

Peran Waktu Kerja Lebih, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja dalam Mendorong Kinerja Karyawan

The Role of Overtime, Work-Life Balance, and Job Satisfaction in Driving Employee Performance

Miralda Indiarti^{1*)}; Rohila Sudjai²; Idham Maulana Oktora³; Sri Lestari Prasilowati⁴

Universitas IPWIJA^{1,2,3,4}

miralindiarti89@gmail.com; rohila.sudjai@gmail.com; idhamaulanaoktora@gmail.com;
srilestari.prasilowati@gmail.com

*) Correspondence

"Submit: 2 Jan 2026

Review: 13 Jan 2026

Accept: 29 Jan 2026

Publish: 21 Feb 2026"

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada tingginya intensitas lembur yang dilakukan oleh karyawan PT Daelim International Inc, yang berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja-pribadi dan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lembur, work-life balance, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daelim International Inc. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lembur, work-life balance, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lembur berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, sedangkan work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan lembur serta mengoptimalkan pengelolaan work-life balance dan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja; Lembur; Work-Life Balance

ABSTRACT

The background of this study is based on the high intensity of overtime carried out by employees of PT Daelim International Inc., which has the potential to affect work-life balance and job satisfaction, thus impacting employee performance. This study aims to determine the effect of overtime, work-life balance, and job satisfaction on employee performance at PT Daelim International Inc. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS software version 27. The results of the study indicate that simultaneously overtime, work-life balance, and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Partially, overtime has a significant negative effect on performance, while work-life balance and job satisfaction have a significant positive effect on performance. The implications of this study indicate that companies need to review overtime policies and optimize the management of work-life balance and employee job satisfaction as a strategy for sustainable performance improvement.

Keywords: Job Satisfaction; Performance; Overtime; Work-Life Balance

PENDAHULUAN

Di masa sekarang, setiap perusahaan berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Salah satu kunci kesuksesan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Dalam kondisi yang ideal, karyawan seharusnya bisa menyelesaikan semua pekerjaannya dalam waktu kerja normal tanpa harus lembur berlebihan. Selain itu, karyawan juga perlu memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan keluarga dan memiliki keseimbangan antara waktu hidup dan kerja (*work-life balance*) serta merasa puas dengan pekerjaannya. Intensitas kerja yang tinggi pada sektor industri menjadi fenomena yang patut mendapat perhatian

khusus, khususnya di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor.

Berdasarkan hasil observasi yang telah saya lakukan, ditemukan bahwa PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor menerapkan sistem kerja yang cukup intensif, karyawan di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor dituntut untuk bekerja selama enam hari dalam seminggu. Pola kerja yang diterapkan terbagi menjadi dua periode waktu yang berbeda, yaitu Senin hingga Jumat dengan durasi kerja 10 jam per hari, serta hari Sabtu dengan durasi 8 jam kerja. Selain itu, terdapat penambahan jam kerja lembur sekitar 3 jam atau lebih yang diberlakukan pada beberapa hari dalam seminggu.

Tabel 1. Durasi Kerja Mingguan Karyawan di PT Daelim Internasional Inc.

Periode	Frekuensi Lembur dalam seminggu	Total Jam Kerja dalam seminggu
Minggu 1	3 kali	67 jam
Minggu 2	4 kali	70 jam
Minggu 3	3 kali	67 jam
Minggu 4	4 kali	60 jam

Sumber: Presensi harian PT. Daelim International Inc, 2024

Berdasarkan data di atas, karyawan PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor bekerja selama 60 sampai 70 jam perminggu dengan frekuensi lembur tiga sampai empat kali dalam seminggu. Durasi kerja ini jauh melampaui standar kerja normal yang ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan, yang dimana waktu kerja normal adalah 40 jam setiap minggu.

Dalam hasil observasi awal yang telah saya lakukan dengan karyawan, banyak karyawan di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor menyadari bahwa lembur mengurangi kesempatan untuk

melakukan kegiatan pribadi yang mereka nikmati, karyawan PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor merasa setuju bahwa lembur mempengaruhi waktu yang mereka miliki untuk keluarga.

