

**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER
DAYA MANUSIA DENGAN KETERIKATAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CATERING DI
KOTA DEMAK**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Amelia Dwi Saputri

NIM : 30402100268

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
CATERING DI KOTA DEMAK**

Disusun Oleh :

Amelia Dwi Saputri

30402100268

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya diajukan dihadapan
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

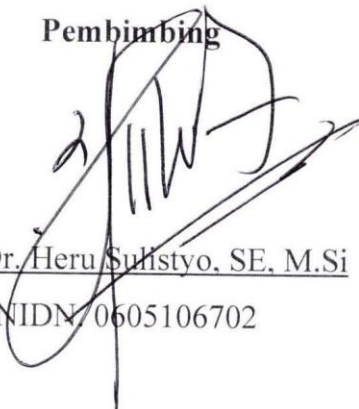
Universitas Islam Sultan Agung

UNISSULA

جامعة سلطان أبجوي الإسلامية

Semarang, 25 Juni 2025

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si

NIDN/0605106702

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
CATERING DI KOTA DEMAK

Disusun Oleh:

Amelia Dwi Saputri

30402100268

Pada tanggal 15 Agustus 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing

Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE, M.Si

NIDN. 0605106702

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amelia Dwi Saputri

Nim : 30402100268

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa, skripsi dengan judul **“PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CATERING DI KOTA DEMAK”** adalah hasil karya sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 15 Mei 2025

Yang menyatakan



Amelia Dwi Saputri

NIM : 30402100268

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amelia Dwi Saputri

NIM : 30402100268

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

"PERAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CATERING DI KOTA DEMAK"

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 27 Agustus 2025

Yang menyatakan,



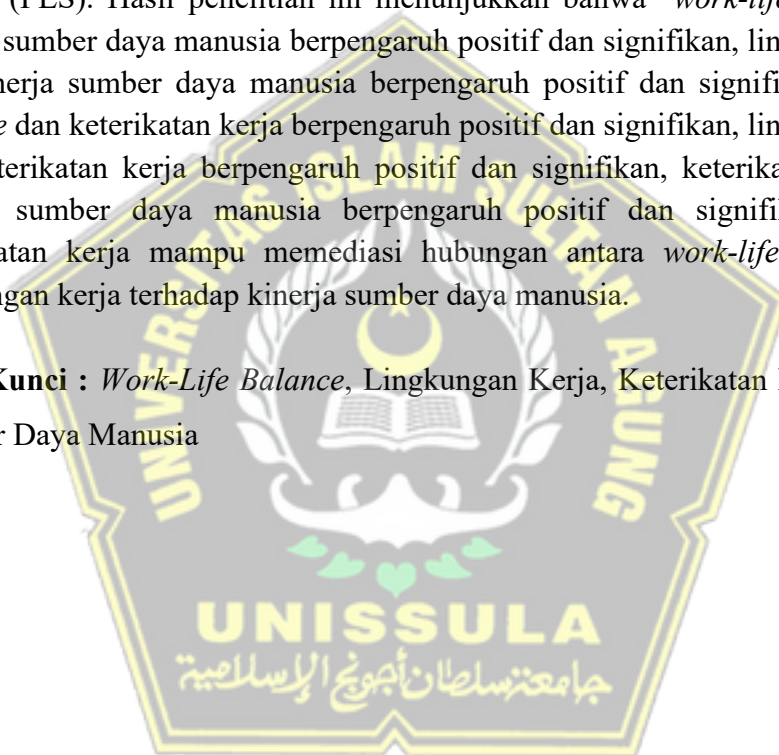
Amelia Dwi Saputri

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui peran *work-life balance* dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi pada catering di kota Demak. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* untuk mengidentifikasi pengaruh antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 96 sumber daya manusia sektor catering di kota Demak. Teknis analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kinerja sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja dan kinerja sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan, *work-life balance* dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, keterikatan kerja dan kinerja sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan. Variabel keterikatan kerja mampu memediasi hubungan antara *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

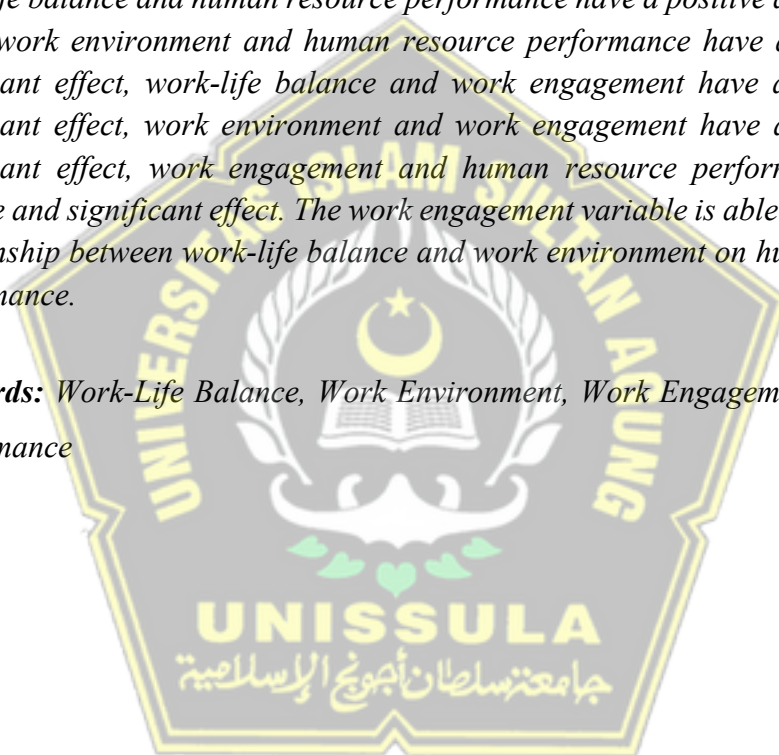
Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja, Kinerja Sumber Daya Manusia



ABSTRACT

This study is a quantitative study that aims to determine the role of work-life balance and work environment in improving human resource performance with work engagement as a mediating variable in catering in Demak City. This study uses an explanatory research method to identify the influence between variables. Data were collected through questionnaires distributed to 96 human resources in the catering sector in Demak City. The data analysis technique used in this study is the Partial Least Square (PLS) approach. The results of this study indicate that work-life balance and human resource performance have a positive and significant effect, work environment and human resource performance have a positive and significant effect, work-life balance and work engagement have a positive and significant effect, work environment and work engagement have a positive and significant effect, work engagement and human resource performance have a positive and significant effect. The work engagement variable is able to mediate the relationship between work-life balance and work environment on human resource performance.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Environment, Work Engagement, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah hirobbil ‘alamin, puji syukur kepada Allah Swt. Karena berkat, rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Peran *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Catering di Kota Demak”. Penelitian skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan pada program S1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam skripsi ini saya menyadari dalam penyusunan tidak lepas dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M.Si selaku dosen pembimbing saya yang sabar membimbing, mengarahkan, memberi motivasi dan memberikan saran sehingga skripsi ini dapat tersusun.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Kedua orang tua tercinta Alm. Bapak Luhur dan Ibu Suwarni yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan ke tahap ini, yang mengorbankan segalanya untuk penulis, selalu memberi semangat, mengajari untuk selalu bersabar di setiap proses yang dilalui, dan pantang menyerah dalam menggapai target hidup, serta mendoakan yang terbaik untuk penulis di setiap langkah. Beliau juga memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, dengan motivasi dan doa yang beliau berikan hingga saya mampu menyelesaikan studi ini. Alm. Bapak Luhur yang gugur saat penulis mengerjakan karya ini, karya ini saya persembahkan untuk Beliau kedua orang tua tercinta.

5. Untuk kakak kandung saya, Bayu Aji Prakoso yang telah memberikan saya semangat dalam menjalani perkuliahan. Beliau mengalah menempuh perkuliahan, dan memberikan kepercayaan kepada saya untuk menempuh perkuliahan yang kelak akan membanggakan kedua orang tua kami. Mengantarkan dan menjemput saya kuliah, atas dukungan dan *support* dari beliau mampu menyelesaikan studi ini.
6. Dosen fakultas ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu yang insyaallah bermanfaat dan dapat digunakan dalam penyusunan skripsi ini. Serta semua staf yang membantu dalam urusan administrasi dan akademis.
7. Kepada teman-teman dan sahabat saya angkatan 2021 Unissula, terimakasih atas doa, motivasi, dan saran yang diberikan untuk saya.
8. Untuk diri saya sendiri yang selalu berusaha keras bangkit dari kegagalan, pantang menyerah dan menerjang segala kondisi yang menyakitkan. Terus berjuang sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dalam materi maupun tata penulisannya. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 29 Mei 2025



Amelia Dwi Saputri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 LANDASAN TEORI	9
2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 <i>Work-Life Balance</i>	11
2.1.3 Lingkungan Kerja	15
2.1.4 Keterikatan Kerja	17
2.2 PENGEMBANGAN HIPOTESIS	19

2.2.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	19
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	20
2.2.3 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Keterikatan Kerja	21
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja	21
2.2.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	22
2.3 KERANGKA BERPIKIR	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel	25
3.3 Sumber dan Jenis Data	26
3.3.1 Data Primer	26
3.3.2 Data Sekunder	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Variabel dan Indikator	27
3.6 Teknik Analisis	29
3.6.1 Outer Model (Measurement Model)	30
3.6.2 Inner Model (<i>Structural Model</i>)	30
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	32
4.1.1 Gambaran Umum Responden	32
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	32

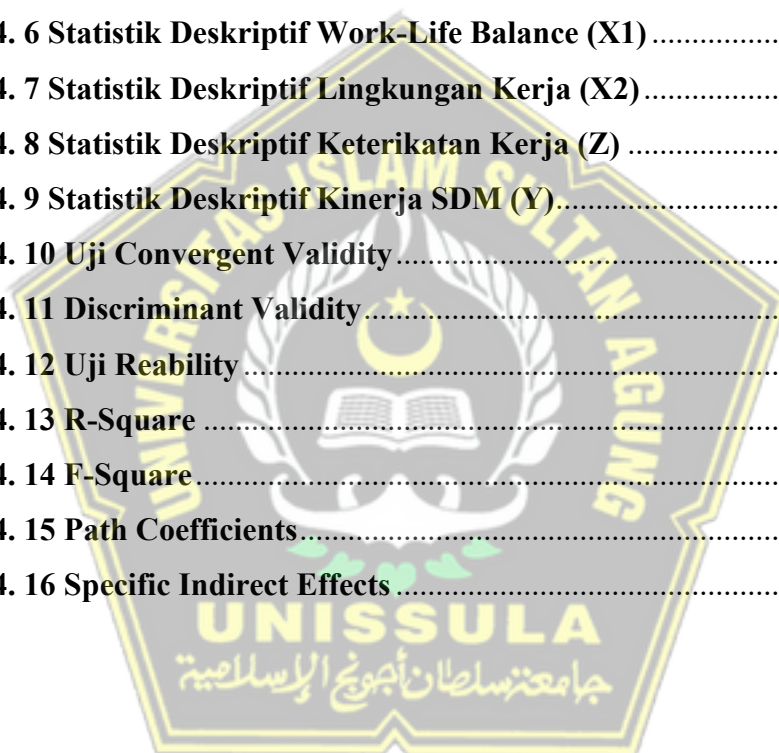
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	34
4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
4.2 Analisis Data.....	35
4.2.1 Analisis Deskripsi	35
4.2.2 Statistik Deskriptif <i>Work-Life Balance</i>	36
4.2.3 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja.....	38
4.2.4 Statistik Deskriptif Keterikatan Kerja.....	40
4.2.5 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	41
4.3 Hasil Penelitian	43
4.3.1 Analisis Outer Model (Measurement Model)	43
4.3.2 Analisis Inner Model (Struktural Model)	48
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
4.4.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	54
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	55
4.4.3 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Keterikatan Kerja	56
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja	57
4.4.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Implikasi Manajerial	62
5.3 Keterbatasan Penelitian	66
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	67

DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Variabel dan Indikator	28
Tabel 4. 1 Usia Responden	32
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden	35
Tabel 4. 5 Kategori Nilai Mean Jawaban Responden.....	36
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Work-Life Balance (X1)	37
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)	39
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Keterikatan Kerja (Z)	40
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Kinerja SDM (Y).....	42
Tabel 4. 10 Uji Convergent Validity	44
Tabel 4. 11 Discriminant Validity	45
Tabel 4. 12 Uji Reability	47
Tabel 4. 13 R-Square	48
Tabel 4. 14 F-Square.....	50
Tabel 4. 15 Path Coefficients.....	51
Tabel 4. 16 Specific Indirect Effects	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Inner Model Bootstrapping	51
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tingkat pencapaian tugas atau tanggung jawab yang diemban oleh seorang pekerja dalam suatu organisasi. Mencakup seberapa efektif dan efisien seorang SDM menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sumber daya manusia tidak hanya diukur dari kuantitas *output*, tetapi juga kualitas pekerjaan, inisiatif, kemampuan berkolaborasi, serta kemampuannya dalam menghadapi tantangan. Pentingnya kinerja SDM terletak pada kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memperkuat daya saing perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat kemajuan organisasi dan menimbulkan masalah seperti penurunan moral dan ketidakpuasan pelanggan.

