E-ISSN XXXX-XXXX
Volume. 3 No. 1, Tahun 2025, Halaman 37-54
https://ejournal.stie-igi.ac.id/index.php/JurnalManajemenEkonomiBisnisKeua



Determinasi Work-Life Balance dan Absensi terhadap Performa Kerja Karyawan Milenial: Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Industri Logistik Pangan

Tiara Febriantika[1], Apan[2]
tiara.febriantika@stie-igi.ac.id[1], apan@stie-igi.ac.id[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI[12]

: -
: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Sejarah Revisi Artikel :
1. Penerimaan Artikel : 25 April 2025

Korespondensi Penulis : Tiara Febriantika

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) dan tingkat absensi terhadap kinerja karyawan dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Fokus kajian dilakukan pada PT. Scenia guna memotret perilaku kerja pada lingkungan dengan tekanan fisik dan suhu ekstrem.

Metodologi penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan generasi milenial di PT. Scenia sebanyak 50 orang, di mana seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer yang dihimpun melalui kuesioner dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan uji Sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan absensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan gagal menjalankan peran mediasi dalam model ini. Secara simultan, variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 75,7%. Implikasi penelitian ini menekankan bahwa bagi karyawan milenial di sektor logistik, disiplin kehadiran dan keseimbangan peran lebih menentukan produktivitas dibandingkan tingkat kepuasan kerja semata.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Absensi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

Pendahuluan

Di tengah era globalisasi dan digitalisasi, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan sistem kerja yang efisien, tetapi juga dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung keseimbangan kehidupan pribadi karyawan. Tantangan utama manajemen saat ini adalah mengelola generasi milenial yang mendominasi sekitar 69,38% pasar tenaga kerja di Indonesia dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja serta makna pekerjaan. Ketidaksesuaian antara tuntutan target perusahaan dengan kebutuhan psikologis generasi milenial berpotensi menimbulkan stres kerja, peningkatan absensi, hingga penurunan performa organisasi.

Kondisi faktual pada PT. Scenia sebagai distributor produk pangan impor menunjukkan adanya tekanan yang cukup serius terhadap stabilitas kerja karyawan. Berdasarkan data internal HRD, tercatat sebanyak 204 kejadian absensi selama periode Januari 2023 hingga Mei 2025, dengan dominasi kasus sakit sebanyak 122 kejadian. Tingginya angka absensi karena sakit mengindikasikan adanya kelelahan fisik maupun psikologis akibat beban kerja operasional yang tinggi. Adapun data absensi tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Scenia Tahun 2023 – Mei 2025

Tahun	Sakit	Izin	Alpha	Total
2023	48	30	2	80
2024	58	36	2	96
s.d Mei 2025	16	10	2	28
Total	122	76	6	204

Sumber: HRD PT. Scenia

Tekanan kerja yang dialami karyawan milenial semakin diperburuk oleh kebijakan jam kerja yang dimulai pukul 06.00 pagi serta adanya ketidakpastian jadwal lembur yang sering terjadi secara mendadak. Selain itu, ditemukan adanya ketidaksesuaian pembayaran upah lembur dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, di mana perusahaan hanya memberikan upah lembur sebesar Rp6.000 per jam tanpa sistem penggandaan upah sebagaimana mestinya. Kondisi tersebut diperparah oleh lingkungan kerja fisik yang bersuhu dingin serta keterbatasan Alat Pelindung Diri (APD) bagi karyawan. Situasi ini menunjukkan adanya research gap, yaitu kemungkinan bahwa teori kepuasan kerja konvensional belum tentu mampu memediasi kinerja karyawan secara efektif pada industri dengan karakteristik kerja yang ekstrem.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya evaluasi berbasis data empiris guna menyusun kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih adaptif terhadap karakteristik generasi milenial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan absensi terhadap kinerja karyawan milenial dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur perilaku organisasi, khususnya pada sektor logistik pangan. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar strategis bagi manajemen PT. Scenia dalam menurunkan tingkat ketidakhadiran serta meningkatkan efisiensi operasional melalui penerapan sistem penghargaan dan kebijakan kerja yang lebih transparan dan berkeadilan.

Tinjauan Pustaka

1. **Teori Konflik Peran dan Teori Dua Faktor**
   Penelitian ini berlandaskan pada **Teori Konflik Peran (*Role Conflict Theory*)** dan Teori Dua Faktor Herzberg. Konflik peran terjadi ketika tuntutan pekerjaan bersinggungan dengan kehidupan pribadi, sehingga menimbulkan ketegangan psikologis yang menghambat kinerja. Sementara itu, Herzberg menekankan bahwa faktor *hygiene* seperti upah dan kondisi kerja fisik di PT. Scenia harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum faktor motivator dapat memicu kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja.