Bahkan, cukup banyak karyawan PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas Bogor merasa bahwa lembur berdampak negatif pada kualitas tidur mereka. Selain itu, banyak karyawan merasa lelah sehingga kinerja menurun. Berikut adalah hasil observasi awal yang telah penulis lakukan:

Tabel 2. Hasil Observasi Awal Mengenai Lembur, *Work-Life Balance*, Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Pertanyaan Observasi	Hasil Observasi
Berapa jam rata-rata karyawan lembur setiap kali melakukannya?	▪ 40% menjawab 1-2 jam ▪ 40% menjawab 3-4 jam

Pertanyaan Observasi	Hasil Observasi
	20% menjawab lebih dari 4 jam
Apakah karyawan merasa tuntutan pekerjaan mempengaruhi waktu yang dimiliki untuk keluarga dan teman?	70% menjawab setuju 30% menjawab sangat setuju
Kemungkinan sering karyawan lebih atau capek karena tuntutan pekerjaan?	70% menjawab kadang-kadang 20% menjawab setiap hari 10% menjawab beberapa kali dalam seminggu
Apakah tuntutan pekerjaan mempengaruhi kualitas tidur karyawan?	60% menjawab mempengaruhi 30% menjawab sangat mempengaruhi 10% menjawab tidak mempengaruhi
Apakah tuntutan pekerjaan mempengaruhi waktu karyawan untuk melakukan aktivitas yang dinikmati?	90% menjawab mengurangi 10% menjawab tidak mengurangi
Karyawan merasa lelah dan kinerja berkurang setelah sering bekerja lembur	80% menjawab setuju 20% netral

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2024

Temuan-temuan ini mengindikasikan adanya potensi masalah terkait kinerja para karyawan di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor. Lembur yang berlebihan dapat menurunkan kualitas kerja, menimbulkan kelelahan, dan mengganggu kesehatan karyawan. *Work-Life Balance* yang buruk menyebabkan stres dan penurunan motivasi, sementara rendahnya kepuasan kerja berdampak pada menurunnya kinerja. Dalam kondisi ideal, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu normal, memiliki keseimbangan kehidupan, dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas masalah ini. Penelitian Anjani dalam penelitiannya "Pengaruh Lembur terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa lembur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Anjani & Mulyana, 2024) Penelitian Yuzalmi dalam penelitiannya "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yuzalmi, Hasanah, & Pratiwi, 2024) Sementara itu, penelitian Plorania dalam penelitiannya "Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja" mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. (Plorania, 2021)

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh lembur, *work life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, sebagian besar penelitian terdahulu memiliki keterbatasan. Pertama, sebagian besar objek penelitian adalah perusahaan jasa, bukan perusahaan manufaktur. Kedua, banyak penelitian hanya menyoroti satu variabel secara terpisah, misalnya hanya membahas lembur terhadap kinerja, tanpa mengaitkan dengan *work-life balance* dan kepuasan kerja. Padahal, ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan dapat memengaruhi kinerja secara simultan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor untuk mengetahui adanya Pengaruh Waktu Kerja Lebih (Lembur), *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Rizki Amalia dalam bukunya "Penempatan dan Pengembangan Pegawai", manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif (Amalia, 2017:8).

Teori-teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) ini menjadi landasan penting dalam memahami bagaimana pengelolaan waktu kerja lembur, *work-life balance*, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Khususnya, teori Amalia yang menekankan pentingnya pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi sangat relevan dengan fokus penelitian ini.

Menurut Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" mendefinisikan kerja lembur (lembur) sebagai waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam dalam seminggu yaitu pada istirahat mingguan atau hari libur resmi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Hasibuan, 2017:108). Di Indonesia, praktik kerja lembur diatur secara ketat melalui berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004, yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus memastikan kinerja perusahaan tetap terjaga.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022, waktu kerja lembur memiliki batasan yang jelas dan terukur. Regulasi ini menetapkan batas maksimal kerja lembur selama 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu, dengan mempertimbangkan kondisi dan kesehatan pekerja. Pengaturan ini tidak hanya mencakup durasi kerja, tetapi juga mengatur tentang waktu istirahat yang memadai untuk menjaga kinerja dan

Menurut Sutrisno dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia", Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan aktivitas lain yang mencakup pemeliharaan kesehatan, keluarga dan kehidupan sosial (Sutrisno, 2016:76).