Kinerja SDM merupakan elemen penting dalam kesuksesan sebuah organisasi karena secara langsung mempengaruhi efektivitas dan produktivitas perusahaan. Ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik, mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperkuat posisi kompetitif perusahaan di pasar. Kinerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, kinerja SDM yang optimal juga berdampak pada kualitas produk atau layanan yang ditawarkan, yang penting untuk mempertahankan pelanggan dan menarik pelanggan baru. Dengan demikian, memantau dan meningkatkan kinerja SDM bukan hanya penting untuk keberhasilan individu, tetapi juga penting untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Lukmiati et al., (2020) menyatakan bahwa penurunan kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik dari perusahaan maupun dari luar organisasi. Pentingnya kinerja SDM dalam menjaga kepuasan pelanggan pada usaha catering tidak bisa diabaikan. Karyawan catering merupakan representasi langsung di mata pelanggan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan pengalaman pelanggan. Begitu juga sebaliknya, jika kinerja buruk maka dapat merusak citra usaha dan menyebabkan kehilangan pelanggan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi untuk memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan, Panjaitan dalam Haryono& Rahmanita (2023) .

Perusahaan yang menekankan karyawan dalam memaksimalkan atau meningkatkan kinerjanya, mereka juga harus mempertimbangkan fleksibilitas kehidupan karyawan. Tidak hanya fokus pada produktivitas di tempat kerja, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan individu di luar jam kerja. Salah satunya dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka atau *work-life balance*. Dengan karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan cenderung lebih produktif dan berkinerja baik.

Work-life balance merupakan konsep di mana karyawan dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi, seperti keluarga, rekreasi, dan perawatan diri. Karyawan yang tidak memiliki *work-life balance* dengan beban kerja yang tinggi menyebabkan masalah kesehatan fisik, kualitas hidup yang menurun dan penurunan kinerja. Penjagaan *work-life balance* yang baik akan berdampak positif pada kinerja SDM, baik secara individu maupun secara keseluruhan, Mujahidin et al., (2023)

Work-life balance menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Natakusumah et al., (2022) dan Rahmansyah et al., (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kinerja SDM. Pada peneliti sebelumnya, Kholifah & Fadli (2022) dan Mardiani & Widiyanto (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja SDM. Menurut penelitian yang sudah dilakukan bahwa menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja SDM dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Namun, penelitian dari Rukmana & Winarno (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal tersebut selaras dengan penelitian dari Saifullah (2020) dan Kembuan et al., (2021) menerangkan bahwa variabel *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja SDM.

Meningkatkan kinerja tidak hanya disebabkan oleh dirinya sendiri. Tetapi juga terdapat faktor lain yang ada di dalam lingkup perusahaan itu sendiri. Selain mempertimbangkan *work-life balance*, penting bagi perusahaan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung. Memberikan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja SDM pada sebuah organisasi. Mereka akan lebih termotivasi dan berkinerja baik. Lingkungan kerja yang positif juga dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan untuk berinovasi, berkolaborasi dan mengatasi tantangan yang dihadapi. Sehingga produktivitas akan meningkat.

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja SDM dan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Ambarsari et al., (2021) mengemukakan bahwa semua aspek lingkungan kerja termasuk bangunan tempat kerja yang baik, peralatan kerja yang memadai, hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan hubungan atasan-karyawan dapat meningkatkan kinerja SDM. Secara fisik lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien dan mengurangi tingkat kelelahan. Fasilitas yang memadai seperti peralatan kerja yang baik dan ruangan kerja yang ergonomis mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Dari segi sosial, hubungan yang harmonis antara karyawan serta manajemen memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Komunikasi yang baik, kolaborasi dan dukungan sosial di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres. Secara psikologis, budaya organisasi yang mendukung adanya pengakuan dan penghargaan serta kesempatan berkembang dan belajar juga mempengaruhi kinerja SDM. Lingkungan kerja yang memberikan tantangan yang

sesuai dengan kemampuan karyawan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Puspita et al., dan Jieet al., dalam Febriani et al., (2023) karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk tumbuh dan dihargai atas kontribusinya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Palar et al., (2022), Farhan & Indriyaningrum (2023), dan Sari (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Selaras dengan peneliti Nabawi(2022), Mardiani & Widiyanto(2021) dan Lesmana & Damanik (2022) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Namun pada penelitian yang dilakukan Mutiara (2021) dan Nabilah (2022) menerangkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Keterikatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung secara emosional, mental, dan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan bersemangat tentang peran mereka dalam perusahaan. *Work-life balance* dan lingkungan kerja saling terkait dalam mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Keterikatan yang mencerminkan emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya. *Work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan menjalani kehidupan pribadi yang seimbang dengan tuntutan kerja. Ketika karyawan merasa perusahaan memperhatikan dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja mereka dengan memiliki cukup waktu dan energi untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional, mereka akan lebih bersemangat dan memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan merasa lebih puas dan bahagia. Yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan, karena merasa dihargai sebagai individu, bukan hanya sebagai pekerja oleh perusahaan. Disisi lain, lingkungan kerja yang baik, inklusif, dan mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Sehingga karyawan memilih untuk tetap tinggal dan berkontribusi dalam jangka panjang.

Work-life balance dan lingkungan kerja yang baik bukan hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat keterikatan kerja mereka. Schaufelli dan Bakker dalam Hastuti (2018) aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* muncul pada saat seseorang karyawan mengalami *work engagement*. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan membentuk keseluruhan pengalaman keterikatan kerja yang positif, sehingga karyawan menjadi lebih proaktif, kreatif, dan memiliki kinerja yang baik. Keterikatan kerja yang tinggi pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja SDM meliputi peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik, inovasi, kreativitas, kualitas kerja yang lebih baik, inovasi dan kreativitas, retensi karyawan yang lebih tinggi, dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Jika perusahaan tidak mempertahankan keterikatan kerja, karyawan mengalami ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja yang lain. Haholongan (2018) menyatakan apabila sumber daya manusia yang meninggalkan perusahaan merupakan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian yang selalu dibutuhkan oleh perusahaan, atau apabila sumber daya manusia tersebut mempunyai posisi penting bagi perusahaan sehingga mengganggu efisiensi perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ruhayat et al., (2022) dan Yulivianto(2019) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. L et al., (2020) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Dimana lingkungan yang mendukung karyawan membuat output kinerja SDM semakin maksimal. Akan tetapi, penelitian Febriani et al., (2023), Ramadhan & Wandu (2023) tidak selaras. Karena menyatakan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Keterikatan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja SDM. Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaan dan organisasi mereka memiliki motivasi yang tinggi, kinerja yang baik, kesediaan untuk belajar dan berkembang, dan memberikan layanan yang baik kepada pelanggan. Sehingga karyawan akan terus bertahan pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja SDM selain variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja, diperlukan variabel *intervening* yaitu keterikatan kerja.

Dalam industri catering, yang sering memiliki jadwal kerja yang tidak teratur dan tuntutan tinggi, karyawan perempuan mungkin menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja mereka di tempat kerja. Ketidakmampuan untuk mengelola WLB dengan baik dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan perempuan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau kurangnya kebijakan fleksibel, dapat memperburuk dampak dari ketidakseimbangan kerja dan kehidupan. Jika lingkungan kerja tidak ramah gender atau tidak memberikan dukungan yang diperlukan, seperti fleksibilitas dalam jadwal kerja atau fasilitas untuk istirahat, karyawan perempuan dapat merasa tertekan dan kurang dihargai. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan kinerja.

Keterikatan kerja berfungsi sebagai variabel yang memediasi pengaruh WLB dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Karyawan perempuan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga dapat mengatasi tantangan yang terkait dengan ketidakseimbangan kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dengan lebih baik. Mereka mungkin menunjukkan kinerja yang lebih baik meskipun menghadapi stres atau ketidaknyamanan, karena mereka merasa terhubung secara emosional dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dan gap penelitian yang ditemukan, maka permasalahan penelitian ini “Bagaimana meningkatkan kinerja SDM dengan keterikatan kerja sebagai mediasi pada usaha catering di Kota Demak?”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang, maka pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja SDM pada catering di Kota Demak?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM pada catering di Kota Demak?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja SDM pada catering di Kota Demak?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja SDM pada catering di Kota Demak?
5. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja SDM pada catering di Kota Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang diatas, maka peneliti menyimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja SDM pada catering di Kota Denak.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap SDM karyawan pada catering di Kota Demak.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja pada karyawan catering di Kota Demak.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan catering di Kota Demak.
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja SDM pada catering di Kota Demak.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak terkait, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menyokong perkembangan ilmu pengetahuan umum, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai *work-life balance*, lingkungan kerja, keterikatan kerja dan kinerja SDM.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan pertimbangan apabila akan melakukan dan mengembangkan penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini mampu diaplikasikan kedalam kehidupan pekerjaan berdasarkan materi pembelajaran yang telah didapatkan selama di perkuliahan, yang mana digunakan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan juga proses dalam berfikir secara ilmiah.

b. Bagi Industri Catering

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat pada proses manajemen sumber daya manusia, khususnya perusahaan pada seluruh karyawan catering mengenai pentingnya kesimbangan hidup kerja, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan keterikatan kerja terhadap pekerjaan yang diampunya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Secara etimologi performance berasal dari kata performance, bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi aktual yang dicapai seseorang), yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Frimayasa et al., (2021). Emita et al., (2022) menyatakan kinerja dapat diartikan sebagai kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat diukur dari segi pengetahuan, keterampilan, dan kejujuran karyawan. Kinerja etos kerja keras akan menghasilkan tujuan organisasi yang diantisipasi. Kinerja juga dapat berfungsi sebagai jenis motivasi diri bagi pekerja yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk terlibat dalam pengambilan penilaian kompetitif yang menghasilkan standar kinerja tinggi. Nabawi (2022) menyatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Diana et al., (2022) mendefinisikan kinerja SDM adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Kinerja (performance) adalah sebuah evaluasi dan penilaian pada hasil kerja yang diperoleh dari seorang atau sekelompok karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atas keberhasilannya mencapai tugas dan tanggung jawab dalam sebuah perusahaan Lia Yuliana & Kustiwa (2024)

Berdasarkan paparan mengenai definisi kinerja SDM diatas dari beberapa ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja SDM dalam industri catering merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja ini mencakup kemampuan karyawan dalam menyajikan makanan yang berkualitas, menjaga higienitas, memenuhi standar rasa, serta menyelesaikan jumlah pesanan sesuai target tanpa mengabaikan mutu pelayanan. Selain itu, kinerja SDM juga tercermin dari pelaksanaan tugas yang sesuai dengan prosedur kerja, seperti mempersiapkan bahan makanan, proses memasak, hingga pengantaran pesanan tepat waktu. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan berupaya untuk menjaga kepuasan pelanggan dan mendukung tercapainya visi serta misi perusahaan.

Ramadhan & Wandu (2023) mengemukakan indikator kinerja SDM yaitu terdiri dari :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang SDM bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap SDM itu masing masing
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Dalam mengukur kinerja SDM dibutuhkan dimensi dan indikatornya, menurut Afandi (2018) dalam Farhan & Indriyaningrum (2023) berikut dimensi dan indikator kinerja SDM :

1. Dimensi hasil kerja terdiri dari 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas dan efektifitas
2. Dimensi Perilaku kerja terdiri dari 3 indikator yaitu Disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian
3. Dimensi sifat pribadi terdiri dari 3 indikator yaitu kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas

Kinerja SDM menurut Najib (2020) dikutip dalam (Mutiara, 2021) memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas : jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas : mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu : kesesuaian waktu yang telah ditetapkan

Fadel (2009) mengemukakan dalam (Nabawi, 2022) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja SDM yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi : Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya,
2. Inovasi : Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan,
3. Kecepatan kerja : Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada,
4. Keakuratan kerja : Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang, dan
5. Kerjasama : Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

Dari berbagai indikator kinerja SDM yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih menggunakan pengukuran yang dikemukakan Ramadhan & Wandu (2023) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

2.1.2 Work-Life Balance

Yusnita & Nurlinawaty (2022) dalam Mujahidin et al., (2023) Work-life balance ialah sebutan yang dipakai untuk mengartikan bagaimana memperoleh keseimbangan antara desakan profesi serta kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan kehidupan pekerjaan kelihatan dari seseorang atau perseorangan terlibat dengan cara sebanding serta merasa puas dengan profesi serta kehidupan pribadinya. Di mana keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan

kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program *family friendly* benefit yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka, Kembuan et al., (2021).

Menurut Pandiangan (2018) menyatakan *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan“ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. Upaya individu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan tersebut tercapai dengan baik jika seorang wanita karir mampu membagi peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga, Hastuti (2018). Natakusumah et al., (2022) mendefinisikan *work-life balance* merupakan keseimbangan kerja dan kehidupan dimana terdapat seorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan nyata.

Berdasarkan paparan mengenai definisi *work-life balance* diatas dari beberapa ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *work-life balance* dalam industri catering adalah kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Melalui kemampuan untuk mengatur jadwal kerja industri catering yang fleksibel dan padat, serta tuntutan fisik yang tinggi dengan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, aktivitas sosial, dan istirahat. Tetap terlibat dalam pekerjaan tanpa mengorbankan peran dalam kehidupan pribadi, sehingga karyawan merasa puas baik dengan pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka akan tercapai kepuasannya.

Fisher, Bulger, dan Smith menyatakan ada empat dimensi pembentuk *work-life balance* yakni :

- Dimensi WIPL (*Work Interference With Personal Life*) mengacu pada seberapa besar pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan keluarga. Manajemen penyelesaian tugas-tugas pekerjaan harus dapat dikelola dengan baik. Hal tersebut bertujuan agar pekerjaan selesai pada waktunya sehingga tidak

membutuhkan waktu lembur maupun mengerjakan tugas kerja ketika berada di rumah. Misalnya saja, karena sibuk dengan pekerjaan sehingga dapat membuat seseorang kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan keluarganya.

- Dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*) mengacu pada seberapa besar kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya. Kegiatan mengurus rumah tangga dan anak memang menjadi tugas ibu ketika dirumah dengan kata lain ketika ibu tidak bekerja. Namun ketika wanita memutuskan untuk bekerja, ia harus mampu mengatur waktu agar dapat menyelesaikan tugas-tugas di rumah dengan baik. Begitu pula ketika terjadi konflik dengan suami di rumah hendaknya dapat segera menyelesaikannya dengan baik. Jika permasalahan tersebut tidak segera diselesaikan dapat mengurangi atau bahkan mengganggu kinerja individu saat bekerja.
- Dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) mengacu pada seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas kerja individu dalam dunia kerja. Misalnya saja, jika individu merasa bahagia dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan dan bahagia maka hal ini mempengaruhi suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan pula. Peran emosi positif dalam keluarga akan berimbas pada kebahagiaan dan meningkatkan semangat dalam bekerja.
- Dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) mengacu pada seberapa besar pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi atau keluarga. Salah satunya keterampilan yang diperoleh individu melalui kegiatan bekerja, memberikan kesempatan kepada individu untuk dapat memanfaatkan keterampilannya itu dalam kehidupan keluarganya. Pengalaman-pengalaman dalam seminar atau training dapat diaplikasikan dalam kehidupan keluarga. Misalnya saja bagaimana agar mampu membawa sebuah keluarga menjadi sebuah *team work* sehingga berapapun banyaknya pekerjaan rumah dapat terselesaikan dengan baik dan cepat berkat kerjasama setiap anggota keluarga, baik orang tua maupun anak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2019) dalam Diana et al., (2022) sebagai berikut:

1. Gender Peran: Seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.
2. Perencanaan kerja: Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu SDM untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.
3. Dukungan Organisasi: Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang SDM bisa menyeimbangkan kehidupan-kerja nya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja SDM.
4. Dukungan Keluarga: Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang SDM adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai *work-life balance*.
5. Job Stress: Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat SDM cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Menurut Natakusumah et al., (2022) indikator-indikator *work-life balance* mencakup tiga hal yaitu :

1. Keseimbangan waktu, kemampuan membagi waktu kerja dengan waktu keluarga serta memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran
2. Keseimbangan keterlibatan, memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga serta melakukan pembagian keterlibatan pekerjaan dengan keluarga
3. Keseimbangan kepuasan, merasa puas dengan peran pekerjaan dan keluarga serta berkontribusi dalam peran pekerjaan dan keluarga

Dari berbagai indikator *work-life balance* yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih menggunakan pengukuran yang dikemukakan oleh Natakusumah et al., (2022) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Rahma et al., (2021) Gaya hidup psikologis, sosial, dan fisik di perusahaan memiliki dampak yang baik dan negatif pada personel dalam bertindak kewajiban yang diberikan melalui agensi, itu merupakan lingkungan kerja. Hidayatullah (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang akan diberikan. Mardiani & Widiyanto dalam Rukmana & Winarno (2023) menyatakan lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat di dekat para SDM, yang mampu mempengaruhi seorang SDM dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan perusahaan, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan atau keterkaitan dengan hasil kerja dari setiap SDM.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut, Aruan & Fakhri, (2017). Selaras dengan Yantika et al., (2018) bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan fasilitas serta infrastruktur yang terdapat disekitar SDM yang tengah melaksanakan profesi itu sendiri.

Berdasarkan paparan mengenai definisi lingkungan kerja diatas dari beberapa ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam industri catering adalah adalah segala kondisi dan elemen fisik, sosial, serta fasilitas yang ada di sekitar karyawan yang bekerja di industri katering, yang dapat memengaruhi efektivitas dan kenyamanan mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja dalam industri ini mencakup tempat kerja yang bersih dan aman, peralatan yang

sesuai dan terawat, pencahayaan yang memadai, dan ruang kerja yang terorganisir serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014) dalam Nabawi(2022) menyatakan bahwa terdiri dari :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang di perlukan
6. Keamanan kerja dan
7. Hubungan karyawan

Dalam mengukur lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, menurut Najib (2020) dalam Mutiara (2021) yaitu :

1. Suasana kerja : setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan di dalam bekerja
2. Hubungan dengan rekan kerja : hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik di antar sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
3. Tersedianya fasilitas kerja : peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja

Lingkungan kerja terdapat dimensi dan indikator sebagai alat ukurnya, menurut Sedarmayanti (2017) dalam Farhan & Indriyaningrum (2023)

1. Lingkungan kerja fisik indikatornya yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas dan keamanan kerja
2. Lingkungan kerja non fisik indikatornya yaitu hubungan kerja dan suasana kerja

Lingkungan kerja menurut Mardiana & Sudiarditha (2019) memiliki indikator sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja internal dan
2. Lingkungan kerja eksternal

Dari berbagai indikator lingkungan kerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih menggunakan pengukuran yang dikemukakan oleh Najib (2020) dalam Mutiara (2021) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas.

2.1.4 Keterikatan Kerja

Menurut Fransisca et al., (2021) dalam Kholifah & Fadli (2022) keterikatan kerja merupakan sikap karyawan yang menggambarkan semangat dan dedikasi dalam peran pekerjaannya. Mirjam & Ayla (2017) dalam Octorini et al., (2021) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja yang positif, memuaskan, dan afektif. Merujuk pada kondisi emosional dan mental yang positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang ditandai dengan antusiasme, komitmen, dan konsentrasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Rahmayati et al., (2022) mendeskripsikan seseorang yang menjalankan tugasnya dengan dengan pikiran yang positif, mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif yang dilakukan dengan penuh semangat, berdedikasi dan pantang menyerah menjadikan adanya hubungan yang kuat terhadap pekerjaan tersebut hal ini disebut juga dengan *work engagement* atau keterikatan kerja. Ruhiyat et al., (2022) keterikatan kerja adalah komitmen emosional atau perilaku yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan dengan senang hati mengerjakan tugasnya dan tidak menganggapnya sebagai beban. Hastuti (2018) *work engagement* diartikan sebagai adanya keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan paparan mengenai definisi keterikatan kerja diatas dari beberapa ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa keterikatan kerja dalam industri catering dapat diartikan sebagai tingkat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka yang tercermin dalam semangat kerja menciptakan energi positif dan antusiasme dalam menjalankan setiap tugas, keinginan untuk selalu memberikan hasil terbaik bagi perusahaan, dan fokus memastikan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efisien tanpa terganggu oleh hal-hal yang tidak relevan.

Keterikatan kerja menurut Mardiana & Sudiarditha (2019), ada 3 indikator, diantaranya yaitu :

1. Semangat : energi positif dan motivasi yang tetap stabil, meskipun ada tekanan atau tantangan. Karyawan dengan semangat tinggi akan tetap antusias, tidak mudah menyerah, dan mampu menjaga mood kerja
2. Dedikasi : komitmen dan tanggung jawab penuh untuk bekerja sebaik mungkin. Karyawan berdedikasi akan berupaya melebihi standar yang diminta karena merasa pekerjaan adalah amanah yang harus diselesaikan dengan sungguh-sungguh
3. Fokus : kemampuan menjaga konsentrasi dan perhatian pada tugas utama, meski ada distraksi. Karyawan yang fokus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, tepat waktu, dan meminimalkan kesalahan

Indikator keterikatan kerja Rais (2023) terdiri 6 indikator, yaitu :

1. Pentingnya pekerjaan bagi individu
2. Tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi
3. Memiliki kompetensi untuk pekerjaannya
4. Kesempatan pengembangan diri
5. Berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan
6. Tingkat kinerja dianggap penting bagi dirinya

Menurut Tims et al. (2014) dikutip dalam Octorini et al., (2021) indikator dimensi *work engagement* diantaranya, yaitu:

1. *Vigor* yaitu cara karyawan dalam menghadapi kesulitan pada saat menyelesaikan pekerjaannya, dengan mencurahkan energi dan mental kuat

selama bekerja dan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan, memiliki kemauan untuk memberikan segala cara dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* yaitu bagaimana karyawan terlibat sangat kuat pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan memiliki rasa bermakna, antusias menghadapi tantangan, inspirasi dan kebanggaan.
3. *Absorption* yaitu dalam melakukan pekerjaannya karyawan penuh dengan konsentrasi dan nyaman. Dalam bekerja waktu terasa akan berlalu begitu cepat dan menemukan rasa keterikatan sehingga sulit memisahkan diri jauh dari pekerjaan.

Dari berbagai indikator keterikatan kerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih menggunakan pengukuran yang dikemukakan oleh Mardiana & Sudiarditha (2019) yaitu semangat kerja, dedikasi, dan fokus.

2.2 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Natakusumah et al., (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja SDM. Kecenderungan seseorang untuk sepenuhnya terlibat dalam setiap tanggung jawab yang mereka ambil untuk mencapai keseimbangan dalam pekerjaan mereka dan menumbuhkan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa seseorang berusaha untuk membagi waktu dan energinya secara seimbang antara berbagai tugas dan aktivitas yang mereka miliki dalam hidup, seperti pekerjaan, keluarga, hobi, dan waktu untuk diri sendiri. Dengan demikian, mereka dapat memberikan seluruh perhatian dan upaya mereka pada setiap tugas tanpa merasa terbebani atau kewalahan. Keseimbangan ini sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan. Dengan mencapai keseimbangan ini, orang juga dapat lebih peka terhadap batasan dan kebutuhan mereka sendiri dan membuat keputusan yang lebih baik tentang pengelolaan waktu dan energi. Dengan meningkatkan *work-life balance* sehingga karyawan dapat

mencapai kinerja terbaik mereka dan mencapai tujuan perusahaan dengan paling baik.

Mardiani & Widiyanto (2021) dan Kholifah & Fadli (2022) menyebutkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Perusahaan yang memperhatikan dan mengatur bagaimana agar kehidupan karyawan dalam bekerja dan kehidupan diluar bekerja seimbang berdampak pada kinerja SDM. Semakin meningkat *work-life balance*, maka semakin meningkat pula kinerja SDM. Karyawan yang memiliki waktu di luar pekerjaannya, mereka dapat menggunakan waktu luangnya seperti sekedar bermalas-malasan, berkumpul dengan keluarga, melakukan rekreasi, mengerjakan hobi atau melakukan sesuatu yang produktif. Dengan demikian *work-life balance* dapat tercapai, karena suasana hati di tempat kerja menjadi bahagia dan semangat, karyawan dapat menjadi lebih produktif di tempat kerja. Pada akhirnya, kinerja SDM dapat meningkat sebagai hasil dari mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan studi literatur, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dapat mempengaruhi kinerja SDM.

H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Nabawi (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja menjadi sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja SDM dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Ini dikarenakan Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi SDM baik secara langsung maupun tidak langsung, Palar et al., (2022). Sari (2023) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan dalam setiap kegiatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap disiplin kerja SDM. Karena lingkungan kerja berkaitan dengan

keberadaan sarana dan prasarana serta aspek sosial yang mendukung pekerja dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan studi literatur, maka dapat disimpulkan bahwa

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.2.3 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Keterikatan Kerja

Rahmayati et al., (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika seseorang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya, mereka akan sangat terlibat dalam pekerjaannya. Namun, jika mereka tidak dapat menyeimbangkan peran, tanggung jawab, dan tuntutan mereka, mereka akan kurang terlibat dalam pekerjaannya. Orang dapat dengan mudah memenuhi komitmen kerja mereka. Hal ini akan berdampak pada kinerja, yang akan membuatnya lebih efisien. Seseorang yang bekerja dengan semangat dan semangat, memiliki makna dalam pekerjaannya, dan tetap tekun meskipun ada kesulitan atau tantangan. Ketika karyawan mengalami tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, mereka merasa lebih terlibat dengan pekerjaan mereka. Salah satu faktor pendorong *work engagement* yaitu adanya kualitas kehidupan yang dimiliki oleh ibu bekerja dimana terdapat keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan atau *work-life balance*. Keseimbangan tersebut tercapai dengan baik apabila mampu membagi peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga. Dengan adanya *work engagement* akan berpengaruh positif bagi organisasi atau perusahaan tempat dimana kerja, Rastanim et al., (2024). Berdasarkan studi literatur, maka dapat disimpulkan bahwa

H3 : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Tyas & Nurhasanah (2019) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan tempat kerja memengaruhi keterikatan karyawan.

Dengan kata lain, jika faktor-faktor lingkungan kerja seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang memadai, keamanan bekerja, dan hubungan baik dengan rekan kerja dikelola dengan baik, maka keterikatan karyawan akan meningkat. Dengan kata lain, karyawan akan merasa lebih terikat dan termotivasi untuk bekerja di tempat kerja mereka jika mereka memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung.