2. **Work-Life Balance**
   Work-Life Balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif tanpa tekanan psikologis yang merugikan. Keseimbangan ini bukan hanya persoalan waktu, melainkan juga mencakup keterlibatan emosional dan tingkat kepuasan yang harmonis antara peran profesional dan domestik. Bagi milenial, keseimbangan ini krusial untuk menjaga motivasi stabil dan produktivitas jangka panjang.

   Dimensi variabel ini meliputi: (1) *Time Balance*, yakni pembagian waktu untuk keluarga dan sosial; (2) *Involvement Balance*, keterlibatan psikologis yang seimbang; dan (3) *Satisfaction Balance*, rasa puas dalam mengharmoniskan kedua peran. Kegagalan dalam mencapai WLB terbukti memicu stres berkepanjangan dan kelelahan emosional yang berujung pada penurunan fokus kerja.

3. **Absensi Karyawan**
   Absensi mencerminkan tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan dalam periode kerja terjadwal yang dipengaruhi oleh disiplin dan tanggung jawab pribadi. Kehadiran yang konsisten merupakan sinyal komitmen karyawan terhadap tugas operasional, terutama pada lingkungan kerja fisik yang menuntut keberadaan personel secara *real-time*. Sebaliknya, tingginya angka absen tanpa keterangan (alpha) menunjukkan minimnya profesionalisme.

   Dimensi absensi terdiri dari: (1) Frekuensi Absen, jumlah ketidakhadiran dalam periode tertentu; (2) Kedisiplinan, kepatuhan pada jam masuk dan keluar; serta (3) Tanggung Jawab Pribadi, kepatuhan pada prosedur pelaporan. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi mengganggu efektivitas tim dan menciptakan ketimpangan beban kerja bagi rekan sejawat.

4. **Kepuasan Kerja**
   Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul saat terdapat kesesuaian antara ekspektasi karyawan dengan kenyataan yang diperoleh dari pekerjaan. Kepuasan ini mencakup aspek intrinsik seperti pengakuan atas prestasi, serta aspek ekstrinsik seperti kompensasi yang adil dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks logistik, kepuasan bertindak sebagai pendorong psikologis untuk mencapai target organisasi.

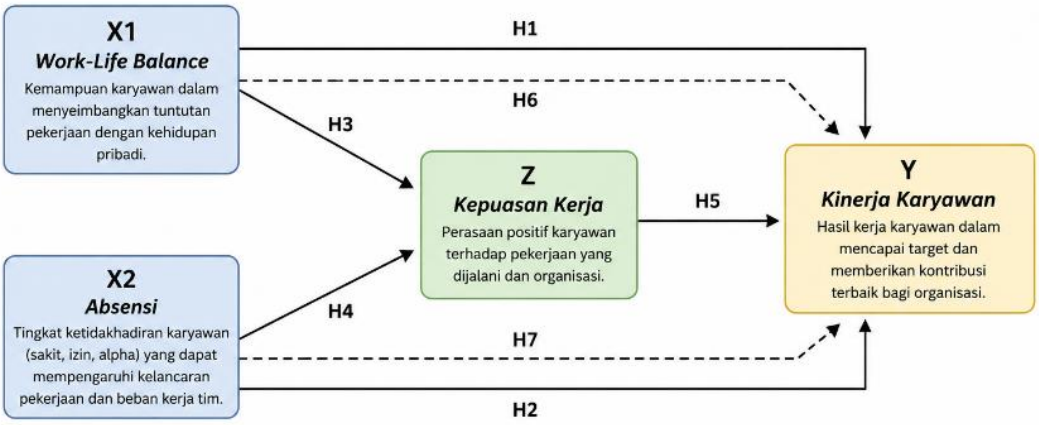
Dimensi kepuasan kerja meliputi: (1) Faktor Intrinsik, seperti pencapaian dan makna kerja; serta (2) Faktor Ekstrinsik, yang mencakup upah, fasilitas fisik, dan hubungan interpersonal. Ketidaksinkronan upah lembur di PT. Scenia menjadi faktor ekstrinsik utama yang berpotensi menurunkan loyalitas karyawan.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Performa ini dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, serta dukungan struktural dari organisasi. Dalam industri logistik, kinerja yang unggul dicirikan oleh akurasi data, kecepatan distribusi, dan kepatuhan pada standar operasional.