Menurut Kasmir dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)", kepuasan kerja adalah Perasaan senang atau gembira, atau

perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan (Kasmir, 2016:192).

Dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)" menurut Kasmir Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182). Menurut Mangkunegara (2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Waktu kerja lembur yang mencakup indikator jam kerja di luar waktu normal, kesediaan pekerja, kebutuhan operasional perusahaan, dan kepatuhan terhadap regulasi dapat mempengaruhi kinerja yang diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi (Poerwono, 2019). Pengaruh ini terjadi karena waktu kerja tambahan yang dikelola dengan baik dan memperhatikan aspek regulasi serta kesediaan pekerja berpotensi meningkatkan output kerja secara keseluruhan.

Beberapa penelitian empiris mendukung adanya pengaruh lembur terhadap kinerja. Lembur ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Anjani & Mulyana, 2024). Namun, lembur juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai (Rahmawati, 2021). Selain itu, upah lembur bersama sistem penggajian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Sudjana et al., 2021). Di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor, Praktik kerja lembur menunjukkan intensitas yang sangat tinggi dengan durasi kerja 60-70 jam per minggu dan frekuensi lembur 3-4 kali seminggu, jauh melampaui standard kerja normal 40 jam per minggu. Kondisi ini mempengaruhi enam indikator kinerja yang dikemukakan Sutrisno, yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja,

pengembangan diri, kualitas, dan efisiensi (Sutrisno, 2019:104).

H1: Waktu kerja lebih (lembur) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Daelim Internasionnal Inc.

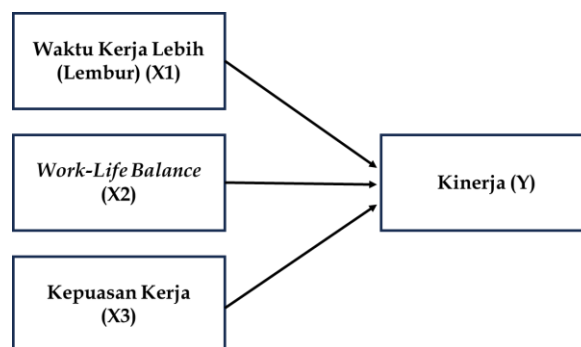
Keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi dimana seseorang dapat mengalokasikan waktu dan energi antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya secara seimbang (Wibowo, 2016:65). Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuzalmi et al., 2024). Temuan lain juga mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi (Marsyanda & Rozaq, 2024). Selain itu, *work-life balance* juga dapat memengaruhi kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Terdapat empat indikator utama *work-life balance*, yaitu keseimbangan waktu kerja, keseimbangan peran, kepuasan dalam peran, dan dukungan organisasi (Sutrisno, 2016:88). Di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor, ketidakseimbangan *work-life balance* terlihat dari tingginya intensitas kerja, dengan durasi 60-70 jam per minggu. Berdasarkan hasil observasi awal, 70% karyawan menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan memengaruhi waktu untuk keluarga, dan 60% mengaku bahwa kualitas tidur mereka terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa

ketidakseimbangan waktu kerja dan peran memengaruhi kinerja.

