Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)
Vol. 2, No. 1, tahun 2025, hlm. 23-39
ISSN: 3047-5651

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA MUARO KABUPATEN TEBO

Alfajri Romadon Az[1], Robby Dharma[2], Olandari Mulyadi[3]
[1,2,3]Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia Telp. (0751) 776666-775246-73000 Fax (0751) 71913

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima Februari, 12, 2025
Revisi Maret, 10, 2025
Diterima April, 10, 2025

Kata kunci:

Work Life Balance
Loyalitas Pegawai
Kepuasan Kerja
Kinerja Pegawai

ABSTRAK (10 PT)

Alfajri Romadon Az, 21101155310397, Jurusan Manajemen, tahun 2021, Pengaruh *Work Life Balance* Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo, dibawah bimbingan Bapak Dr. Robby Dharma, S.E., M.M dan Ibu Olandari Mulyadi, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Loyalitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Besar konstribusi Kepuasan Kerja sebesar 0,783 atau sebesar 78,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk *Work Life Balance* dan Loyalitas Pegawai. Sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstrak Kinerja Pegawai sebesar 0,875 atau sebesar 87,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh *Work Life Balance*, Loyalitas Pegawai dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA.

Penulis yang sesuai:

Alfajri Romadon Az
Departemen Manajemen, Fakulty ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
Email: alfajriromadonaz@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi **(Tegallalang, 2022)**.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya *work life balance* dan loyalitas pegawai. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yangmelaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai **(Sari & Andriani, 2022)**.

Usaha pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah melaksanakan pembangunan disegala bidang secara berkesinambungan. Seperti halnya dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat berupa sumber daya air. Kebutuhan air terbesar berdasarkan sektor kegiatan dapat dibagi kedalam tiga kelompok besar yaitu untuk kebutuhan domestik (rumah tangga dan permukiman); irigasi (pertanian); dan industri. Dengan demikian, maka pengelolaannya menjadi wewenang negara yang telah tertuang dan diatur lebih lanjut dalam Pasal 33 ayat (3) UUD 1945. Dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air Pasal 5 menyebutkan bahwa: “Sumber daya air dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.” Untuk dapat memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat, pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dapat mendirikan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yaitu badan usaha yang pendiriannya diprakarsai oleh Pemerintah Daerah dan seluruh atau sebagian besar modalnya di miliki oleh daerah melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan dan dibentuk khusus sebagai penyelenggara.

Salah satu bentuk dari pembangunan yang didirikan oleh BUMD adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ Dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum. PDAM merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan air minum untuk kebutuhan masyarakat yang ada disetiap daerah, sehingga dengan adanya PDAM diharapkan masyarakat dapat mengakses air bersih dengan mudah, karena air merupakan salah satu unsur penting dalam menompang hidup manusia. Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 Tentang Badan Usaha Milik Daerah membawa perubahan yang mendasar terkait peraturan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Berdasarkan kepemilikan modalnya, BUMD terdiri atas Perusahaan Umum Daerah dan Perusahaan Perseroan Daerah. Secara ratio legis Perumda sebagai Badan Hukum Publik adalah milik pemerintah/negara secara penuh sehingga tunduk pada ketentuan hukum publik dalam hal mengatur rumah tangganya. Fungsi Perumda sebagai Badan Hukum Publik merupakan badan hukum yang bersifat melayani dan berorientasi pada kepentingan masyarakat/publik, sehingga tidak semata-mata hanya mecari keuntungan. Pelayanan Perumda dikontrol masyarakat berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Berkenaan dengan berlakunya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan

Daerah, maka badan hukum Perumda sebagai Badan Hukum Publik yang semula berbentuk Perusahaan Daerah maka beralih menjadi Perusahaan Umum Daerah. Dan oleh karena Perumda Tirta Muaro Kabupaten Tebo adalah BUMD yang seluruh modalnya dimiliki oleh satu daerah dan tidak terbagi atas saham, serta berfungsi dan berorientasi dalam melayani kepentingan publik maka bentuk BUMD yang tepat adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum. Sehubungan dengan hal tersebut, Budhi Irawan S.Sos selaku Direktur Perumda Tirta Muaro juga mengemukakan bahwa: "Perumda termasuk dalam kategori Badan Hukum Publik karena pendiriannya menggunakan anggaran daerah (negara) untuk menjalankan aktivitas bisnisnya yaitu dalam pendistribusian air, dan juga sesuai dengan kegiatan usahanya serta tujuan utama yaitu dalam melayani publik. Jika masuk dalam ranah Hukum Privat itu lebih bersifat orang perorang dan memiliki aturan tersendiri serta tertutup.