Mardiana & Sudiarditha (2019) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Berdasarkan studi literatur, maka dapat disimpulkan bahwa

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja

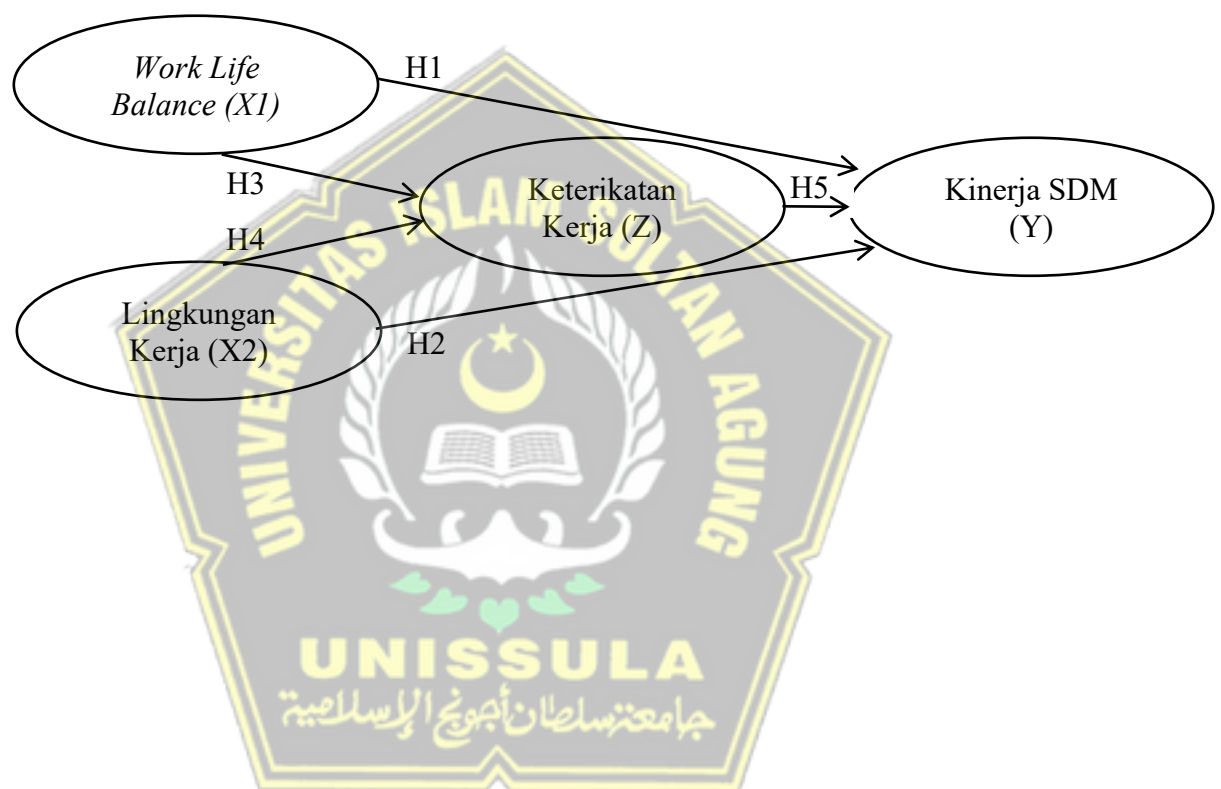
2.2.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Ruhiyat et al., (2022) mengemukakan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Keterikatan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja SDM, sumber daya manusia yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan memiliki kinerja yang lebih baik atau lebih berkompeten dalam pekerjaannya. Mereka yang memiliki keterikatan dapat dianggap sebagai sinyal positif bagi organisasi karena mereka menunjukkan bahwa karyawan yang baik akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, L et al., (2020). Yulivianto(2019) memaparkan dengan mengadakan diskusi antar divisi, perusahaan berusaha meningkatkan keterikatan kerja karyawannya. Tujuan diskusi ini adalah untuk menyelesaikan masalah bersama dan membahas fenomena di lingkungan kerja. Diharapkan bahwa program ini mendorong komunikasi yang baik antar karyawan, yang akan meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan mereka dan tingkat kinerja mereka. Selain itu, perusahaan mewajibkan karyawannya untuk mengikuti program pelatihan, kursus, rapat, dan pertemuan. Akibatnya, diharapkan karyawan merasa lebih nyaman, mampu, bersemangat, dan antusias saat bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Berdasarkan studi literatur, maka dapat disimpulkan bahwa

H5 : Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM

2.3 KERANGKA BERPIKIR



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian ini bersifat menjelaskan atau explanatory research yang berfokus pada hubungan atau pengaruh antara variable. Menurut Singarimbun & Effendi (2011), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Tujuan dari penelitian explanatory ini adalah untuk memperjelas hubungan antara dua variable atau lebih dalam sebuah penelitian. Terdapat dua variable yang terhubung secara minimal dalam penelitian ini, dan tujuannya untuk menjelaskan, mengkarakterisasi, dan mengendalikan suatu fenomena tertentu. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan memberikan penjelasan mengenai adanya hubungan uniterajtif atau timbal balik antara variable-variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan saling mempengaruhi. Karena alasan utama dari penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan melalui penelitian ini dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabelnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel independen (*Work-Life Balance* dan Lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja SDM) dengan (Keterikatan Kerja) sebagai variabel mediasi, baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah. Menurut Nawawi (2012;150) “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik

tertentu di dalam suatu penelitian”. Dalam penelitian ini populasinya adalah sumber daya manusia catering yang ada di Kota Demak. Dalam penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui.

3.2.2 Sampel

Menurut Siyoto dkk (2015), Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, di mana pemilihan sampel didasarkan pada kriteria tertentu yang telah ditentukan peneliti berdasarkan tujuan penelitian, yaitu untuk mengidentifikasi sumber daya manusia catering di Kota Demak terhadap kinerja. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh sumber daya manusia pada sektor catering di Kota Demak yang tidak diketahui jumlahnya, maka rumus yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel adalah menggunakan rumus Lemeshow dalam Akdon & Ridwan (2010), yaitu:

Rumus Lemeshow

$$n = \frac{Z\alpha^2 \times P \times Q}{L^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal yang diperlukan

$Z\alpha$ = Nilai standar dari distribusi sesuai nilai $\alpha = 5\% = 1.96$

P = Prevalensi outcome, karena data belum didapat, maka dipakai 50%

$Q = 1 - P$

L = Tingkat ketelitian 10%

Berdasarkan rumus, maka

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.1)^2}$$

$n = 96.04$

Maka diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data penelitian merupakan aspek yang sangat penting dalam untuk dijadikan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Berikut merupakan sumber data dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini

3.3.1 Data Primer

Menurut Sugiono (2015) data primer merupakan data yang didapat langsung dari responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah dengan melalui penyebaran kuesioner dan observasi secara langsung kepada perorangan. Pada penelitian ini peneliti membuat kuisisioner online melalui link website kemudian diberikan atau dibagikan kepada responden kemudian para responden mengisi secara online. Kuisisioner ini berisi pertanyaan- pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian dan diberikan jawaban alternative untuk para responden.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut Sugiono (2015), data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan oleh orang lain, dan kemudian dapat digunakan dengan cara yang berbeda. Pada umumnya data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang pernah tersusun dalam arsip data data dokumen yang dipublikasikan. Data tersebut diperoleh menggunakan studi literatur dari buku, artikel ilmiah dan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan kuisisioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang memungkinkan seorang analis untuk memeriksa sikap, keyakinan, perilaku, dan

karakteristik orang-orang kunci dalam suatu organisasi yang mungkin terpengaruh oleh sistem yang diusulkan atau yang sudah ada. Angket atau kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada subjek penelitian untuk dikumpulkannya berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian Kusumah (2011:78). Oleh karena itu kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti, dengan setiap pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian. Kuesioner tersebut akhirnya diserahkan kepada responden untuk diminta melengkapinya. Pada penelitian ini, kuisisioner dibagikan kepada para karyawan perempuan catering yang ada di Kota Demak.

Skala yang digunakan untuk penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2006), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap individu atau kelompok terkait dengan fenomena sosial yang sedang menjadi objek penelitian. Penggunaan skala likert diharapkan dapat memudahkan dalam pengumpulan dan pengukuran responden dari nilai terkecil sampai terbesar dan mengukur skala sangat positif ke sangat negatif seperti sangat setuju ke sangat tidak setuju.

Masing-masing pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala 1-5 sebagai kategori jawaban responden, dan hasil jawabannya juga akan diberi bobot atau nilai 1-5 dengan kriteria :

- Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 5
- Jawaban S (setuju) diberi nilai 4
- Jawaban N (netral) diberi nilai 3
- Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 2
- Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja SDM, *work-life balance*, lingkungan kerja dan keterikatan kerja dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3. 1
Definisi Variabel dan Indikator

No	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja SDM adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang diberikan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab	Ramadhan & Wandu (2023)
2	<i>Work-Life Balance</i> adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana terdapat seorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan nyata.	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan pribadi	Natakusumah, Muhammad Omarreyhan et al. (2022)
3	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	Najib (2020) dalam jurnal Mutiara (2021)

No	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
4	Keterikatan Kerja adalah keadaan kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja yang positif, memuaskan, dan afektif. Yang merujuk pada kondisi emosional dan mental yang positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang ditandai dengan antusiasme, komitmen, dan konsentrasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.	1. Semangat kerja 2. Dedikasi 3. Fokus	Mardiana, Nova & Suadiarditha, I Ketut R (2019)

3.6 Teknik Analisis

Semua data telah terkumpul, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan data. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan menggunakan program aplikasi Smart PLS (*Partial Least Square*) dalam menganalisis penelitian. PLS (*Partial Least Square*) mampu menggambarkan hubungan antar variable dan melakukan analisis dengan sekali uji. Tujuan dari metode PLS adalah untuk membantu peneliti mengkonfirmasi teori dan mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variable laten. Menurut Imam Ghazali (2016: 417), PLS memiliki kemampuan untuk mengilustrasikan variable laten (yang tidak dapat diukur secara langsung) dan diukur melalui indikator-indikator. Peneliti memilih menggunakan *Partial Least Square* karena dalam penelitian ini terdapat variable laten yang dapat diukur berdasarkan indikator-indikator, memungkinkan analisis dengan perhitungan yang jelas dan rinci. Maka dari itu, terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui dalam menganalisis data tersebut

3.6.1 Outer Model (Measurement Model)

Analisis Outer Model (Measurement Model) digunakan untuk mengetahui spesifikasi hubungan antar konstruk variabel laten dengan indikatornya. Berikut tahapan uji pada outer model:

1. Uji Convergent Validity

Pada uji analisis outer model, uji Convergent Validity merupakan nilai variabel laten dan muatan faktornya pada setiap indikator-indikatornya. Nilai korelasi loading faktor yang diharapkan harus lebih besar dari 0,7. Pada tahap awal pengembangan skala ilmiah, nilai faktor loading antara 0,50 dan 0,60 dianggap dapat diterima Imam Ghozali dan Latan (2015).

2. Uji Discriminant Validity

Pada analisis outer model, uji Discriminant Validity yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Uji validitas diskriminan menggunakan nilai fornell-larcker criterion. Metode ini menggunakan cara dengan membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya. Jika nilai akar AVE pada konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi-korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, maka dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik Sekaran, U. & Bougie (2016).

3. Uji Reliability

Selain uji validitas, evaluasi model juga mencakup uji reliabilitas konstruk. Uji reliabilitas memastikan keakuratan, keseragaman, dan keandalan alat ukur saat mengukur struktur. Pengukuran apabila nilai composite reliability cronbach alpha $> 0,7$ maka dikatakan reliabel Dinata (2015). Dengan *Average variance extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5 Rimbani (2017).

3.6.2 Inner Model (Structural Model)

Model struktural dapat disebut *Inner Model* yang menyatakan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory.

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa variabilitas variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen Ghazali (2009). Pengaruh nilai R -squared (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan apakah pengaruh variabel laten eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen. Kriteria nilai R -squared dibagi menjadi tiga klasifikasi yaitu 0,67 (baik), 0,33 (sedang) dan 0,19 (sangat buruk) (Ghozali: 2015).

2. Uji F

F square untuk mengetahui kebaikan model. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2015 : 80) interpretasi nilai f square yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level structural.

3. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan memakai metode bootstrapping menggunakan SmartPLS 3.0 Imam Ghazali & Latan (2015). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja catering di Kota Demak. Penyebaran dan pengumpulan data kuesioner dalam studi ini dilakukan secara tidak langsung (online) menggunakan media form online berupa google form. Ada 96 responden secara khusus, responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang dibagikan kepada sampel yang diidentifikasi oleh peneliti. Data tersebut meliputi daftar pertanyaan tentang *work-life balance*, lingkungan kerja, keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada sektor catering di kota Demak. Data responden disajikan sebagai berikut :

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1

Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	18-25	18	18,8%
2	> 25	78	81,3%
Jumlah		96	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa mayoritas responden SDM pada usaha catering berada pada kelompok usia di > 25 tahun, yaitu sebanyak 78 orang atau 81,3%. Dominasi usia >25 tahun ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor.

Diantaranya pekerjaan di bidang catering menuntut tanggung jawab, ketelitian, ketahanan fisik, dan kedisiplinan yang umumnya lebih dimiliki oleh individu yang telah dewasa dan berpengalaman. Kelompok usia ini biasanya sudah lebih siap secara mental dan stabil secara ekonomi untuk menjalani pekerjaan dengan ritme cepat dan waktu kerja yang fleksibel. Sedangkan individu berusia 18–25 tahun sebagian besar masih berstatus pelajar atau mahasiswa, sehingga keterlibatan mereka dalam pekerjaan penuh waktu masih terbatas. Selain itu, usia di > 25 tahun merupakan usia produktif di mana seseorang sudah menyelesaikan pendidikan formal dan mulai fokus membangun karier atau mencari pekerjaan yang lebih stabil seperti di usaha katering. Hal ini membuat kelompok usia tersebut lebih mendominasi sumber daya manusia di bidang ini.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1	Laki-laki	20	20,8%
2	Perempuan	76	79,2%
Jumlah		96	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan table 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan ketentuan jenis kelamin, sumber daya manusia catering lebih dominan jenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 76 orang. Sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, sumber daya manusia pada sektor catering lebih banyak Perempuan dibandingkan laki-laki karena faktor sosial budaya yang mengaitkan pekerjaan dapur dengan peran perempuan. Selain itu, banyak perempuan memiliki pengalaman memasak dari rumah, menjadikan mereka lebih siap dan terampil dalam pekerjaan ini. Fleksibilitas waktu kerja di katering juga menarik bagi perempuan, khususnya ibu

rumah tangga. Ditambah lagi, pengusaha catering sering menilai perempuan lebih teliti, sabar, dan rapi dalam menangani makanan serta pelayanan, sehingga cenderung lebih dipilih untuk posisi tersebut.