H2: Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan (Kasmir, 2016:182). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kesenjangan antara penghargaan yang diterima karyawan dan ekspektasi mereka (Wibowo, 2017:419). Terdapat empat indikator utama kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial (Sutrisno, 2019:27). Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Plorania, 2021). Kepuasan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ketika dikombinasikan dengan variabel lain seperti kesejahteraan karyawan (Sabil, 2021). Selain itu, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara adaptasi karir dengan kinerja (Lestari, 2021). Dengan memperhatikan kondisi di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor, dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kepuasan kerja melalui faktor finansial, seperti kompensasi lembur yang memadai, dan faktor sosial, seperti hubungan baik dengan rekan kerja, dapat mendorong kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor pada tahun 2024. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian sumber daya manusia perusahaan, jumlah karyawan PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor adalah 143 orang. Dalam penelitian ini, populasi dipilih berdasarkan kriteria karyawan tetap yang bekerja di Perusahaan dalam periode waktu tertentu, sehingga relevan dengan masalah yang diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk menjadi responden dalam penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sesuai yang disarankan Sugiyono (2019:131) untuk penelitian sosial. Berikut adalah rumus Slovin:

$$n = N (1 + N \times e^2)$$

$$n = 143 (1 + 143 \times 0.1^2)$$

$$= 58,84$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal, N = Jumlah Populasi, e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode stratified sampling berdasarkan jenis kelamin.

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh waktu kerja lebih (lembur), *work-life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor Terdapat 4 variabel penelitian yaitu, 3 variabel menjelaskan tentang variabel model dan kerangka penelitian., 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu waktu kerja lebih (lembur) dengan simbol X_1 , variabel independen kedua yaitu *work-life balance* dengan simbol X_2 , dan variabel independen ketiga yaitu kepuasan kerja dengan simbol X_3 . Satu variabel dependen yaitu kinerja dengan simbol Y .

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel/Konsep	Indikator	Skala
Kinerja (Y), hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182)	- Kemampuan - Peningkatan hasil - Semangat kerja - Pengembangan diri - Mutu - Efisiensi (Sutrisno, 2019)	Skala Likert 1-5 (Interval)
Lembur (X_1), waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam dalam seminggu yaitu pada istirahat mingguan atau hari libur resmi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Hasibuan, 2017:108)	- Durasi Lembur - Frekuensi Lembur - Alasan lembur - Tingkat kepuasan karyawan terhadap lembur - Kompensasi lembur - Pengaruh lembur terhadap kinerja - Kepatuhan terhadap kebijakan lembur (Poerwono, 2019)	Skala Likert 1-5 (Interval)

Variabel/Konsep	Indikator	Skala
<i>Work-Life Balance</i> (X2), kondisi dimana seseorang dapat mengalokasikan waktu dan energi antara pekerjaan dan aspek kehidupan kehidupan lainnya secara seimbang (Wibowo,2016:65)	▪ Keseimbangan waktu ▪ Keseimbangan peran ▪ Kepuasan dalam peran ▪ Dukungan organisasi (Sutrisno,2022)	Skala Likert 1-5 (Interval)
Kepuasan kerja (X3), suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sutrisno, 2019:74)	▪ Faktor psikolois ▪ Faktor sosial ▪ Faktor fisik ▪ Faktor finansial (Sutrisno, 2019)	Skala Likert 1-5 (Interval)

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut: Uji Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik dan statistik yaitu menggunakan Normal P-P Plot dan One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test.

Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal

grafik. Uji multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika: -Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Uji asumsi autokorelasi, model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_L dan d_U pada Durbin-Watson tabel. Berdasarkan uji Durbin-Watson dengan nilai batas bawah (d_L) sebesar 1,480 dan batas atas (d_U) sebesar 1,689, kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: apabila nilai Durbin-Watson (DW) lebih kecil dari 1,480 maka terjadi autokorelasi positif, sedangkan apabila nilai DW lebih besar dari 2,520 ($4 - d_L$) maka terjadi autokorelasi negatif. Nilai DW yang berada di antara 1,480 hingga 1,689 ($d_L \leq DW < d_U$) serta antara 2,311 hingga 2,520 ($4 - d_U < DW \leq 4 - d_L$) berada pada daerah ragu-ragu sehingga tidak dapat disimpulkan. Sementara itu, apabila nilai DW berada pada rentang 1,689 hingga

2,311 ($dU \leq DW \leq 4 - dU$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Uji asumsi heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