Selain itu, Perumda ini merupakan perusahaan terbuka milik daerah dan siapapun bisa masuk menjadi pelanggan" Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo adalah pemisahan dari Perusahaan Daerah Air Minum Pancuran Telago Kabupaten Bungo Tebo, setelah pemekaran Kabupaten Bungo dan Kabupaten Tebo. Pada Tahun 2019, Perusahaan Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo mengalami perubahan nama bentuk hukum sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 2 Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo yang menyebutkan bahwa: "Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo diubah nama bentuk hukumnya menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo." Maksud dan tujuan dari perubahan nama bentuk Hukum Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro juga ditegaskan dalam Pasal 3 yang menyebutkan bahwa: "Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dimaksudkan sebagai penyesuaian terhadap peraturan Perundangundangan yang lebih tinggi untuk mendorong peningkatan kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo sebagai Badan Usaha Milik Daerah agar menjadi lebih efektif, efisien dan produktif."

Berdirinya suatu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro maka masyarakat di Kabupaten Tebo untuk memperoleh air bersih tersebut harus berlangganan air terlebih dahulu. Artinya, masyarakat harus melakukan suatu perjanjian atau kesepakatan berlangganan air dengan pihak Perumda Tirta Muaro selaku penyedia jasa dan penyalur air bersih. Dalam hukum perdata mengatur hubungan hukum antara penyedia dengan pengguna jasa sejak penandatanganan perjanjian sampai dengan berakhirnya perjanjian berlangganan air. Hubungan hukum antara konsumen dengan Perumda Tirta Muaro Kabupaten Tebo yang terjadi pada saat penandatanganan perjanjian berlangganan air sampai dengan proses berakhirnya perjanjian merupakan hubungan hukum perdata khususnya hubungan kontraktual.

Abdulkadir Muhammad mengemukakan bahwa: "perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan." Sehubungan dengan perjanjian berlangganan air tersebut, isi dari perjanjian telah ditentukan secara sepihak oleh Perumda Tirta Muaro dan pihak konsumen hanya menyetujui atau tidak sama sekali. Bentuk perjanjian seperti ini dikenal dengan perjanjian baku. Perjanjian langganan air bersih ini adalah kesepakatan jual beli air bersih antara pihak Perumda Tirta Muaro dengan konsumen, dimana pihak Perumda Tirta Muaro selaku penjual berjanji menyerahkan benda (Pasal 1474 KUHPerdata) ialah air bersih dan konsumen selaku pembeli berjanji membayar harga pembelian, yakni biaya pemasangan sambungan instalasi air.

Pada saat melakukan kewajiban untuk memenuhi prestasi pada masing-masing pihak yang terikat dalam suatu perjanjian, di pihak konsumen kerap kali terjadi penyimpangan yang hal tersebut jelas sekali tidak boleh dilakukan karena bertentangan dengan perjanjian yang sudah disepakati sehingga terjadilah wanprestasi. Wanprestasi berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak memenuhi kewajibannya dalam perjanjian. Dengan demikian, wanprestasi adalah suatu keadaan dimana seorang konsumen (berutang) tidak memenuhi atau melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Perbuatan tersebut dapat dilihat contohnya seperti konsumen air yang malas membayar iuran bulanan sehingga mengakibatkan pembayaran iuran terhadap Perumda Tirta Muaro terhenti, dan bahkan tidak membayar sama sekali yang mengakibatkan pipa air milik

Perumda Tirta Muaro dibongkar dari rumah konsumen. Namun dari pihak Perumda Tirta Muaro pernah juga melakukan wanprestasi seperti yang terjadi di Kecamatan Rimbo Bujang Kabupaten Tebo yang disampaikan oleh Hadi Mulyono warga Jl. Pahlawan Unit 2, dimana air yang dialirkan terkadang kurang lancar bahkan mati selama 2 hari jika ada kebocoran pipa, air berwarna keruh dan bau tidak sedap yang berasal dari pipa yang berkarat. Hal ini sangat membahayakan kualitas air karena resiko terkontaminasinya air dengan karat pipa.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo adalah adalah pemisahan dari PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo Tebo, setelah pemekaran Kabupaten Bungo dan Kabupaten Tebo maka dibentuklah PDAM Tirta Muaro Kabupaten Tebo dengan dasar Hukum sebagai berikut: Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 9 Tahun 2003 tentang Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 10 Tahun 2003 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 11 Tahun 2002 tentang Badan Pengawas Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2004 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Surat Keputusan Bupati Tebo tanggal 20 September 2011 Nomor 332/Adm Perekonomian tentang Pengangkatan Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