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SD	3	3,1%
SMP	10	10,4%
SMA	59	61,5%
Diploma/Sarjana	24	25%
Jumlah	96	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir pada jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA), yaitu sebanyak 59 orang atau 61,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia pada usaha catering umumnya berasal dari lulusan SMA, yang secara umum telah memiliki kemampuan dasar dan kemandirian untuk memasuki dunia kerja, khususnya di sektor jasa seperti catering. Sebanyak 25% responden merupakan lulusan Diploma atau Sarjana, yang menunjukkan bahwa sebagian sumber daya manusia juga berasal dari kalangan terdidik dan mungkin menempati posisi yang lebih strategis atau memiliki aspirasi karier yang lebih tinggi. Sementara itu, responden dengan pendidikan SMP dan SD masing-masing berjumlah 10 orang (10,4%) dan 3 orang (3,1%), yang kemungkinan besar menempati posisi dengan keterampilan teknis dasar atau pekerjaan operasional. Komposisi ini menunjukkan bahwa usaha catering masih menjadi sektor yang terbuka bagi berbagai tingkat pendidikan, terutama bagi lulusan SMA yang mendominasi SDM di sektor ini.

4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 2 tahun	20	20,8%
3-4 tahun	28	29,2%
4-7 tahun	17	17,7%
> 7 tahun	31	32,3%
Jumlah	96	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa SDM dengan lama bekerja lebih dari 7 tahun merupakan kelompok yang paling mendominasi, yaitu sebanyak 31 orang atau 32,3% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa banyak sumber daya manusia di bidang catering yang telah bekerja dalam jangka waktu cukup lama. Salah satu alasan utamanya adalah karena SDM yang telah lama bekerja biasanya memiliki keterampilan yang terasah, memahami alur kerja, dan mampu menjaga kualitas layanan, sehingga lebih dipercaya dan dipertahankan oleh pemilik usaha. Selain itu, pekerjaan di catering yang cenderung stabil dan berulang, serta adanya rasa loyalitas dari pekerja terhadap tempat kerja, membuat mereka memilih bertahan. Lingkungan kerja yang nyaman dan minimnya sumber daya pengganti yang memiliki keterampilan serupa juga menjadi faktor pendukung rendahnya tingkat pergantian karyawan, sehingga jumlah sumber daya manusia dengan masa kerja panjang menjadi lebih dominan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskripsi

Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap jawaban yang telah dipilih melalui kuesioner yang disebar. Variabel tersebut adalah *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja dan Kinerja SDM. Untuk

menjelaskan masing-masing variable dalam penelitian ini. Peneliti akan menguraikan rincian jawaban responden dengan mengelompokkannya ke dalam satu kategori skor berdasarkan rentang skala sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1,33\end{aligned}$$

Interval kelas dapat didapat sebesar 1,33 sehingga mean jawaban responden didapatkan berupa:

Tabel 4. 5

Kategori Nilai Mean Jawaban Responden

Nilai Skor	Kategori
1-2,33	Rendah
2,34-3,67	Sedang
3,68-5	Tinggi

Mengacu pada table 4.5 maka dilakukan perhitungan nilai mean setiap variabelnya serta hasil yang diperoleh disesuaikan dengan kategori tersebut. Kemudian diselaraskan dengan tabel distribusi nilai rata-rata dari skor setiap jawaban responden. Dimana variable konfliknya sebagai berikut:

4.2.2 Statistik Deskriptif *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan aspek penting yang memengaruhi kepuasan dan kinerja SDM. WLB pada sumber daya manusia pada sektor catering mencerminkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengingat jam kerja yang fleksibel namun sering tidak menentu, terutama saat ada pesanan besar atau event. Meskipun sebagian pekerja sudah terbiasa dengan pola kerja tersebut, bagi yang memiliki tanggung jawab keluarga,

hal ini bisa mengganggu waktu istirahat dan aktivitas pribadi. Oleh karena itu, pengaturan jadwal kerja yang adil dan pembagian tugas yang seimbang sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Variable *Work-Life Balance* pada kuesioner ini dibentuk 3 indikator pertanyaan. Hasil tanggapan responden terhadap WLB dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 6
Statistik Deskriptif *Work-Life Balance* (X1)

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	X1.1	4,61	0,56	Tinggi
	X1.2	4,65	0,59	Tinggi
	X1.3	4,65	0,59	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur *Work-Life Balance* memperoleh nilai mean yang berada diatas angka 4,60 yang masuk dalam kategori tinggi, dengan standar deviasi 0,56-0,59. Artinya variable *Work-Life Balance* secara umum sumber daya manusia pada usaha catering sudah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan catering seringkali menuntut waktu dan tenaga ekstra, sebagian besar SDM tetap merasa dapat mengatur peran mereka di tempat kerja tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi atau keluarga. Kategori ini mencerminkan adanya pengelolaan waktu, keterlibatan, dan kepuasan pribadi yang cukup baik di lingkungan kerja catering. Hal ini ditunjukkan dan dapat dibuktikan dari masing-masing indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan juga keseimbangan kepuasan pribadi.

Indikator “keseimbangan waktu (X1.1)” menunjukkan bahwa responden mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Nilai mean sebesar 4,61 dengan standar deviasi 0,56 menunjukkan bahwa mayoritas sumber daya manusia pada usaha catering sudah memiliki kemampuan manajemen waktu

yang sangat baik. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja tanpa terlalu sering membawa beban kerja ke luar jam kerja. Ini mencerminkan adanya dukungan dari perusahaan dalam pengaturan shift, jadwal kerja yang fleksibel, atau kepatuhan terhadap batasan jam kerja yang sehat.

Indikator “keseimbangan keterlibatan(X1.2)” dinilai baik oleh responden mampu terlibat secara optimal dalam pekerjaan tanpa mengorbankan keterlibatannya dalam kehidupan pribadi. Nilai mean tertinggi 4,65 dengan standar deviasi 0,59, terlihat bahwa sumber daya manusia tetap mampu berpartisipasi aktif dalam lingkungan keluarga dan sosial meskipun bekerja di sektor yang padat seperti catering. Ini menunjukkan bahwa mereka tidak merasa terasing dari kehidupan pribadinya, serta mampu menjalani peran sebagai pekerja sekaligus individu yang aktif di luar pekerjaan.

Indikator “keseimbangan kepuasan pribadi (X1.3)” mencerminkan responden dapat mengukur tingkat kepuasan individu terhadap kualitas hidupnya, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Nilai mean tertinggi 4,65 dengan standar deviasi 0,59 menunjukkan bahwa SDM merasa puas dengan pencapaian dan kehidupan yang mereka jalani secara keseluruhan. Mereka merasa pekerjaan tidak mengganggu kebahagiaan atau kualitas hubungan pribadi mereka, yang artinya lingkungan kerja mendukung keseimbangan emosional dan kepuasan batin.

4.2.3 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan termasuk penting dalam mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada usaha catering. Hal ini dikarenakan lingkungan yang nyaman, bersih, dan kondusif dapat meningkatkan semangat, produktivitas, serta kerja sama tim. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan kualitas kerja.

Dalam penelitian ini variable Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan 3 indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	4,54	0,64	Tinggi
	X2.2	4,61	0,58	Tinggi
	X2.3	4,70	0,51	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa skor rata-rata variabel Lingkungan kerja memperoleh nilai mean yang berkisar antara 4,54-4,70 yang masuk pada kategori tinggi dan standar deviasi berkisar antara 0,51-0,64 yang artinya usaha catering telah mengaplikasikan lingkungan kerja yang sangat mendukung bagi SDM. Hal ini ditunjukkan dan dapat dibuktikan dari masing-masing indikator yaitu suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Indikator “suasana kerja (X2.1)” menilai persepsi responden terhadap kondisi umum lingkungan kerja, seperti kenyamanan, kebersihan, dan suasana emosional di tempat kerja. Dengan nilai mean 4,54 yang masuk kategori tinggi dengan standar deviasi 0,64, dapat dikatakan bahwa suasana kerja di usaha catering sudah sangat mendukung kenyamanan dan semangat kerja para responden. Lingkungan kerja yang positif ini mendorong rasa betah, meminimalkan stres, dan menciptakan iklim kerja yang harmonis meskipun dalam ritme kerja yang dinamis seperti di industri catering.

Indikator “hubungan dengan rekan kerja (X2.2)” ini menggambarkan seberapa baik hubungan sosial dan kerja sama antar sumber daya manusia dalam tim. Nilai mean 4,61 kategori tinggi dengan standar deviasi 0,58 menunjukkan bahwa responden memiliki hubungan interpersonal yang sangat baik dengan rekan-rekannya. Kolaborasi yang kuat, komunikasi yang terbuka, serta dukungan antarsesama karyawan menjadi salah satu kekuatan utama dalam menjaga efisiensi dan kelancaran operasional usaha catering.

Keterlibatan “tersedianya fasilitas kerja (X2.3)” menilai kelengkapan dan ketersediaan fasilitas pendukung kerja, seperti peralatan masak, alat keselamatan kerja, ruang istirahat, hingga perlengkapan kebersihan. Nilai mean 4,708 yang paling besar dan kategori tinggi dengan standar deviasi 0,51, yang merupakan nilai tertinggi di antara indikator lainnya, menunjukkan bahwa usaha catering telah menyediakan fasilitas kerja yang sangat memadai bagi para sumber daya manusianya. Hal ini memberikan kemudahan dalam menjalankan tugas, meningkatkan efisiensi kerja, serta meminimalkan risiko kerja, terutama di lingkungan yang rawan seperti dapur produksi.

4.2.4 Statistik Deskriptif Keterikatan Kerja

Dalam dunia usaha catering, keterikatan kerja merupakan hal yang sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap loyalitas, semangat kerja, dan kualitas pelayanan yang diberikan SDM. Hal ini dikarenakan pekerjaan di bidang catering seringkali memiliki tekanan tinggi, ritme kerja cepat, dan membutuhkan kerja sama tim yang solid. SDM yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan cenderung lebih bertanggung jawab, antusias, dan siap menghadapi tantangan operasional. Mereka juga lebih peduli terhadap keberhasilan usaha secara keseluruhan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan pelanggan.

Dalam penelitian ini variabel terkait Keterikatan kerja diukur dengan 3 indikator sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Statistik Deskriptif Keterikatan Kerja (Z)

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
Keterikatan Kerja (Z)	Z.1	4,57	0,59	Tinggi
	Z.2	4,61	0,63	Tinggi
	Z.3	4,62	0,96	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dalam tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel keterikatan kerja memiliki nilai mean sebesar 4,57-4,62 dengan kategori tinggi. Artinya SDM pada usaha catering menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dan dibuktikan dari masing-masing indikator yaitu semangat kerja, dedikasi, dan fokus.

Indikator “semangat kerja (Z.1)” mengukur sejauh mana sumber daya manusia menunjukkan antusiasme dan energi positif dalam menjalankan tugasnya. Nilai mean 4,57 dan standar deviasi 0,59 menunjukkan bahwa responden atau sumber daya manusia di usaha catering memiliki semangat kerja yang sangat tinggi. Mereka menjalani pekerjaannya dengan gairah, tidak mudah lelah secara mental, dan menunjukkan antusiasme meskipun berada di lingkungan kerja yang cepat dan menuntut. Hal ini penting untuk menjaga keberlangsungan produktivitas, terutama pada jam kerja padat.

Indikator “dedikasi (Z.2)” dengan nilai mean 4,61 dan standar deviasi 4,63 ini menunjukkan bahwa para SDM memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan rela memberikan usaha maksimal untuk mencapai tujuan usaha catering. Dedikasi yang tinggi berarti SDM tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji, tetapi juga berperan aktif dalam menjaga kualitas layanan, memecahkan masalah, dan membantu kemajuan usaha secara berkelanjutan.

Indikator “fokus (Z.3)” menunjukkan SDM mempertahankan konsentrasi penuh saat menjalankan tugas, meskipun menghadapi gangguan atau tekanan kerja. Nilai mean sebesar 4,62 dan standar deviasi 0,96 yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat konsentrasi yang sangat baik, yang penting dalam industri catering yang menuntut perhatian pada detail seperti kebersihan, ketepatan waktu, dan kualitas masakan. Fokus yang tinggi mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan efisiensi operasional, dan menjaga standar layanan tetap tinggi.

4.2.5 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja SDM merupakan variabel yang sangat penting dalam usaha bisnis catering. Catering yang sukses adalah catering yang memiliki sumber daya manusia

yang produktif, terampil, dan bertanggung jawab, karena mereka berperan langsung dalam menentukan kualitas layanan, kecepatan penyajian, dan kepuasan pelanggan. Pada dasarnya dalam bisnis catering yang bersifat padat karya dan menuntut ketepatan waktu serta kualitas produk, kinerja SDM yang optimal akan memberikan keunggulan kompetitif serta mendukung kelancaran operasional secara keseluruhan.

Tabel 4. 9
Statistik Deskriptif Kinerja SDM (Y)

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
Kinerja SDM (Y)	Y.1	4,74	0,56	Tinggi
	Y.2	4,57	0,62	Tinggi
	Y.3	4,68	0,61	Tinggi
	Y.4	4,75	0,55	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh tabel 4.9 skor nilai rata-rata variabel kinerja SDM memperoleh nilai rata-rata (mean) diatas 4.50 yang masuk dalam kategori tinggi artinya menunjukkan kinerja sumber daya manusia pada usaha catering sangat optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal ini ditunjukkan dan dibuktikan pada masing-masing indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Indikator “kualitas (Y.1)” menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan SDM dari segi ketelitian, kerapihan, dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan. Nilai rata-rata mean yang 4,74 dan standar deviasi 0,56 menunjukkan bahwa SDM mampu menjaga mutu pekerjaan dengan baik, yang sangat penting dalam usaha catering karena menyangkut kualitas makanan, kebersihan, dan pelayanan kepada pelanggan.