Indikator kinerja yang digunakan adalah: (1) Kualitas Kerja, ketelitian sesuai standar; (2) Kuantitas Kerja, jumlah beban kerja yang diselesaikan; (3) Kemandirian, inisiatif tanpa pengawasan konstan; dan (4) Komitmen, loyalitas terhadap target perusahaan.

6. Hubungan Antar Variabel dan Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir ini mengasumsikan bahwa kinerja karyawan (Y) merupakan resultan dari keseimbangan hidup (X1) dan disiplin kehadiran (X2). Jalur mediasi melalui kepuasan kerja (Z) diproyeksikan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat pengaruh variabel independen terhadap performa final. Korelasi pada ulasan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam; beberapa studi mendukung peran mediasi kepuasan kerja, namun studi lainnya menemukan bahwa faktor operasional langsung lebih dominan.

Hipotesis Penelitian:

H1: WLB berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial.

H2: Absensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial.

H4: WLB dan absensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja memediasi pengaruh WLB terhadap kinerja.

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh absensi terhadap kinerja.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori yang bertujuan menguji hipotesis serta menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian statistik. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Scenia, Jakarta, dengan fokus waktu pengambilan data pada tahun 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan generasi milenial (usia 29–44 tahun) yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden penelitian guna mendapatkan data yang representatif dan akurat.

Sumber data utama adalah data primer yang dihimpun melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden secara mandiri. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi dan sikap responden terhadap variabel penelitian. Selain itu, peneliti melakukan observasi langsung melalui keterlibatan dalam aktivitas operasional untuk memvalidasi data absensi dan kondisi kerja fisik.

Kualitas instrumen dipastikan melalui uji validitas korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Model analisis dinyatakan reliabel karena seluruh variabel memiliki nilai Alpha > 0,60. Kelaikan model regresi diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi: (1) Uji Normalitas residual dengan *Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan data berdistribusi normal (p=0,200); (2) Uji Multikolinearitas dengan VIF < 10 (2,428); dan (3) Uji Heteroskedastisitas melalui analisis *scatterplot* yang tidak menunjukkan pola tertentu.

Model analisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan: Y=1,909+0,362X1 +0,576X2. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan penghitungan Koefisien Determinasi (R2). Selain itu, uji Sobel diterapkan untuk menguji efek mediasi variabel kepuasan kerja dengan kriteria signifikansi p-value < 0,05. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Scenia merupakan entitas bisnis yang memiliki spesialisasi dalam distribusi produk pangan impor, khususnya daging beku dan pakan, dengan pengalaman manajerial dari perusahaan induk yang telah beroperasi lebih dari satu dekade. Perusahaan ini mengelola infrastruktur logistik yang masif, mencakup fasilitas penyimpanan *cold storage* berkapasitas 2.800 metrik ton yang telah tersertifikasi standar mutu *Quick Service Restaurant* (QSR). Untuk menjamin rantai pasok yang efisien, PT. Scenia mengoperasikan lebih dari 30 unit armada berpendingin guna melayani wilayah

distribusi Jakarta dan Bali. Dalam konteks sumber daya manusia, perusahaan ini didominasi oleh tenaga kerja laki-laki (90%) dengan latar belakang pendidikan menengah (94%) yang mayoritas berada pada rentang usia produktif generasi milenial.

2. Hasil Analisis Data

a. Statistik Deskriptif Responden

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian yang diperoleh dari 50 responden karyawan milenial di PT. Scenia. Pengukuran dilakukan terhadap variabel *Work-Life Balance* (X_1), Absensi (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
***Work-Life Balance* (X_1)**	20,00	29,00	25,36	2,63
Absensi (X_2)	20,00	29,00	25,24	2,61
Kepuasan Kerja (Z)	21,00	28,00	25,18	2,43
Kinerja Karyawan (Y)	19,00	30,00	25,62	2,66

Sumber: Data diolah dari Tabel 4.5

Berdasarkan Tabel 6.1, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata (*mean*) yang relatif tinggi dibandingkan rentang skor minimum dan maksimum. Variabel *Kinerja Karyawan* memiliki rata-rata tertinggi sebesar 25,62, sedangkan variabel *Kepuasan Kerja* memiliki rata-rata sebesar 25,18. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi positif terhadap kondisi kerja, tingkat kepuasan, dan performa kerja mereka.