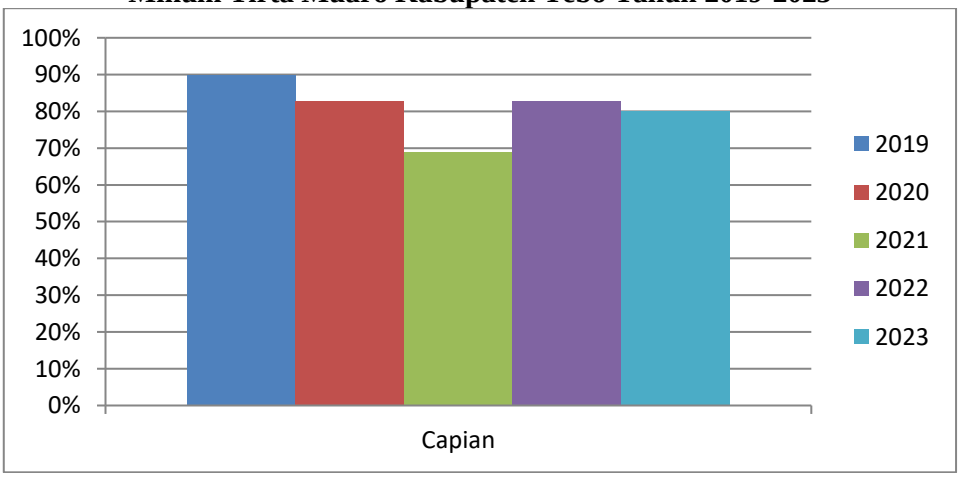
Untuk melihat capaian kinerja pada pegawai berikut data laporan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo Tahun 2019-2023:

Tabel 1
Rata-rata Target Pelaksanaan Pelayanan Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo Tahun 2019-2023

Target Pelaksanaan Pelayanan			
Tahun	**Target (Konsumen)**	**Realisasi (Konsumen)**	**Capain**
2019	14.000	12.600	90%
2020	14.200	11.749	82,7%
2021	14.500	10.011	69%
2022	14.800	12.244	82,7%
2023	15.000	12.000	80%

Sumber : Lakip Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

Gambar 1
Grafik Rata-rata Target Pelaksanaan Pelayanan Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo Tahun 2019-2023



Berdasarkan tabel dan grafik di atas menunjukkan kuantitas pekerjaan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dari tahun 2019 sampai 2023 terjadinya fluktuasi

setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2019 dengan target konsumen 14.000 orang terealisasi 12.600 dengan capaian 90%, yang menunjukkan bahwakinerja tahun 2019 belum tercapai sempurna, kemudian tahun 2020 dengan target konsumen 14.200 yang terealisasi 11.749 orang dengan capaian 82,7% yang menunjukkan bahwa kinerja tahun 2020 belum mencapai target. Lalu pada tahun 2021 dengan target konsumen 14.500 yang terealisasi 10.011 orang dengan capaian 69% yang menunjukkan bahwa kinerja tahun 2021 masih jauh untuk mencapai target, dan pada tahun 2022 dengan target konsumen 14.800 yang terealisasi 12.244 orang dengan capaian 82,7% yang menunjukkan bahwakinerja tahun 2022 masih belum mencapai target, dan pada tahun 2023 dengan target konsumen 15.000 yang terealisasi 12.000 orang dengan capaian 80% yang menunjukkan bahwa kinerja pada tahun 2023 juga belum mencapai target dengan sempurna. Dimana capaian tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu 90% sedangkan yang terendah pada tahun 2021 yaitu 69%. Dimana setiap tahunnya tidak tercapai sesuai target yang ditentukan. Hal ini menandakan Kinerja Pegawai di lingkungan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo belum optimal yang disinyalir disebabkan oleh *Work Life Balance* yang masih belum optimal, Loyalitas Pegawai yang masih rendah, dan Kepuasan Kerja yang masih rendah, menyebabkan Kinerja Pegawai tidak tercapai maksimal, ditambah kemampuan kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan Kinerja Pegawai menururn. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja pegawai yang masih rendah namun komitmen organisasi sudah cukup optimal.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya *work life balance*, dimana **(Anugrah & Priyambodo, 2021)** menyatakan *work life Balance* merupakan keadaan di mana seseorang dapat secara efektif mengatur waktu mereka dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* dipandang sebagai sarana bagi pegawai untuk menjalani hidup sehat, sehingga konsep ini berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai. Selain *work life balance*, loyalitas pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana **(Heryati, 2022)** menyatakan bahwa Loyalitas pegawai adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh **(Samsono, 2022)** bahwa Loyalitas pegawai merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan pegawai rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Kemudian selain loyalitas pegawai, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri **(Husein & Hanifah, 2019)**.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh **(Marlapa & Mulyana, 2020)** *The Effect of Work Life Balance and Work Motivation on Employee performance with job satisfaction as Interviening Variabels.* Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa *Work Life Balance* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja memediasi *Work Life Balance* Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian Yang Dilakukan Oleh **(Pangaribuan & Sihombing, 2021)** *The Effect of Employee loyalty on Employee performance Mediated on job satisfaction (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee).* Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Loyalitas Pegawai Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja memediasi Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja pegawai. Penelitian Yang Dilakukan Oleh **(Erri & Fajrin, 2021)** Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh *Work Life Balance* Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.**