Indikator “kuantitas (Y.2)” menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh SDM dalam waktu tertentu. Dengan nilai rata-rata mean sebesar 4,57 dan standar deviasi 0,62, menunjukkan bahwa SDM sangat produktif. Dalam

bisnis catering yang sering melayani dalam skala besar dan waktu terbatas, kuantitas kerja sangat menentukan keberhasilan operasional harian.

Indikator “pelaksanaan tugas (Y.3)” ini menilai sejauh mana SDM dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan. Nilai rata-rata mean sebesar 4,688 dan standar deviasi 0,61 menunjukkan bahwa mayoritas SDM sangat mampu melaksanakan tugas sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Mereka menjalankan instruksi dengan tepat dan bertanggung jawab, yang berperan penting dalam menjaga kualitas layanan secara konsisten.

Indikator “tanggung jawab (Y.4)” menunjukkan komitmen dan kesungguhan SDM dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta menjaga hasil pekerjaannya. Nilai ini yang paling tinggi di antara indikator lain dengan nilai rata-rata mean sebesar 4,75 dan standar deviasi 0,55, menunjukkan bahwa SDM memiliki tingkat tanggung jawab yang sangat tinggi. Mereka menunjukkan inisiatif, keandalan, dan tidak bergantung sepenuhnya pada pengawasan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini menjadi salah satu faktor penting keberhasilan operasional usaha catering.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Analisis Outer Model (Measurement Model)

1. Convergent Validity

Pengujian convergent validity menggunakan analisis outer model dengan merujuk pada skor dari loading factor pada variabel laten setiap indikator. Validitas konvergen disini digunakan untuk membuktikan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada setiap variabel laten dalam penelitian ini dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang dimaksud oleh peneliti. Nilai koreksi dapat dikatakan tinggi apabila korelasinya $>0,70$. Tetapi, dalam riset pengembangan skala pengukuran nilai untuk loading factor 0,50 - 0,60 masih dapat diterima Ghazali & Latan (2015)

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas konvergen, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Original Sample (O)	T Statistic	P Values	Hasil
<i>Work-Life Balance</i>	X1.1	0,850	13,640	0,000	Valid
	X1.2	0,918	13,153	0,000	Valid
	X1.3	0,886	11,904	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.861	5,872	0,000	Valid
	X2.2	0.803	10,179	0,000	Valid
	X2.3	0.732	3,509	0,000	Valid
Keterikatan Kerja	Z.1	0,812	11,952	0,000	Valid
	Z.2	0,847	7,814	0,000	Valid
	Z.3	0,725	11,482	0,000	Valid
Kinerja SDM	Y.1	0,902	7,284	0,000	Valid
	Y.2	0,741	8,723	0,000	Valid
	Y.3	0,878	8,408	0,000	Valid
	Y.4	0,867	6,301	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan pengolahan data variabel *work-life balance*, lingkungan kerja, keterikatan kerja dan kinerja SDM. Pada tabel 4.10 merupakan hasil uji outer loading, seluruh indikator pada variabel penelitian ini pada Original Sample (O) menunjukkan nilai loading factor $>0,70$, nilai t-statistik $>1,96$, dan p-value $<0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator diperoleh valid pada tabel 4.10 bahwa semua nilai pada hasil penelitian sudah memenuhi kriteria yang sudah ditentukan.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah tingkat deferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrument. Pada penelitian ini menggunakan Smart PLS dalam pengujian Discriminant validity dapat diukur dengan berdasarkan kriteria fornell-lacker. Pada pengujian kriteria fornell-larcker, discriminant validity dapat dikategorikan baik jika akar dari AVE pada konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi-korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya Sekaran, U. & Bougie(2016).

Dalam penelitian ini telah di uji discriminant validity menggunakan metode fornell-larcker criterion dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Discriminant Validity

	Keterikatan Kerja	Kinerja SDM	Lingkungan Kerja	Work-Life Balance
Keterikatan Kerja	0,796			
Kinerja SDM	0,649	0,849		
Lingkungan Kerja	0,593	0,688	0,800	
Work-Life Balance	0,640	0,600	0,495	0,885

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa uji fornell-larcker criterion secara nilai yang dihasilkan bisa dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan uji validitas diskriminan. Hal itu dijelaskan dalam nilai yang dihasilkan lebih tinggi disbanding dengan nilai korelasi antara variabel satu dengan lainnya sebagai berikut :

- Pada variabel keterikatan kerja memiliki nilai akar AVE sebesar 0,796, lebih besar dibandingkan dengan korelasinya dengan variabel kinerja SDM (0,649), lingkungan kerja (0,593), dan *work-life balance* (0,640)
- Pada variabel kinerja SDM memiliki nilai akar AVE sebesar 0,849, lebih besar dibandingkan korelasinya dengan variabel keterikatan kerja (0,649), lingkungan kerja (0,688), dan *work-life balance* (0,600)
- Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai akar AVE sebesar 0,800, lebih besar dari korelasinya dengan variabel keterikatan kerja (0,593), kinerja SDM (0,688), dan *work-life balance* (0,495)
- Pada variabel *work-life balance* memiliki nilai akar AVE sebesar 0,885, lebih tinggi dari korelasinya dengan variabel keterikatan kerja (0,640). Kinerja SDM (0,600), dan lingkungan kerja (0,495)

Dengan demikian, semua variabel sudah memenuhi *rule of thumb* dari nilai Fornell Larcker Criterion yang disyaratkan Fornell, C., and Larcker (1981).

3. Reability

Setelah melihat dan menguji validitas, pengujian yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan pengujian keandalan struktur dengan mengatur ketahanan komposit (CR) dari blok indikator yang mengukur nilai struktur. CR digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan yang baik. Uji reabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrument dalam mengukur konstruk. Menggunakan program Smart PLS 4.0 dalam PLS SEM. Suatu konstruk dikatakan andal jika nilai Composite Reability (CR) melebihi 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima Ghazali (2016)

Dalam penelitian ini telah dilakukan uji reability dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Uji Reability

	Cronbach's Alpa	Composite Reability (rho_a)	Composite Reability (rho_c)	AVE
Keterikatan Kerja	0,710	0,717	0,838	0,634
Kinerja SDM	0,869	0,874	0,912	0,721
Lingkungan Kerja	0,718	0,724	0,842	0,641
<i>Work-Life Balance</i>	0,862	0,868	0,916	0,784

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Dari tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai hasil uji reabilitas gabungan adalah $> 0,7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi karena memenuhi kriteria yang ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha seluruh konstruk diambang batas minimum 0,70. Misalnya, konstruk kinerja SDM dan *work-lifebalance* memiliki nilai tertinggi masing masing 0,869 dan 0,862, sedangkan nilai terendah terdapat pada konstruk lingkungan kerja dan keterikatan kerja dengan nilai 0,718 dan 0,710 yang masih berada dalam kategori reliabel.

Selanjutnya nilai Composite Reability (CR) pada semua variabel juga telah melebihi batas ideal 0,70, yang menandakan bahwa konsistensi internal indikator dalam setiap konstruk sangat baik. Dengan nilai CR tertinggi ditemukan pada konstruk *work-life balance* sebesar 0,916 disusul dengan kinerja SDM sebesar 0,912.

Pengujian menggunakan Average Variance Extracted(AVE) juga menunjukkan hasil yang memuaskan. Nilai AVE menunjukkan seberapa baik konstruk atau variabel laten dapat menjelaskan variabilitas indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Semakin tinggi nilai AVE, maka semakin baik

konstruk tersebut dalam menjelaskan indikator-indikatornya. Secara umum nilai $AVE > 0,5$ menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang baik. Dalam penelitian ini, telah dilakukan Uji Average Variance Extracted pada setiap variabel dengan hasil seluruh nilai AVE berada $> 0,5$. Nilai AVE tertinggi adalah 0,784 untuk *work-life balance*, sedangkan nilai terendah sebesar 0,634 dimiliki oleh keterikatan kerja, yang tetap berada dalam batas diterima. Artinya seluruh indikator dapat digunakan untuk mengukur nilai konstruk karena telah memenuhi kriteria validi dan reliabel yang sesuai dengan persyaratan dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

4.3.2 Analisis Inner Model (Struktural Model)

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menguji kemampuan dan pengaruh model terhadap variabel terikat yang berkisar antara nol sampai satu Imam Ghozali (2014). Model struktural diestimasi dengan menggunakan R-kuadrat konstruk sebagai variabel terikat. R² dapat digunakan untuk memperkirakan besar kecilnya pengaruh suatu variabel terikat tertentu dan apakah variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan, cara mengetahui besar kecilnya nilai koefisien determinan yaitu dengan mengalikan koefisien determinasi dengan 100% jika hasil yang didapatkan sebesar 0,67 maka koefisien dinyatakan baik, jika 0,33 mengidentifikasikan koefisien moderat, kemudian nilai 0,19 mengidentifikasikan bahwa koefisien sangat lemah. Berikut dibawah ini nilai hasil R square yang menunjukkan koefisien determinasi.

Tabel 4. 13
R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja SDM	0,601	0,512
Keterikatan Kerja	0,523	0,588

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Dalam penelitian ini hasil analisis nilai r-square yang ditampilkan dalam tabel 4.13, dapat dijelaskan bahwa model struktural dalam penelitian ini menunjukkan tingkat kemampuan prediksi yang cukup baik terhadap variabel endogen. Nilai r-square sebesar 0,601 pada variabel kinerja SDM menunjukkan bahwa sebesar 60,1% variabel kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Keterikatan Kerja. Sisanya sebesar 39,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sementara itu, variabel Keterikatan Kerja memiliki nilai r-square 0,523, yang berarti bahwa 52,3% varians pada Keterikatan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja. Dan sisanya 47,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada nilai-r yang diperoleh berada pada kategori sedang hingga mendekati baik, mengacu pada Imam Ghazali (2014) menyatakan bahwa nilai sebesar 0,67 baik, jika 0,33 mengidentifikasi koefisien moderat, kemudian nilai 0,19 mengidentifikasi bahwa koefisien sangat lemah. Secara umum, nilai r-square yang diperoleh menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis pengujian hipotesis. Hal ini mengidentifikasi bahwa konstruk-konstruk eksogen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan Sebagian besar perubahan yang terjadi pada variabel-variabel endogen dalam konteks kinerja dan keterikatan kerja sumber daya manusia di sektor catering kota Demak.

2. F Square

Penelitian ini menggunakan uji F-square untuk menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang tergolong rendah, sedang, atau tinggi. Batasan-batasan nilai f-square menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2015 : 80) 0,02 dikategorikan lemah, nilai f-square 0,15 dikategorikan moderat atau sedang, dan nilai f-square 0,35 dikategorikan kuat. Berikut tabel hasil penilaian F-square:

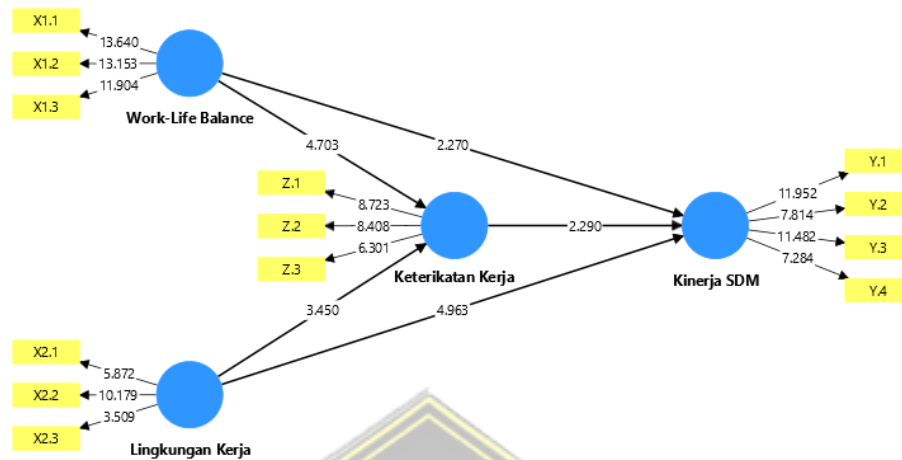
Tabel 4. 14
F-Square

	Keterikatan Kerja	Kinerja SDM	Lingkungan Kerja	Work-Life Balance
Keterikatan Kerja		0,062		
Kinerja SDM				
Lingkungan Kerja	0,237	0,304		
Work-Life Balance	0,359	0,094		

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 nilai f-square masing-masing hubungan antara konstruk terdapat pengaruh kuat yaitu pada *work-life balance* lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan keterikatan kerja sumber daya manusia. Terdapat dua pengaruh moderat yaitu lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja dengan nilai f-square sebesar 0,237, menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara moderat mempengaruhi keterikatan kerja. Dan lingkungan kerja terhadap kinerja SDM dengan nilai f-square sebesar 0,304 yang berarti lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Sementara itu, terdapat dua pengaruh lemah. Yaitu keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dengan nilai f-square sebesar 0,062. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun keterikatan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja SDM, besarnya pengaruh tersebut masih terbatas. Sedangkan *work-life balance* terhadap kinerja SDM dengan nilai f-square sebesar 0,094 juga menunjukkan bahwa berada pada kategori lemah. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja belum menjadi faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja SDM dalam konteks penelitian ini. Meskipun *work-life balance* penting bagi kesejahteraan karyawan, pengaruh langsungnya terhadap kinerja tampak tidak terlalu kuat.