Selain itu, nilai standar deviasi pada seluruh variabel relatif rendah dan berada di bawah nilai rata-rata masing-masing variabel. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penyebaran data cenderung homogen atau tidak memiliki perbedaan yang terlalu jauh antarresponden. Dengan kata lain, mayoritas karyawan memiliki persepsi yang relatif seragam terkait keseimbangan kehidupan kerja, tingkat absensi, kepuasan kerja, maupun kinerja mereka.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan milenial di PT. Scenia mampu mempertahankan performa kerja yang cukup baik meskipun berada pada lingkungan operasional dengan tekanan kerja tinggi, seperti sistem kerja *cold storage*, jam kerja pagi, dan ketidakpastian lembur. Namun demikian, homogenitas data juga mengindikasikan adanya pola adaptasi kolektif terhadap tekanan operasional yang terjadi secara berulang dalam lingkungan kerja perusahaan.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten.

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} berkisar antara 0,506 hingga 0,799, yang berarti lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,278. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-Life Balance **(X_1)**	0,750	Reliabel
Absensi (X_2)	0,756	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,692	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

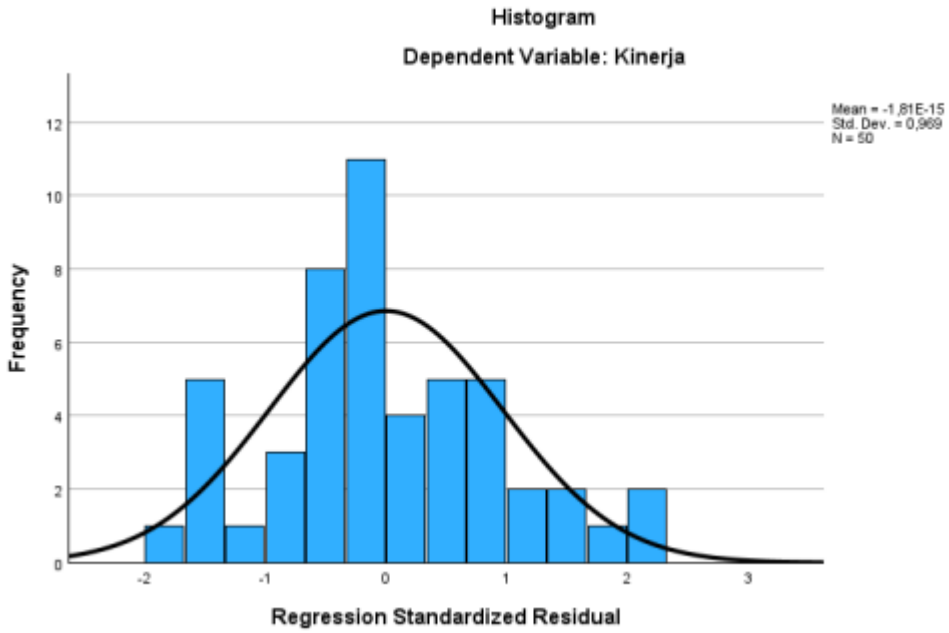
Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas membuktikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur fenomena psikologis dan perilaku kerja responden secara objektif, stabil, dan dapat dipercaya untuk proses analisis lebih lanjut.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara tepat.

a. Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Selain itu, pola titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar mengikuti garis diagonal. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,428 atau di bawah batas 10, serta nilai *Tolerance* di atas 0,10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

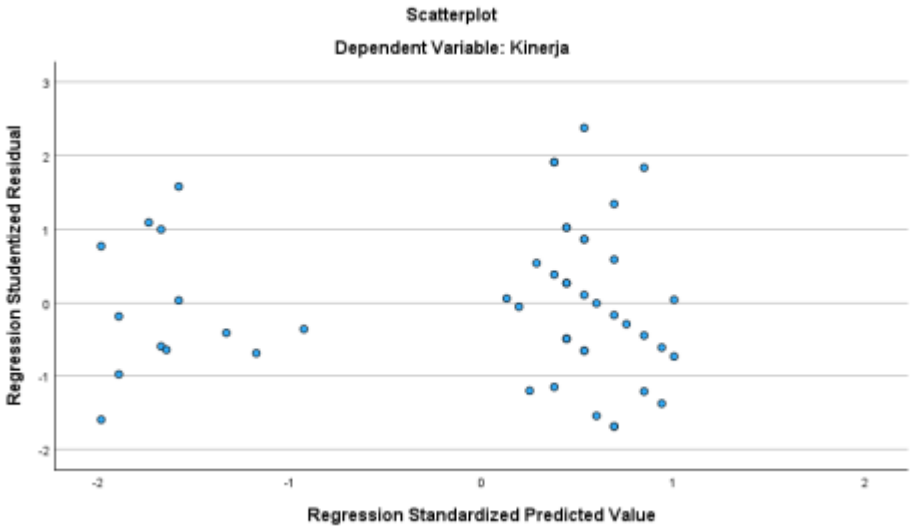
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,909	1,973		,967	,338		
	Work-Life Balance	,362	,113	,358	3,196	,002	,412	2,428
	Absensi	,576	,114	,565	5,046	<,001	,412	2,428