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama peride waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Sugiono & Ardhiansyah, 2021).**

Work Life Balance

Menurut **(Anugrah & Priyambodo, 2021)**, *work life Balance* merupakan keadaan di mana seseorang dapat secara efektif mengatur waktu mereka dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life Balance* dipandang sebagai sarana bagi pegawai untuk menjalani hidup sehat, sehingga konsep ini berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Loyalitas Pegawai

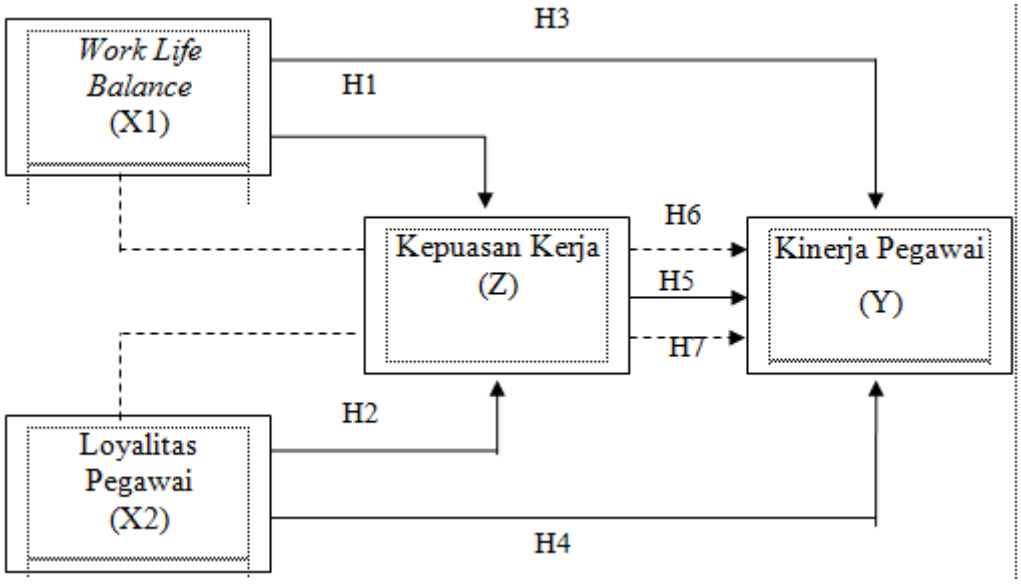
Loyalitas pegawai menjadi salah satu hal yang diharapkan perusahaan dari setiap sumber daya manuasia yang dimilikinya. Menurut **(Kurniawan, 2019)** loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengalamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Menurut **(Mujiatun et al., 2019)** memberikan definisi Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Kerangka Pikir

Gambar 2
Kerangka Pikir



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari perumusan masalah. Dari masalah di atas, maka dapat dibuat suatu hipotesis atau dugaan sementara yang mendukung pemecahan masalah tersebut.

H_1 : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

H_2 : Diduga Loyalitas Pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

H_3 : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

H_4 : Diduga Loyalitas Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

H_5 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

H_6 : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

H_7 : Diduga Loyalitas Pegawai berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

METODE

Penelitian ini adalah kausalitas, yaitu penelitian yang menilai hubungan antar variabel baik hubungan dengan variabel independen maupun hubungan dengan variabel dependen, secara langsung atau secara tidak langsung. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo sebanyak 73 orang. Populasi adalah pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo sebanyak 73 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut **(Sugiyono, 2019)** "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 73 orang.

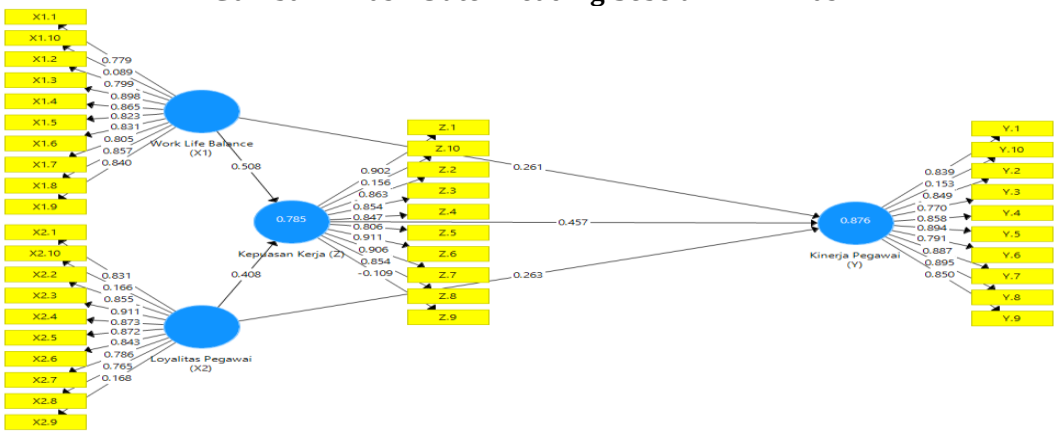
Penelitian ini adalah model *structural equation modeling* (SEM), dan lat analisis data menggunakan SmartPLS 3. Pengujian data dalam model inidilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu *outer model* dan *inner model*. Melalui metode SEM ini kita akan dapat mengetahui dampak atau pengaruh langsung (*direct effect)* maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengujian akan melalui 2 tahap tahap pertama adalah *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dari semua indicator atau item pertanyaan yang ada pada masing-masingvariabel penelitian. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan *inner model* yaitu pengujian yang berhubungan dengan hipotesis penelitian, **(Latan, 2020)**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model*