3. Uji Hipotesis



Gambar 4. 1 Inner Model Bootstrapping

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Dasar pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai pada output result for inner model bootstrapping. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 15
Path Coefficients

Konstruk	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
Work-Life Balance -> Kinerja SDM	0,254	0,215	2,270	0,023	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja SDM	0,436	0,430	4,963	0,000	Diterima
Work-Life Balance -> Keterikatan Kerja	0,466	0,444	4,703	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Keterikatan Kerja	0,379	0,357	3,450	0,001	Diterima
Keterikatan Kerja -> Kinerja SDM	0,228	0,217	2,290	0,022	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel hasil uji path coefficients pada tabel 4.15 melalui metode boothstrapping dapat diketahui hasil pengujian sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja SDM menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,270 sedangkan nilai p-value sebesar 0,023. Berdasarkan nilai t-statistik dan p-value antara variabel *work-life balance* terhadap kinerja SDM menunjukkan nilai t-statistik $>1,96$ dan p-value $<0,05$. Artinya variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di sektor catering. Dengan demikian H1 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja SDM diketahui bahwa nilai t-statistik sebesar 4,963 sedangkan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan nilai t-statistik dan p-value antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja SDM menunjukkan nilai t-statistik $>1,96$ dan p-value $<0,05$. Sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia di sektor catering. Dengan demikian H2 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
3. Pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel keterikatan kerja ditunjukkan dengan nilai t-statistik dan p-value. Nilai t-statistik sebesar 4,703 dan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan nilai statistik dan p-value $<0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja sumber daya manusia di sektor catering. Oleh karena itu hipotesis H3 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
4. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel keterikatan kerja ditunjukkan dengan nilai t-statistik dan p-value. Nilai t-statistik sebesar 3,450 dan p-value sebesar 0,001. Berdasarkan nilai -statistik dan p-value antara variabel lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja menunjukkan nilai t-statistik $>1,96$ dan nilai p-value $<0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada sumber daya manusia di sektor catering. Oleh karena itu hipotesis H4 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

5. Pengaruh variabel keterikatan kerja terhadap variabel kinerja SDM ditunjukkan dengan nilai t-statistik dan p-value. Nilai t-statistik sebesar 2,290 dan p-value sebesar 0,022. Berdasarkan nilai t-statistik dan p-value antara variabel lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja menunjukkan nilai t-statistik $>1,96$ dan nilai p-value $<0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia di sektor catering. Oleh karena itu H5 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Tabel 4. 16
Specific Indirect Effects

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
<i>Work-Life Balance</i> -> Keterikatan Kerja -> Kinerja SDM	0,106	0,096	0,051	2,096	0,036
Lingkungan Kerja -> Keterikatan Kerja -> Kinerja SDM	0,86	0,0,80	0,044	1,983	0,047

Sumber: Data diolah peneliti dengan SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji specific indirect effects sebagai berikut:

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja sumber daya manusia melalui keterikatan kerja. Diketahui nilai t-statistik dan p-value pada variabel *work-life balance* terhadap kinerja sumber daya manusia melalui keterikatan kerja sebagai mediasi dengan nilai t-statistik sebesar 2,096 dan p-value sebesar 0,036. Yang mana titik nilai t-statistik $>1,96$ dan p-value $<0,05$. Sehingga dapat

diketahui bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia melalui keterikatan kerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui keterikatan kerja. Diketahui nilai t-statistik dan p-value pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sumberdaya manusia dengan keterikatan kerja sebagai mediasi dengan nilai t-statistik sebesar 1,983 dan p-value sebesar 0,047. Yang mana titik nilai t-statistik $> 1,96$ dan $p\text{-value} > 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia melalui keterikatan kerja.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil ini dapat dikatakan bahwa adanya *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada bisnis catering. Dengan adanya *work-life balance* dalam perusahaan, sumber daya manusia dapat menjalankan tugas pekerjaan secara optimal tanpa merasa terbebani oleh konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hal ini menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil, meningkatkan motivasi kerja, serta mengurangi stres kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan catering perlu memperhatikan kebijakan dan budaya kerja yang mendukung keseimbangan ini agar kinerja sumber daya manusia tetap terjaga dan berkelanjutan.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) bahwa variabel *work-life balance* dan kinerja sumber daya manusia di sektor catering memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H1 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natakusumah et al., (2022) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Diperkuat oleh Mardiani

&Widiyanto(2021) dan Kholifah & Fadli (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia. Ketika seorang berusaha untuk membagi waktu dan energinya secara seimbang antara berbagai tugas dan aktivitas yang mereka miliki. Dengan demikian mereka dapat memberikan seluruh perhatian dan upaya mereka pada setiap tugas tanpa merasa terbebani atau kewalahan. Hal tersebut juga diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dan hasil penyebaran kuesioner pada sumber daya manusia di sektor catering, maka diperoleh nilai rata-rata jawaban keseluruhan pada variabel *work-life balance* berada kategoritinggi. Sedangkan pada variabel kinerja SDM dengan kategori tinggi. Yang artinya jawaban SDM di sektor catering, kedua variabel yaitu *work-life balance* dan kinerja SDM memiliki pengaruh positif.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia menunjukkan arah positif dan signifikan. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa melalui lingkungan kerja memberikan rasa nyaman, keamanan, dan motivasi kerja yang lebih tinggi pada SDM di sektor catering. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik seperti kebersihan, pencahayaan, dan kelengkapan fasilitas maupun dari aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan atasan, mampu meningkatkan fokus produktivitas, dan loyalitas SDM dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara optimal.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja SDM di sektor catering memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H2 diterima. Sehingga berdasarkan nilai pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung peneliti terdahulu yang dilakukan Nabawi (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian diperkuat oleh Sari (2023) dan Palar et al., (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Adanya lingkungan kerja yang mendukung maka akan meningkatkan kinerja.

Ketika lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis sumber daya manusia, maka kinerja mereka pun akan meningkat. Hal tersebut juga diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner pada SDM sektor catering, maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden variabel lingkungan kerja dan kinerja SDM berada di kategori tinggi. Yang artinya deskripsi jawaban SDM di sektor catering, kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan kinerja memiliki pengaruh positif.

4.4.3 Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* terhadap keterikatan kerja menunjukkan arah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa melalui kemampuan sumber daya manusia dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka menjadi lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya. Ketika SDM merasa bahwa kebutuhan pribadinya tetap terpenuhi tanpa harus mengorbankan tanggung jawab kerja, maka tingkat semangat, dedikasi, dan fokus mereka terhadap pekerjaan pun meningkat. Lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* membantu menciptakan kondisi psikologis yang sehat, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga memperkuat keterikatan SDM. Dalam usaha catering yang padat dan dinamis, keseimbangan ini penting untuk menjaga semangat dan loyalitas SDM.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) bahwa variabel *work-life balance* dan keterikatan kerja pada SDM di sektor catering memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H3 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmayati et al., (2022) yang menyimpulkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Kemudian diperkuat oleh pendapat Rastanim et al., (2024) juga menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan SDM merasa lebih dihargai dan

dipedulikan, sehingga mereka lebih terikat secara emosional dengan pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja.

Ketika organisasi mampu menciptakan kebijakan dan budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup, maka hal tersebut tidak hanya meningkatkan keterikatan kerja, tetapi juga membangun komitmen jangka panjang dari SDM. Hal tersebut diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner pada SDM di sektor catering, maka diperoleh nilai rata-rata keseluruhan pada variabel *work-life balanced* dan keterikatan kerja di kategorikan semuanya tinggi. Yang artinya deskripsi jawaban SDM di sektor catering, kedua variabel *work-life balance* dan keterikatan kerja memiliki pengaruh yang positif.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja menunjukkan arah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, SDM merasa lebih dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mendorong peningkatan keterikatan kerja karena pegawai merasa lingkungan kerja mereka membantu dalam mencapai tujuan pribadi maupun profesional.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) bahwa variabel lingkungan kerja dan keterikatan kerja memiliki arah positif dan signifikan yang artinya H4 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil konsisten dan mendukung peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiana & Sudiarditha (2019) yang menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Faktor-faktor seperti suasana kerja yang menyenangkan, hubungan harmonis dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas pendukung yang memadai, turut menciptakan rasa betah dan kepuasan kerja yang tinggi Tyas & Nurhasanah (2019) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

Adanya lingkungan kerja yang mendukung maka dapat mempengaruhi loyalitas. Hal tersebut juga diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dari

hasil penyebaran kuesioner pada SDM di sektor catering maka diperoleh nilai rata-rata keseluruhan responden pada variabel lingkungan kerja dan kinerja semua dikategorikan tinggi. Yang artinya deskripsi jawaban SDM di sektor catering, kedua variabel lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja memiliki pengaruh yang positif.

4.4.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia menunjukkan arah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa dengan keterikatan kerja membuat SDM lebih semangat, bertanggung jawab, dan proaktif dalam bekerja. Mereka cenderung menjaga kualitas hasil kerja dan menunjukkan inisiatif, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Hal tersebut mencerminkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja, maka akan berpengaruh positif pada semakin optimal pula kontribusi SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam lingkungan kerja yang dinamis pada catering.

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) bahwa variabel keterikatan kerja dan kinerja sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H5 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil dan konsisten dan mendukung penelitian dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruhayat et al., (2022) dan L et al., (2020) yang menyimpulkan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian diperkuat Yulivianto(2019) juga menyimpulkan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adanya diskusi terbuka, umpan balik yang konstruktif, serta keterlibatan SDM dalam pengambilan keputusan dapat semakin memperkuat keterikatan kerja, sehingga memiliki pengaruh positif terhadap meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Ketika keterikatan kerja telah terbentuk secara kuat, SDM akan memiliki rasa memiliki yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kinerja terbaik tanpa harus selalu dimotivasi dari luar. Hasil tersebut juga diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dari hasil penyebaran

kuesioner pada SDM di sektor catering, maka diperoleh nilai rata-rata keseluruhan pada variabel keterikatan kerja dan kinerja yang dikategorikan semua tinggi. Yang artinya deskripsi jawaban SDM di sektor catering, kedua variabel yaitu keterikatan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini mengenai peran *work-life balance*, lingkungan kerja, keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada catering di kota Demak dilakukan dengan cara menyebar kuesioner pada sumber daya manusia di sektor catering yang berusia 18 tahun sampai lebih dari 25 tahun dan lebih dari 25 tahun. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut, maka diperoleh responden sebanyak 96 responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang terkumpul kemudian dianalisis dan dibahas pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan penelitian yang terdapat pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, keterikatan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia yang. Dimana memiliki hasil sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM di sektor catering Kota Demak. Semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dukungan berupa jam kerja fleksibel, lingkungan kerja positif, dan kebijakan ramah keluarga dapat meningkatkan kesejahteraan SDM serta produktivitas dan kualitas layanan organisasi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di sektor catering Kota Demak. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan fokus kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.
3. *Work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja sumber daya manusia di sektor catering kota Demak. Sektor ini dikenal dengan beban kerja yang tinggi, jam kerja panjang, dan ritme kerja yang cepat. Ketika organisasi mampu memberikan fleksibilitas waktu,

dukungan sosial, serta memahami kebutuhan pribadi karyawan, maka SDM merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Hal ini menciptakan perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi, loyal, dan terlibat secara emosional maupun fisik dalam menjalankan tugasnya. Keterlibatan yang tinggi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan retensi SDM.

4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja sumber daya manusia di sektor catering kota Demak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja SDM di sektor catering Kota Demak. Ketika SDM merasa aman, dihargai, dan difasilitasi dengan baik, mereka cenderung lebih terlibat, loyal, dan termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.
5. Keterikatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di sektor catering kota Demak. Semakin tinggi tingkat keterikatan kerja, maka semakin besar pula semangat, tanggung jawab, dan kontribusi SDM dalam mencapai target organisasi. Keterlibatan emosional dan komitmen yang kuat membuat SDM bekerja lebih optimal dan berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas.
6. Keterikatan kerja mampu menjadi variabel mediasi karena *work-life balance* dan lingkungan kerja yang baik mendorong SDM merasa lebih dihargai, nyaman, dan seimbang. Hal ini menumbuhkan rasa keterikatan yang tinggi, seperti semangat, loyalitas, dan tanggung jawab dalam bekerja. Keterikatan inilah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Jadi, keterikatan kerja menjelaskan bagaimana WLB dan lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kuesioner terbuka serta Kesimpulan penelitian memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan sektor catering terutama pada sumber daya manusianya, sebagai berikut:

1. Hasil dari deskripsi variabel penelitian untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu meningkatkan *work-life balance*. Organisasi perlu memahami bahwa sumber daya manusia yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan lebih Bahagia, lebih fokus, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Untuk itu organisasi dapat memberikan fleksibilitas waktu kerja. Fleksibilitas waktu kerja merupakan kebijakan yang memungkinkan SDM mengatur jam kerjanya secara lebih mandiri, tanpa harus selalu terikat pada jadwal kerja konvensional (misalnya jam 08.00–16.00). Dalam praktiknya, fleksibilitas ini dapat berupa pilihan kerja *flextime* (jam masuk dan pulang yang fleksibel), sistem kerja shift yang lebih humanis, atau bahkan *remote working* atau *hybrid working* jika memungkinkan. Bagi industri seperti catering yang umumnya memiliki jam kerja padat dan tidak menentu, fleksibilitas waktu kerja bisa diwujudkan dengan memberikan kesempatan bagi SDM untuk menyesuaikan waktu kerja mereka dengan kondisi pribadi, seperti merawat anak, mengantar anggota keluarga ke rumah sakit, atau menjalankan kewajiban sosial lainnya. Penerapan fleksibilitas waktu kerja ini memberikan SDM rasa kontrol yang lebih besar atas hidupnya dan mengurangi tekanan psikologis akibat konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kemudian Menyusun kebijakan kerja yang ramah keluarga sebagai bentuk perhatian organisasi terhadap kebutuhan SDM dalam menjalani peran ganda sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga. Bentuk kebijakan ini antara lain bisa berupa cuti melahirkan dan menyusui yang cukup panjang, izin mengantar anak sekolah, izin mendampingi keluarga yang sakit, bahkan dukungan fasilitas seperti ruang laktasi atau penitipan anak di tempat kerja. Dengan kebijakan yang ramah keluarga, perusahaan tidak hanya menunjukkan empati terhadap kehidupan pribadi SDM, tetapi juga membangun loyalitas dan

komitmen jangka panjang. Di sektor usaha seperti catering, di mana mayoritas pekerja adalah perempuan, kebijakan ini sangat krusial karena secara langsung membantu mereka menjalankan peran sebagai ibu atau pengurus rumah tangga tanpa harus mengorbankan kariernya. SDM akan merasa dihargai sebagai individu secara utuh, bukan hanya sebagai pekerja. Yang terakhir memberikan dukungan psikis merupakan bentuk perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mental dan emosional SDM. Hal ini dapat dilakukan melalui beberapa cara, seperti menyediakan layanan *employee assistance program* (EAP), konseling psikologis, pelatihan manajemen stres, hingga membangun budaya kerja yang terbuka dan suportif. Di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti industri catering, tantangan fisik, beban kerja tinggi, serta tuntutan pelanggan bisa berdampak besar pada kestabilan emosional SDM. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menyediakan ruang atau saluran komunikasi agar SDM bisa mengekspresikan keluhan mereka tanpa takut dinilai negatif. Ketika SDM merasa didengarkan dan diberi ruang untuk menyeimbangkan kebutuhan emosionalnya, mereka akan lebih fokus, produktif, dan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

2. Hasil dari deskripsi variabel penelitian untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu meningkatkan lingkungan kerja. Menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan nyaman adalah fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesehatan SDM. Fasilitas ini mencakup peralatan kerja yang sesuai standar, ruang kerja yang ergonomis, tempat istirahat yang memadai, toilet bersih, alat pelindung diri (jika dibutuhkan), serta ruang makan atau pantry. Dalam konteks industri catering, misalnya, ketersediaan dapur yang bersih, peralatan masak yang aman dan fungsional, serta tempat penyimpanan bahan makanan yang higienis sangat penting. Ketika semua kebutuhan kerja terpenuhi, SDM dapat menjalankan tugasnya tanpa hambatan fisik atau teknis, sehingga risiko kelelahan, cedera kerja, maupun stres dapat diminimalkan. Fasilitas yang baik juga memberi kesan bahwa perusahaan peduli terhadap kenyamanan dan keselamatan SDM, yang akan meningkatkan motivasi kerja. Menjaga

kebersihan, pencahayaan, dan suasana kerja yang menyenangkan. Karena lingkungan fisik yang bersih dan terang memainkan peran besar dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Ruang kerja yang kotor, lembap, gelap, atau berbau tidak sedap dapat menurunkan semangat kerja dan bahkan berpotensi mengganggu kesehatan. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa area kerja rutin dibersihkan, ventilasi udara baik, pencahayaan cukup (baik alami maupun buatan), dan suasana kerja ditata sedemikian rupa agar tidak sumpek atau bising. Dalam industri seperti catering, standar kebersihan dan pencahayaan sangat krusial demi menjaga kualitas makanan serta kesehatan pekerja. Suasana kerja yang menyenangkan baik secara visual maupun emosional akan menciptakan rasa betah, menurunkan stres, serta meningkatkan fokus dan produktivitas SDM. Kemudian membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja. Aspek sosial dari lingkungan kerja, seperti hubungan antar individu, sama pentingnya dengan aspek fisik. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, sangat mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja. Hal ini bisa dibangun melalui komunikasi yang terbuka dan dua arah, sikap saling menghargai, budaya kerja kolaboratif, serta pengelolaan konflik secara sehat dan adil. Dalam tim kerja catering yang bersifat operasional dan padat aktivitas, kolaborasi yang solid antara bagian dapur, pelayanan, dan pengiriman sangat menentukan keberhasilan kerja harian. Ketika hubungan kerja terjalin dengan baik, SDM akan merasa lebih aman, dihargai, dan dihormati faktor yang sangat penting untuk menjaga loyalitas dan dedikasi. Lingkungan kerja yang positif tercipta dari kombinasi fasilitas yang memadai, kondisi fisik yang nyaman, dan hubungan sosial yang sehat. Hal ini membuat SDM lebih fokus, produktif, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. SDM yang merasa dihargai akan lebih loyal, berkontribusi lebih besar, dan mendukung pencapaian target serta stabilitas organisasi.

3. Hasil dari deskripsi variabel penelitian untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu meningkatkan keterikatan kerja. Untuk meningkatkan keterikatan kerja SDM, organisasi perlu mengambil

langkah-langkah strategis yang dapat membangkitkan motivasi intrinsik serta rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan. Salah satu langkah yang efektif adalah dengan memberikan tantangan yang bermakna dalam pekerjaan. SDM cenderung merasa lebih terlibat ketika mereka diberi tugas yang menantang secara intelektual maupun emosional, bukan hanya pekerjaan rutin semata. Tantangan tersebut dapat berupa proyek-proyek penting, tanggung jawab baru, atau penyelesaian masalah riil yang berdampak pada operasional perusahaan. Ketika SDM merasa bahwa pekerjaannya memberi nilai dan kontribusi nyata bagi kemajuan organisasi, maka tingkat semangat dan fokus mereka dalam bekerja akan meningkat secara signifikan. Selain itu, mengapresiasi kontribusi SDM melalui penghargaan atau pengakuan juga sangat penting. Apresiasi merupakan bentuk pengakuan atas usaha dan pencapaian SDM yang secara psikologis dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Penghargaan tidak selalu harus bersifat material, melainkan dapat diberikan dalam bentuk pujian, sertifikat, atau pengakuan terbuka di depan rekan kerja. Dalam konteks kerja operasional seperti di industri catering, apresiasi terhadap tim yang berhasil menyelesaikan pesanan besar atau menunjukkan sikap kerja luar biasa dapat memperkuat semangat kerja dan menciptakan budaya positif di lingkungan kerja. SDM yang merasa dihargai akan lebih berkomitmen dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan. Langkah selanjutnya yang tidak kalah penting adalah menyediakan pelatihan dan peluang pengembangan karier. SDM yang diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya akan merasa bahwa perusahaan berinvestasi pada masa depan mereka. Hal ini mendorong tumbuhnya rasa loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Pelatihan dapat mencakup peningkatan keahlian teknis, penguatan soft skill, hingga bimbingan untuk jenjang karier yang lebih tinggi. Peluang pengembangan ini tidak hanya memperluas wawasan dan kemampuan SDM, tetapi juga memberi mereka tujuan yang lebih jelas dalam karier. Dengan demikian, SDM akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan tumbuh bersama perusahaan. Secara keseluruhan, ketika tantangan yang

bermakna, apresiasi yang tulus, serta peluang pengembangan karier tersedia dalam lingkungan kerja, maka keterikatan kerja SDM akan meningkat. SDM yang memiliki keterikatan tinggi akan bekerja dengan semangat, fokus, dan dedikasi, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja SDM dan kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu disadari agar hasil dan temuan yang diperoleh dapat ditafsirkan secara lebih bijaksana, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Kota Demak saja. Hal ini membatasi ruang lingkup generalisasi temuan, karena hasil yang diperoleh bisa saja berbeda jika dilakukan di daerah lain yang memiliki karakteristik sosial, budaya, dan ekonomi yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat sepenuhnya mewakili kondisi di wilayah lain.
2. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner daring (Google Form) memiliki potensi bias, terutama jika responden tidak memahami sepenuhnya isi pertanyaan atau memberikan jawaban yang tidak merepresentasikan kondisi sebenarnya. Selain itu, keterbatasan ini juga mencakup minimnya kontrol peneliti dalam memastikan validitas proses pengisian kuesioner oleh responden.
3. Penelitian ini pada nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 60,1% yang belum mencapai angka maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dalam model ini belum sepenuhnya mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, masih ada faktor-faktor lain diluar *work-life balance*, lingkungan kerja dan keterikatan kerja yang mungkin besar turut mempengaruhi kinerja SDM namun belum dimasukkan dalam penelitian ini.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Untuk membantu melengkapi kekurangan dalam penelitian ini diharapkan para peneliti dimasa mendatang melakukan beberapa pengembangan penelitian yaitu dengan menambahkan beberapa variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja, misalnya beban kerja dan kepuasan kerja (Mutiara, 2021), sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia, khususnya dalam sektor usaha catering yang memiliki karakteristik kerja yang padat dan dinamis.



DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, & Ridwan. (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Cet. 2.*
Bandung: Alfabeta.
- Ambarsari, V. R., Khuzaini, & Prijati. (2021). Employee engagement memediasi pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Inovasi*, 17(2), 239–247.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg.*
- Diana, A. N., Jimad, H., & Karim, M. (2022). Effect Of Work Life Balance (WLB) And Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable (Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit). *Takfirul Iqtishodiyah (Jurnal Pemikirann Ekonomi Syariah)*, 02(November 2020), 1–19.
<http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI/article/view/27/24>
- Emita, I., Siregar, O., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Frisian Flag. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(06), 80–90.
<https://doi.org/10.56127/jukim.v1i06.439>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894.
<https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Fornell, C., and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, J (18:1), 39–50.

- Frimayasa, A., Windayanti, Fathiani, Rahmat, & Febrian, W. D. (2021). Effect Of Reward And Punishment On Employee Performance. *International Jurnal Of Social And Management Studies (IJOMAS)*, 2(3), 179–186.
<https://doi.org/10.53697/emba.v3i1.1227>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. *Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). artial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67.
<https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Haryono, J., & Rahmanita, M. (2023). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan di Hotel Horison , Bandar Lampung Jika di Hotel Horizon Bandar Horizon Bandar Lampung untuk rendah pada Hotel Horizon Bandar Lampung dapat mencerminkan pada Bandar Lampung . *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 223–232.
- Hastuti, A. P. (2018). Peran Work-Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Citra Ilmu*, IV(April), 27–40.
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Kariyamin, Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan kerja terhadap pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18.
<https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/tata/article/view/65/64>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Effect Of Work Life Balance and Work Environment on Employee Performance at PT . Bank Sulutgo Main Branch in Manado. *Emba*, 9(3), 1257–1266.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35510>

- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- L, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhilah. (2020). *Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas*. 8, 29–33.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Lia Yuliana, & Kustiwa, A. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kinerja Sumber Daya manusia (SDM) (Studi Kasus di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). *Manajemen : Jurnal Ekonomi USI*, 6(1), 7–13. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1122>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mardiana, N., & Sudiarditha, I. K. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Jasa*, 1(1), 43–50.
[http://repository.stiedewantara.ac.id/4682/%0Ahttp://repository.stiedewantara.ac.id/4682/8/18 daftar pustaka.pdf](http://repository.stiedewantara.ac.id/4682/%0Ahttp://repository.stiedewantara.ac.id/4682/8/18%0Adaftar%20pustaka.pdf)
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Mirjam, R., & Ayla, H. (2017). “Leader – member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting.” *SA Journal of Industrial Psychology*, 43, 1–11.

- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270–283.
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nabilah, N. J. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Bojonegoro. *Manajemen Dewantara*, 6(2), 176–190. <https://doi.org/10.26460/md.v6i2.12526>
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyo, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Ilmu Manajemen*, 7(1), 2–3.
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Octorini, A. C. N., Trirahayu, D., & Nisa, C. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Karyawan Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 40–55. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i1.2066>
- Palar, M. B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 772–780.
- Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya*

Terhadap Work life balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta. Yogyakarta: Tesis Universitas Sanata Dharma.

- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi, L. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25.
<http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Rahmansyah, A. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Effect of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance of PT Duta Jaya Teknik Surabaya. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 03(09), 10–18.
<https://doi.org/10.55677/ijssers/v03i9y2023-04>
- Rahmayati, T. E., Sariyanto, & Adriansyah, T. . (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1448–1456.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1486>
- Rais, S. (2023). Analisis Korelasional Peningkatan Kreativitas Melalui Penguatan Keterikatan Kerja. *Jurnal PBM Vol. XXIII No, 42(42)*, 1.
- Ramadhan, T. G., & Wandu, D. (2023). Pengaruh kompetensi sdm, kompetensi wirausaha dan keterikatan kerja terhadap kinerja pelaku usaha umkm kerupuk di kota serang. *Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 4(September), 1–10.
- Rastanim, S. B., Widawati, L., & Utami, A. T. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement pada Ibu Bekerja. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 257–263.
<https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.10024>
- Rimbani, R. M. (2017). *No Title Bab Iii Metodologi Penelitian [Pdf]*. 20–32.
[http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB III.pdf%0A](http://repository.unpas.ac.id/32645/5/BAB%20III.pdf%0A)
- Ruhiyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110.

<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>

- Rukmana, S. A., & Winarno, A. (2023). Peran Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Perempuan di Industri Ritel. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 6024–6029. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2038>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sari, F. (2023). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Artificial Intelligence, Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tangerang Selatan)*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/75658>
- Sekaran, U. & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods for Business Students: A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). *Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui Self Efficacy di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI*. November.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. 4(2), 174–188.
- Yulivianto, T. S. (2019). Job Crafting Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(4), 1017–1028. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29741>