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan analisis scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil ini diperkuat dengan uji Glejser yang menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat statistik sehingga mampu menghasilkan estimasi yang efisien, objektif, dan tidak bias dalam memprediksi kinerja karyawan.

d. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=1{,}909+0{,}362X1+0{,}576X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan Absensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.287	2.005		.642	.524		
	Work-Life Balance	.203	.161	.201	1.264	.212	.201	4.969
	Absensi	.483	.131	.474	3.684	<,001	.306	3.272
	Kepuasan	.278	.200	.254	1.386	.172	.151	6.633

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2025

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,909	1,973		,967	,338		
	Work-Life Balance	,362	,113	,358	3,196	,002	,412	2,428
	Absensi	,576	,114	,565	5,046	<,001	,412	2,428

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2025

Gambar 5. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

1. Pengujian Hipotesis H1

H1: Work-Life Balance (WLB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial.

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel coefficients model pertama, variabel *Work-Life Balance* (X1) memperoleh nilai *t hitung* sebesar 3,196 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 0,05 (0,002 < 0,05), serta nilai *t hitung* lebih besar daripada *t tabel* sebesar 2,011. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial pada PT. Scenia. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan milenial membutuhkan keseimbangan waktu kerja, waktu istirahat, serta kenyamanan psikologis agar mampu bekerja secara optimal di tengah tekanan operasional perusahaan.

2. Pengujian Hipotesis H2

H2: Absensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel absensi (X2) memperoleh nilai *t hitung* sebesar 5,046 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* (5,046 > 2,011). Oleh karena itu, H2 diterima dan H0 ditolak.

Hal ini membuktikan bahwa absensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial pada PT. Scenia. Tingkat kehadiran yang baik mencerminkan disiplin kerja dan kesiapan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab operasional perusahaan. Sebaliknya, tingginya tingkat ketidakhadiran dapat menghambat produktivitas, memperbesar beban kerja tim, serta menurunkan efektivitas operasional perusahaan.

3. Pengujian Hipotesis H3

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial.

Berdasarkan hasil uji parsial pada model kedua, variabel kepuasan kerja (Z) memperoleh nilai *t hitung* sebesar 1,386 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,172. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 0,05 (0,172 > 0,05). Dengan demikian, H3 ditolak dan H0 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial pada PT. Scenia. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja operasional dengan tekanan tinggi, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan kedisiplinan

dibandingkan faktor kepuasan kerja. Karyawan tetap dituntut mencapai target kerja meskipun tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan belum optimal.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,377	2	131,688	73,331	<,001[b]
	Residual	84,403	47	1,796		
	Total	347,780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Absensi, Work-Life Balance

Gambar 6. Hasil Uji F Simultan

4. Pengujian Hipotesis H4

H4: Work-Life Balance dan absensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan (*Uji F*), diperoleh nilai *F hitung* sebesar 73,331 dengan tingkat signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga H4 diterima dan H0 ditolak.

Hasil ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* dan absensi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial pada PT. Scenia. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,757 menunjukkan bahwa sebesar 75,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* dan absensi, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Input:			Test statistic:	Std. Error:	*p*-value:
a	0.362	Sobel test:	1.27514087	0.07892148	0.20225939
b	0.278	Aroian test:	1.22586899	0.0820936	0.22024798
s_a	0.113	Goodman test:	1.33087538	0.0756164	0.18323002
s_b	0.200	Reset all	Calculate		

Gambar 6. Hasil Pengujian Sobel test

5. Pengujian Hipotesis H5

Hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini menguji apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan milenial di PT. Scenia. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Sobel Test, diperoleh koefisien jalur *a* sebesar 0,362 dan koefisien jalur *b* sebesar 0,278, dengan standar error *sa* sebesar 0,113 serta *sb* sebesar 0,200. Hasil perhitungan menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,20225939, di mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut, maka H5 ditolak. Artinya, kepuasan kerja tidak mampu memediasi secara signifikan hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan milenial pada PT. Scenia. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja tanpa harus melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Karyawan milenial cenderung lebih merasakan dampak nyata dari fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan kehidupan pribadi, serta pengaturan beban kerja terhadap performa mereka dibandingkan aspek emosional berupa kepuasan kerja. Dengan demikian, *Work-Life Balance* menjadi faktor yang secara langsung menentukan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan di lingkungan operasional perusahaan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan milenial pada PT. Scenia. Dengan demikian, H5 ditolak. Artinya, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja tanpa harus melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu.