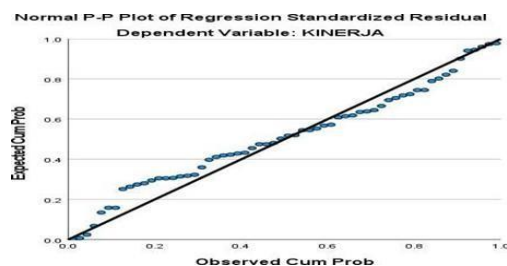
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

X_1 = waktu kerja lebih (lembur); X_2 = *work life balance*; X_3 = kepuasan kerja; Y = kinerja; a = konstanta; b_1 = koefisien regresi waktu kerja lebih (lembur); b_2 = koefisien regresi *work life balance*; b_3 = koefisien regresi

kepuasan kerja menjelaskan apa dan bagaimana analisis data dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil P-P Plot pada gambar, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi cenderung berdistribusi normal secara visual. Hasil penelitian dapat dibuat sub bab hasil penelitian, tetapi boleh juga tidak tersirat dengan point-point sub bab yang berurutan. Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar $0.167 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi residual dengan distribusi normal. Dengan kata lain, residual dari model regresi terdistribusi normal secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 2. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lembur	.961	1.041
WLB	.967	1.034
Kepuasan	.989	1.011

Data penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga

pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan

lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika: a) Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2. b) Nilai VIF seluruh variabel independen berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10. Berdasarkan hasil

uji multikolinearitas, diperoleh seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,2 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga variabel-variabel independen layak untuk digunakan dalam analisis regresi berganda.

Tabel 5. Uji Asumsi Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.475	2.661	1.750

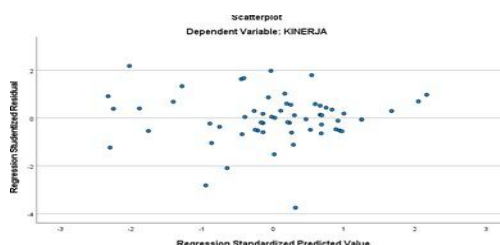
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2025

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut: apabila nilai Durbin-Watson (DW) berada pada rentang $1,480 \leq DW < 1,689$ atau $2,311 < DW \leq 2,520$, maka hasil pengujian berada pada daerah ragu-ragu sehingga tidak dapat disimpulkan. Selanjutnya, apabila nilai DW berada pada rentang $1,689 \leq DW \leq 2,311$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Sebaliknya, apabila nilai DW lebih kecil dari 1,480 atau lebih besar dari 2,520, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengalami autokorelasi. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,750, yang berada pada rentang

$dU < DW < (4 - dU)$ atau $1,689 < 1,750 < 2,311$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala autokorelasi, sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi ganda bebas dari permasalahan heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan secara grafis melalui analisis pola pada grafik Scatter Plot. Apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti segitiga, persegi panjang, lengkungan teratur, atau pola simetris lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi asumsi ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol pada

sumbu Y tanpa menunjukkan pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak

mengalami gejala heteroskedastisitas. Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang

digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 6. Model Summary Pengaruh Lembur, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.502	.475	2.661	1.750

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2025

Diperoleh koefisiensi determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0,475. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,475 menunjukkan bahwa variabel waktu kerja lebih (Lembur), *Work-Life Balance* (WLB), dan kepuasan kerja secara simultan mampu menjelaskan sebesar 47,5% variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Adapun sisanya, yaitu 52,5%,

dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh lembur, *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor.

Tabel 7. Anova Pengaruh Lembur, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	399.986	3	133.329	18.826	.000b
Residual	396.597	56			
Total	796.583	59			

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2025

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial lembur,

work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Pengaruh Lembur, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	-1.583	3.588	
Lembur	-.217	.077	-.271
LWLB	.586	.153	.368
Kepuasan	.615	.095	.613

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = -1,583 - 0,217X_1 + 0,586X_2 + 0,615X_3$$

(0.007) (0.000) (0.000)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar a = -1,583 menunjukkan bahwa jika nilai variabel X_1

(lembur), X_2 (*work-life balance*), dan X_3 (kepuasan kerja) dianggap nol (konstan), maka nilai kinerja (Y) diperkirakan sebesar -1,583 Nilai koefisien regresi $X_1 = -0,217$ menunjukkan bahwa variabel Lembur berpengaruh terhadap kinerja dengan arah negatif. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,586$ menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja dengan arah positif. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,615$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan arah positif.

Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh waktu kerja lebih (lembur), *work-life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daelim Internasional Inc cabang Cicadas-Bogor ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda Adjusted $R^2 = 0,475$ dengan nilai sig $F = 0,000$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$: Tidak layak $H_a: \rho \neq 0$: Layak
Adjusted $R^2 = 0,475$ memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000.

Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig $F < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh waktu kerja lebih (lembur), *work-life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daelim Internasional Inc cabang Cicadas- Bogor adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh waktu kerja lebih (lembur), *work-life balance*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daelim Internasional Inc cabang Cicadas- Bogor dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 47,5% variasi kinerja karena adanya masukan faktor waktu kerja lebih (lembur), *work-life balance*, dan kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

Uji Hipotesis 1: Pengaruh Lembur terhadap Kinerja

Pengaruh lembur terhadap kinerja pada PT. Daelim Internasional Inc cabang Cicadas-Bogor ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi waktu kerja lebih (X_1) sebesar $b_1 = -0,217$ pada model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = -1,583 - 0,217X_1 + 0,586X_2 + 0,615X_3.$$

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10}: b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a}: b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Waktu Kerja Lebih (X_1) sebesar $b_1 = -0,217$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.007. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig $t < 0,05$ atau $0,007 < 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh waktu kerja lebih (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa waktu kerja lebih (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor. Tanda negatif pada koefisien menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat negatif, artinya semakin tinggi intensitas waktu kerja lebih (lembur), maka kinerja cenderung menurun.

Uji Hipotesis 2: Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja

Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Daelim Internasional Inc cabang Cicadas-Bogor ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi *work-life balance* (X_2) sebesar $b_2 = 0,586$ pada model persamaan regresi linier ganda

$$Y = -1,583 - 0,217X_1 + 0,586X_2 + 0,615X_3.$$

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20}: b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a}: b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi *work-life balance* (X_2) sebesar $b_2 = 0,586$ memiliki nilai

probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < 0.05$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh *work-life balance* (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan *work-life balance* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Daelim Internasional Inc Cabang Cicadas-Bogor dengan arah positif sehingga makin tinggi *work-life balance* maka makin tinggi kinerja.

Uji Hipotesis 3: Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daelim Internasional Inc cabang Cicadas-Bogor ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar $b_3 = 0.615$ pada model persamaan regresi linier ganda:
 $Y = -1.583 - 0.217X_1 + 0.586X_2 + 0.615X_3$.
Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{30} : $b_3 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{3a} : $b_3 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar $b_3 = 0.615$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_3 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < 0.05$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima yang berarti pengaruh kepuasan kerja (X_3).

PEMBAHASAN

Lembur Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel waktu kerja lebih (lembur) (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan arah negatif. Nilai koefisien regresi dan t hitung yang bertanda negatif menunjukkan bahwa hubungan antara lembur dan kinerja bersifat terbalik, yakni semakin tinggi

intensitas lembur, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Tanda negatif pada t hitung tidak berarti variabel tidak berpengaruh, tetapi hanya menunjukkan arah hubungan. Penelitian ini konsisten dengan temuan Sudjana & Panjaitan (2021) yang menunjukkan bahwa lembur berdampak negatif terhadap kinerja karena meningkatnya stres dan kelelahan. Rahmawati (2021) serta menemukan bahwa waktu lembur yang tidak seimbang dengan waktu istirahat dapat menyebabkan penurunan semangat kerja.

Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Anjani & Mulyana (2024) yang menyimpulkan bahwa lembur yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Work-life Balance Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *work-life balance* (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, karena indikator *work-life balance* dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan negatif, maka koefisien positif tersebut diinterpretasikan sebagai pengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi skor *work-life balance* yang diperoleh responden, maka semakin buruk tingkat keseimbangan kerja-hidup mereka, dan hal tersebut berdampak pada penurunan kinerja. Dukungan empiris ditemukan dalam penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020), Yuzalmi et al. (2024), serta Marsyanda & Rozaq (2024) yang menyatakan bahwa gangguan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, seperti fleksibilitas waktu, pengaturan beban kerja, serta penyediaan waktu istirahat yang cukup.

Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Model regresi diatas menggambarkan bahwa peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,615 satuan. Nilai koefisien ini juga merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel bebas, sehingga kepuasan kerja adalah faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja.

Penelitian terdahulu oleh Lestari (2021), Plorania (2021), serta Sabil (2021) juga memperkuat bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara logis, karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sistem penghargaan, serta kesempatan pengembangan karier akan bekerja dengan lebih antusias dan bertanggung jawab. Konsekuensinya, pihak manajemen perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja, misalnya melalui peningkatan kompensasi, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan memberikan penghargaan yang adil.

KESIMPULAN

Waktu kerja Lebih/Lembur berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daelim Internasional Inc. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering karyawan melakukan lembur, maka kinerja cenderung menurun.

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Daelim Internasional Inc. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-life balance*, maka kinerja semakin meningkat.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja semakin meningkat.

SARAN

Manajemen sebaiknya melakukan evaluasi terhadap kebijakan lembur yang berlaku di perusahaan. Lembur yang berlebihan yang berlebihan tanpa pengaturan yang jelas berpotensi menurunkan kinerja. Selain itu, Perusahaan juga diharapkan lebih memperhatikan aspek *work-life balance* karyawan, misalnya dengan memberikan waktu istirahat yang cukup, fasilitas penunjang relaksasi, atau kebijakan kerja yang fleksibel bila memungkinkan perusahaan juga perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, komunikasi dua arah, serta peluang pengembangan karir.

Untuk karyawan diharapkan mampu mengelola waktu kerja dan waktu pribadi secara seimbang agar dapat menjaga kesehatan fisik dan mental. Selain itu, penting bagi karyawan untuk tetap menjaga sikap positif terhadap pekerjaan, menjalin hubungan baik antar rekan kerja, serta memanfaatkan fasilitas dan kebijakan perusahaan secara optimal guna meningkatkan kepuasan dan kinerja.

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya terbatas pada variabel, yaitu Kelebihan waktu kerja (lembur), *work-life balance* dan kepuasan kerja. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian dapat diperluas ke perusahaan lain di sektor Industri yang berbeda agar hasilnya dapat lebih general dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2017). Penempatan dan Pengembangan Pegawai. IPDN.
- Anjani, R., & Mulyana, H. (2024). Pengaruh lembur terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–57.
- Ardiansyah, F., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja melalui komitmen afektif. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 101–115.
- Fauzi, F., & Rusandy, D. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja Lembur terhadap Kinerja ASN di UPT Perpustakaan Proklamator Bung Karno. *Otonomi*, 24(2), 310–318.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT bumi aksara.
- Indonesia, K. T. (2004). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2004). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*. Jakarta.
- Kurniawan, A. (2024). *MSDM STRATEGIK: Tata kelola sumber daya manusia strategis*. purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 23–34.
- Marsyanda, P., & Rozaq, A. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan komitmen afektif sebagai mediasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 88–100.
- Mustikasari, A., & Frianto, D. (2024). Pengaruh lembur terhadap kinerja dengan stres kerja dan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Strategi*, 13(1), 55–69.
- Plorania, R. (2021). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 112–123.
- Poerwono, H. (2019). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahmawati, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan lembur terhadap kinerja pegawai, *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 50–61.
- Ridwan, A., & Priambodo, B. (2024). Pengaruh lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan SEM-PLS, *Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 77–90.
- Sabil, M. (2021). Pengaruh kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 6(1), 14–25.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana, Y., & Panjaitan, R. (2021). Pengaruh penggajian dan upah lembur terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 132–143.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media group.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Organisasi Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliani, I. (2023). Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Yuzalmi, N., Hasanah, F., & Pratiwi, R. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 90–104.