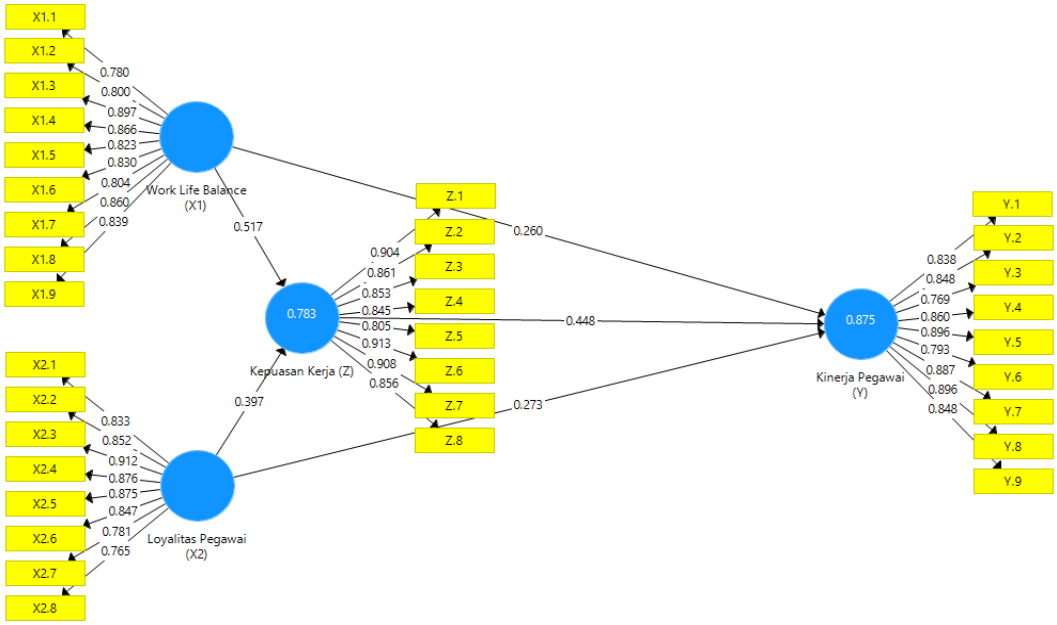
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 2 Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pada gambar 3 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.10, X2.9,X2.10, Y.10, Z.9, Z.10).

Gambar 4 Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2:

Tabel 2
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Work Life Balance (X1)	0,695
Loyalitas Pegawai (X2)	0,712
Kinerja Pegawai (Y)	0,721
Kepuasan Kerja (Z)	0,755

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach'sAlpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3

Nilai Reliabilitas

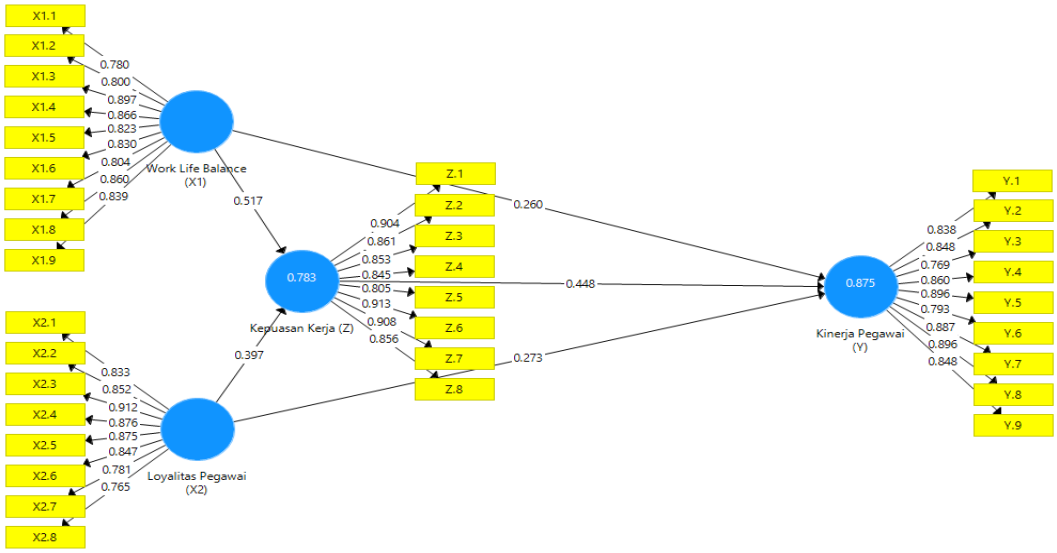
Konstruk (Variabel)	*Cronbachs Alpha*	*Composite Reliability*	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,945	0,954	*Reliabel*
Loyalitas Pegawai (X2)	0,942	0,952	*Reliabel*
Kinerja Pegawai (Y)	0,951	0,959	*Reliabel*
Kepuasan Kerja (Z)	0,953	0,961	*Reliabel*