6. Pengujian Hipotesis H6

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh absensi terhadap kinerja.

Hipotesis keenam (H6) bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh absensi terhadap kinerja karyawan milenial pada PT. Scenia. Berdasarkan hasil analisis Sobel Test, diperoleh koefisien jalur *a* sebesar 0,576 dan koefisien jalur *b* sebesar 0,278, dengan standar error *sa* sebesar 0,114 dan *sb* sebesar 0,200. Nilai *p-value* yang dihasilkan sebesar 0,18017715, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa H6 ditolak, sehingga kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara absensi terhadap kinerja karyawan milenial di PT. Scenia. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kehadiran karyawan memiliki pengaruh langsung yang jauh lebih dominan terhadap performa kerja dibandingkan faktor psikologis berupa kepuasan kerja. Dengan kata lain, kedisiplinan kehadiran dan keterlibatan fisik karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional menjadi faktor utama yang menentukan kualitas kinerja. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan di lingkungan *cold storage* yang menuntut konsistensi kehadiran, ketepatan waktu, serta kesiapan fisik dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

e. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square/R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada model penelitian. Semakin tinggi nilai R^2, maka semakin kuat kemampuan model dalam

memprediksi variabel terikat. Menurut Rahadi (2023), nilai R^2 dikategorikan lemah apabila > 0,20, sedang apabila > 0,50, dan kuat apabila > 0,75.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,870	0,757	0,747	1,34008

Predictors: (Constant), Absensi, Work-Life Balance
Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,870. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen, yaitu absensi dan *Work-Life Balance*, terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada tingkat absensi dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan perubahan kinerja karyawan milenial di PT. Scenia.

Selanjutnya, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,757 atau 75,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel absensi dan *Work-Life Balance* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 75,7%, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun kondisi psikologis karyawan.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,747 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, model regresi tetap memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, model penelitian ini dinilai cukup baik dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh absensi dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan milenial pada PT. Scenia.

Sementara itu, nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 1,34008 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi yang relatif kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki tingkat akurasi yang cukup baik dalam memprediksi perubahan kinerja karyawan berdasarkan variabel absensi dan *Work-Life Balance*. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang memengaruhi performa kerja karyawan milenial di lingkungan operasional PT. Scenia.

Pembahasan

Secara kritis, temuan di PT. Scenia menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Milenial sangat bergantung pada stabilitas fisik dan manajemen waktu. Hal ini selaras dengan Teori Konflik Peran, di mana pengurangan benturan antara urusan domestik dan profesional secara

langsung mengekskalasi fokus kerja. Namun, keunikan penelitian ini terletak pada ketidaksignifikanan variabel Kepuasan Kerja (*Z*) terhadap kinerja (Sig. 0,172). Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, faktor *hygiene* di PT. Scenia—seperti upah lembur yang sangat rendah (Rp6.000/jam) dan lingkungan kerja dingin—belum terpenuhi secara ideal, sehingga rasa puas yang dirasakan karyawan tidak cukup kuat untuk bertindak sebagai *motivator* yang mendorong produktivitas.

Berdasarkan nilai *thitung* (5,046 vs 3,196), absensi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Di industri logistik, produktivitas tidak bisa dihasilkan tanpa kehadiran personel di lokasi; satu ketidakhadiran akan langsung menghambat rantai distribusi, menjadikannya faktor yang lebih menentukan daripada persepsi keseimbangan hidup. *Work-Life Balance* signifikan karena bagi milenial, kemampuan mengelola stres di tengah jadwal lembur mendadak adalah kunci mempertahankan stamina kerja. Absensi signifikan karena kehadiran fisik merupakan syarat mutlak dalam proses bongkar muat barang di gudang logistik.

Dengan nilai 75,7%, model ini memiliki daya prediksi yang sangat kuat. Hal ini menandakan bahwa manajemen PT. Scenia dapat secara efektif meningkatkan kinerja hanya dengan fokus pada perbaikan sistem kehadiran dan pengelolaan beban kerja, tanpa harus memprioritaskan program kepuasan yang bersifat abstrak. Hasil ini juga dikompromikan dengan penelitian berikut.

1. **Asari (2022) & Humaini et al. (2024):** Hasil penelitian ini kontradiktif terkait peran kepuasan, di mana studi terdahulu menyebut kepuasan sebagai mediator kuat. Perbedaan ini terjadi karena karakteristik industri distribusi pangan yang lebih menuntut ketahanan fisik daripada kenyamanan psikologis.
2. **Indrianna Meutia et al. (2022):** Sejalan dengan temuan ini bahwa absensi (kehadiran) merupakan prediktor kinerja yang paling krusial di sektor operasional.
3. **Nurhasanah et al. (2025):** Mendukung temuan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja jika terdapat hambatan struktural dalam organisasi.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan milenial di PT. Scenia ditentukan secara langsung oleh tingkat kedisiplinan kehadiran dan kualitas keseimbangan hidup kerja. Semakin konsisten tingkat kehadiran karyawan dan semakin baik manajemen peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka produktivitas kerja akan meningkat secara linear. Namun, penelitian ini juga menemukan fakta penting bahwa kepuasan kerja gagal berfungsi sebagai variabel mediasi. Artinya, pengaruh *Work-Life Balance* dan absensi terhadap performa kerja milenial bersifat langsung (*direct effect*) dan tidak membutuhkan perantara rasa puas untuk menghasilkan output kerja yang optimal.

Secara teoritis, studi ini memberikan tantangan terhadap model mediasi tradisional dalam perilaku organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa pada industri dengan karakteristik kerja fisik yang berat dan suhu ekstrem, faktor *hygiene* (kehadiran dan jam kerja) jauh lebih determinan daripada faktor motivasi intrinsik (kepuasan). Penelitian ini memperkaya literatur mengenai profil kerja Generasi Milenial di sektor logistik, yang ternyata lebih menghargai kejelasan struktur kerja dan disiplin daripada sekadar kenyamanan lingkungan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen PT. Scenia perlu melakukan reorientasi strategi SDM. Peningkatan kinerja tidak bisa dicapai hanya dengan membuat karyawan "merasa senang", melainkan melalui perbaikan nyata pada sistem operasional, seperti standarisasi upah lembur sesuai regulasi dan penyediaan fasilitas kerja (APD) yang memadai. Kinerja milenial di sektor ini lebih bersifat transaksional dan fungsional, di mana kejelasan waktu dan kehadiran fisik adalah pondasi utama produktivitas.

Saran

Saran untuk Praktisi (Manajemen PT. Scenia)

1. **Restrukturisasi Kebijakan Lembur:** Perusahaan wajib menyesuaikan upah lembur dengan PP No. 35 Tahun 2021 untuk mengurangi beban psikologis dan memberikan kepastian finansial bagi karyawan milenial.
2. **Sistem Monitoring Kehadiran Proaktif:** Mengingat absensi adalah variabel dominan, manajer SDM perlu mengembangkan sistem insentif kehadiran yang kompetitif untuk menekan angka absensi akibat sakit/kelelahan fisik.
3. **Fasilitas K3 dan APD:** Penyediaan alat pelindung diri yang memadai sangat krusial untuk menjaga stamina kerja di suhu dingin, guna memitigasi risiko absensi karena alasan kesehatan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. **Eksplorasi Variabel Mediasi Baru:** Disarankan untuk menguji variabel lain seperti komitmen organisasi atau keterikatan karyawan (*work engagement*) yang mungkin lebih relevan dalam memediasi kinerja di sektor logistik daripada kepuasan kerja.
2. **Perluasan Populasi:** Peneliti mendatang dapat membandingkan perilaku kerja milenial dengan Generasi Z di industri yang sama guna melihat pergeseran nilai dalam menyikapi keseimbangan kerja.
3. **Studi Longitudinal:** Mengingat data absensi menunjukkan tren fluktuatif (2023-2025), disarankan melakukan studi jangka panjang untuk melihat dampak perbaikan sistem upah terhadap stabilitas kehadiran karyawan.

Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories of motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review, 9*(5), 25–29.

Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(2001), 843–852. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565

Bagis, F. (2022). Examine the effect of job satisfaction on the performance of hospital employees through organizational commitment. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 6*(4), 2276–2283.

Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis, 3*(1), 81–96. http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). *Work-Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences*. In *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3

Chen, Y., Zhang, Z., Zhou, J., Liu, C., Zhang, X., & Yu, T. (2023). A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay for performance on job performance: A meta-analysis and path model. *Frontiers in Psychology, 13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1039375

Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*.

Dharma, W. T. P. (2023). Pengaruh absensi online dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja (studi pada CV. Inti Persada Jakarta Barat).

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi, 9*(3), 574–597. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734

Humaini, H., Upe, R., & Thaha, A. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap kepuasan kerja implikasinya terhadap kinerja amil. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis, 2*(2), 57–68. https://doi.org/10.60023/hmdkrh56

Indrianna Meutia, K., Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, & Zalsya Isma Ramadhani. (2022). Pengaruh usia karyawan dan absensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3*(6), 674–681. https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110

Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 6*(3), 1221–1230.

La'bi, J. (2025). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan teori keadilan Stacey Adams di PT Malea Energy (Doctoral dissertation, Institut Agama Kristen Negeri Toraja).

Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan yang sudah menikah. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5*(1), 52–64. https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64

Mandasari, R. A., & Irawanto, D. W. (2024). Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 2*(4), 1004–1015. https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.06

Mayamin, M., & Usuluddin, L. (2023). Pengaruh absensi sidik jari (*finger print*) terhadap disiplin kerja pegawai. *Remik, 7*(1), 602–609. https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12091

Meha, S. R., Putra, R. B., & Fitri, H. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* dan pemberian kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan, 1*(4), 253–257.

Muliawati, T. (2020). Peran *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 606–620.

Nurcahyati, U., & Permadi, H. (2023). Pengaruh tingkat absensi dan kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT XYZ. *Jurnal Cakrawala Ilmiah (JCI), 3*(1), 1–10. https://bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/6516/4984

Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). *Work-Life Balance* dan dampaknya terhadap *intention turnover* pada generasi milenial: Peran mediasi *job satisfaction*. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, 6*(2).

Nurhasanah, N., Sarah, S., & Puspita SK. (2025). The influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3342

Puspita, T. Y. (2022). Analisis kepuasan kerja staf Politeknik Amamapare menurut teori dua faktor Herzberg. *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA, 1*(2), 35–38. https://doi.org/10.55334/sostek.v1i2.73

Rainer, P. (2023). Sensus BPS: Saat ini Indonesia didominasi oleh Gen Z. https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv

Ritonga, T., Syah Sudarmi, S., & Afriana Munthe, R. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen, 2*(2), 354–365.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.

Saleh, H., & Shahidan, N. S. (2023). Work stress and its impact on employee performance, turnover, and absenteeism: A comprehensive study at E & E Manufacturing. *International Journal of Magistravitae Management, 1*(2), 70–80. https://doi.org/10.33019/ijomm.v1i2.13

Saing, B., & Eprianto, I. (2025). Strategies to improve employee performance through employee engagement, organizational culture, work motivation, and job satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics, 9*(1), 38–52.

Saing, B., & Hidayat, W. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Jakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 6*(1), 62–75.

Saing, B., Prasetyo, E. T., & Solihin, M. A. (2021). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 4*(2), 169–182.

Septya, V., & Sari, K. D. C. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *J-LEE Journal of Law, English, and Economics, 1*(1), 82–105. https://doi.org/10.35960/j-lee.v1i1.509

Sheavy Diani, Irwin Ananta Vidada, & Seno Sudarnomo Hadi. (2023). Pengaruh tingkat absensi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia Jakarta Barat. *MASMAN: Master Manajemen, 1*(4), 1–12. https://doi.org/10.59603/masman.v1i4.134

Siregar, M. H., & Muslim, M. A. (2024). *Work-Life Balance* bagi prajurit Angkatan Darat dan dampaknya pada pengelolaan personel. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 11*(2), 488–497. https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1147

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Tawakal, M. I., & Jamaludin, A. (2025). The influence of *Work-Life Balance* and job satisfaction on employee performance PT Sumber Adiluhung Kahuripan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 6*(3), 3061–3075.

Udin, U. (2023). The impact of *Work-Life Balance* on employee performance: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development & Planning, 18*(11).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2020). https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2020uuciptaker11.pdf

Yunita, M., Fitria, H., & Eddy, S. (2021). The influence of stress and job satisfaction on teacher absenteeism in Sekayu District. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021), 565*, 238–243. https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.043

Yuwana, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Journal of Business Management Education, 7*(2), 1–7.