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan *Outer Model*

Gambar 5 Hasil Outer Loading



Berdasarkan gambar struktur outer model di atas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *Work Life Balance* dan Loyalitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

• Kepuasan Kerja = β1 X1 + β2 X2
• Kepuasan Kerja = 0,517 X1 + 0,397 X2

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *Work Life Balance*, Loyalitas Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

• Kinerja Pegawai = β1X1 + β2X2 + β3Z
• Kinerja Pegawai = 0,260 X1 + 0,273 X2 + 0,448 Z

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4:

Tabel 4
Evaluasi Nilai *R Square*

Variabel	*R Square*	*R Square Adjusted*
Kepuasan Kerja (Z)	0,783	0,777
Kinerja Pegawai (Y)	0,875	0,869

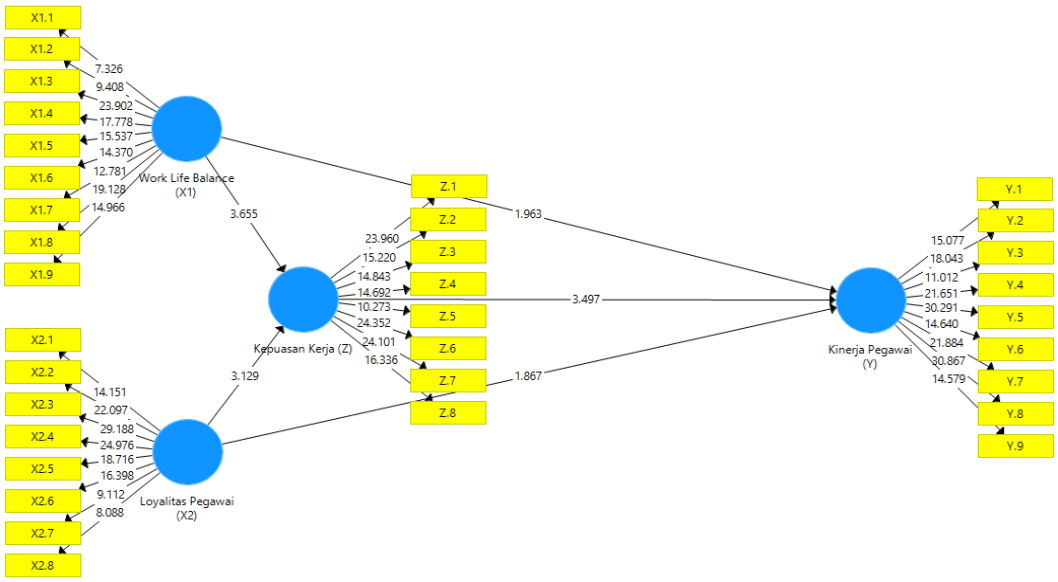
Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Pada table 4 terlihat nilai R^2 konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,783 atau sebesar 78,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk *Work Life Balance* dan Loyalitas Pegawai. Sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstrak Kinerja Pegawai sebesar 0,875 atau sebesar 87,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh *Work Life Balance*, Loyalitas Pegawai dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian *Inner Model*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 6 Structural/Inner Model



Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang mengambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5.

Pengaruh Langsung

Tabel 5
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	*Original Sample (O)*	*Sample Mean (M)*	*Standart Deviation (STDEV)*	*T-Statistic*	*P-Values*	Ket
Work Life Balance (X_1) => Kepuasan Kerja (Z)	0,517	0,506	0,141	3,655	0,000	Hipotesis diterima
Loyalitas Pegawai (X_2) => Kepuasan Kerja (Z)	0,397	0,402	0,127	3,129	0,002	Hipotesis diterima
Work Life Balance (X_1) => Kinerja Pegawai (Y)	0,260	0,244	0,132	1,963	0,050	Hipotesis ditolak
Loyalitas Pegawai (X_2) => Kinerja Pegawai (Y)	0,273	0,285	0,146	1,867	0,062	Hipotesis ditolak
Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,448	0,453	0,128	3,497	0,001	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. *Work Life Balance*, Loyalitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja..

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tebel berikut ini:

Tabel 6
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	*Original Sample (O)*	*Sample Mean (M)*	*Standart Deviation (STDEV)*	*T-Statistic (O/STDEV)*	*P-Values*	Ket
Work Life Balance (X_1) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,231	0,235	0,110	2,113	0,035	Hipotesis diterima
Loyalitas Pegawai (X_2) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,178	0,179	0,068	2,615	0,009	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

DISKUSI

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,517 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,655 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,655 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Maka semakin tinggi *Work Life Balance* akan membuat Kepuasan Kerja semakin meningkat. Dengan berpengaruhnya *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja, maka Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dapat meningkatkan *Work Life Balance* melalui peningkatan keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*).

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian **(Marlapa & Mulyana, 2020),** dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,397 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu 0,002 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,129 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,129 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**.

Maka semakin tinggi Loyalitas Pegawai berpengaruh pada meningkatnya Kepuasan Kerja. Maka Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dapat meningkatkan Loyalitas Pegawai melalui peningkatan taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, suka terhadap pekerjaan.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian **(Pangaribuan & Sihombing, 2021),** dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,260 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,050 besar dari alpha 5% yaitu 0,050 > 0,05 yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,963 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 1,963 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **ditolak**.

Maka semakin tinggi *Work Life Balance* tidak akan berpengaruh pada meningkatnya Kepuasan Kerja. Maka Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dapat meningkatkan *Work Life Balance* melalui peningkatan keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*).

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian **(Bakri, 2021),** dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,273 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,062 besar dari alpha 5% yaitu 0,062 > 0,05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,867 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 1,867 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak.

Maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **ditolak**.

Maka semakin tinggi Loyalitas Pegawai tidak akan berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai. Maka Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dapat meningkatkan Loyalitas Pegawai melalui peningkatan taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, suka terhadap pekerjaan.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian **(Andayani, 2020)**, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,448 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu 0,001 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,947 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 3,947 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.

Maka semakin tinggi Kepuasan Kerja akan membuat Kinerja Pegawai semakin meningkat. Maka Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dapat meningkatkan Kepuasan Kerja melalui peningkatan pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan pangkat, pengawasan, rekan kerja.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian **(Erri & Fajrin, 2021),** dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,231 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,035 kecil dari alpha 5% yaitu 0,035 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,113 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,113 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo, Hipotesis H6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Maka semakin tinggi *Work Life Balance* akan membuat Kinerja Pegawai semakin meningkat melalui meningkatnya Kepuasan Kerja. Maka Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dapat meningkatkan *Work Life Balance* melalui peningkatan keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*).

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian **(Marlapa & Mulyana, 2020),** dengan hasil penelitian *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai yaitu 0,178 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu 0,009 < 0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,615 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,615 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima. Maka dapat disimpulkan Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Maka semakin tinggi Loyalitas Pegawai berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Pegawai meskipun dengan meningkatnya Kepuasan Kerja. Maka Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dapat meningkatkan Loyalitas Pegawai melalui peningkatan taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, suka terhadap pekerjaan.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian **(Pangaribuan & Sihombing, 2021),** dengan hasil penelitian Loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Loyalitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

BATASAN

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 73 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
3. Dalam proses pengambian data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena

kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

4. Karena konstribusi dari variabel *Work Life Balance* dan Loyalitas Pegawai melalui Kepuasan Kerja 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi varibel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

REFERENSI

Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. Buku Abstrak Seminar Nasional Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang, 19(April), 340–349.

Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R.A., & Afgani, M.W. (2024) 'Mental Health Management & Work Life Balance Generasi Milenium Terhadap Kemungkinan untuk Berpindah Kerja Pegawai Anifa. Jurnal Magisma, 4(1), 88–100.

Adolfina (2022), Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas pegawai di departemen operasi PT. Pupuk sriwidjaja palembang, jurnal Ecoment Global, ISSN : 2540-816X Volume 1 Nomor 2

Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *2*(4), 527. https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671

Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Kepuasan Kerja SebagaiVariabel Intervening*. 350–361.

Ardianto, R. E. (2020). The effect of Employee loyalty and work discipline on the employee performance of quality control department of PT. Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.com)*, *7*(2), 214–218.

Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pos Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 350–353. https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/15043

Bakri, M. (2021). Effect of Work Life Balance and Work Motivation on Employee performance in PT . Lion Mentari Airlines in Makassar. *PAMJou*, *2*(2), 181–198.

Bangalino, G. F. A., Nurwidianto, N., & Bopeng, L. S. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, *2*(1), 292. https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20

Efendi, R., & Indonesia, U. P. (2021). *The Effect of Work Motivation and Employee loyalty on Employee performance*. *September 2020*. https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809

Erri, D., & Fajrin, A. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, *XVI*(1), 77–83.

Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 13(1): 1–13.

Fahlevi MS, M. R., & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *7*(2), 408–420.

Fransiska Ekobelawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi STIEP*, *3*(2), 20–23. https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.4

Firstly, K. N., & Samsudin, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout, dan Role Conflict Terhadap Kinerja Pada Pegawai Wanita PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(2), 1092–1101. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Heryati (2022), Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas pegawai di departemen operasi PT. Pupuk sriwidjaja palembang, jurnal Ecoment Global, ISSN : 2540-816X Volume 1 Nomor 2

Husein, Nirza Marzuki, and Hanifah Hanifah. 2019. "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variabels in Banjarmasin Government." 64: 830–36.

Harrison, Edward L. 2019. "The Impact of Employee Involvement on Supervisors." *National Productivity Review* 11(4): 447–52.

Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Pegawai Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. Jurnal EMPATI, 7(1), 424– 429. https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260

Hamid, Abdul, and Hazriyanto Hazriyanto. 2019. "Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.

Aker Solutions Batam." *Jurnal Benefita* 4(2): 326.

Hajrina, R. A., & Mariam, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih , Jakarta. Ekonomi Dan Bisnis, 13(2), 129–136

Iv, N., & Tobasari, K. (2019). *Pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada pt. perkebunan nusantara iv kebun tobasari*. *3*(1).

Irwan, Andi, Azhary Ismail, Nurdin Latif, and A. Zulqadri Putra Pradana M. 2022. "Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai." *Kinerja* 19(2): 522–26.

Johanda. (2020). *The Effect Of Employee loyalty And Characteristics Of Jobs On Employee Performance*. *302*(7), 285–302.

Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *12*(2), 103–122. https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684

Kasman. (2022). *The Influence of Motivation, Cooperation and Organizational Climate on Employee performance With Work Motivation as a Mediation Variabel (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency)*. *2*.

Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *7*(2), 612–620. https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481

Kurniawan. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* (1): 33–48.

Kurniawan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, *1*, 33–48.

Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). the Effect of Work Environment, Motivation, and Employee loyalty on Employee performance of Kud Pama Imu Ende. *Jurnal Ekonomi Balance*, *17*(2), 236–247. https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6095

Mujiatun, Siti et al. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap kepuasan kerja (Studi Pada Pegawai Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang)." 9(3): 447–65.

Mauli, Afiyanisa, and Mukaram Mukaram. 2016. "Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(2): 15.

Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). *The Effect of Work Life Balance and Work Motivation on Employee performance with job satisfaction as Interviening Variabels*. *10*(3), 54–63.

Melisa, and dian lestari Siregar. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Pada Cv. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier." 4(2): 691–703.

Masriah, I. (2020). *The Influence of Motivation and Employee loyalty on Employee performance*. *3*(2), 331–338.

Novita.S. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap. 199–220. http://repository.unigal.ac.id/handle/123456789/489

Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh *Reward* , Loyalitas pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 2(2): 170–83.

Niswah, B. B., & Cahaya. (2023). Work life Balance and Job Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators. Journal of Economics, Business and Management, 5(1), 18–24.

Nafis, dkk., (2020). Analisis Work Life Balance para Pegawai Bank BJB Cabang Indramayu, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 8(1), 117.

Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2021). *The Effect of Employee loyalty on Employee performance Mediated on job satisfaction (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee)*. 203–211.

P. Wijaya and T. N. E. Dewayani Soeharto, "Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pegawai," Psikostudia : Jurnal Psikologi, vol. 10, no. 3, p. 266, Oct. 2021, doi: 10.30872/psikostudia.v10i3.5627

Putri, M. (2021). Hubungan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pegawai di PT. PLN Persero Area Ambon. Jurnal Maneksi. 7(1). 47- 54.

Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, *4*(2), 585. https://doi.org/10.32502/jab.v4i2.1971

Rozi, Achmad et al. 2020. "The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta." *Humanities,Management and Science Proceedings* 1(1): 55–61.

Rio (2022), Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada unit pelayanan dinas kesehatan provinsi jawa timur, skripsi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Reka, Universitas Medan. 2019. “Universitas Medan.”

Ridho, Muhammad, and Febsri Susanti. 2019. “Pengaruh *Reward* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Pegawai Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.”

Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). *Pengaruh Work Life Balance , Pelatihan , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT . Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo*. *1*(9), 2935–2943.

Setiawan. 2019. “1 – 081260994489.” 11(1): 19–33.

Sherly, A. (2022). Relationship between Work-life Balance , Burnout and Turnover Intention in Millennial Workers. YUME : Journal of Management, 5(3), 280–292. https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067

Sari, Oxy Rindiantika. 2019. “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening.” *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.

Setiawan. 2019. “1 – 081260994489.” 11(1): 19–33.

Samsono (2022), Pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap loyalitas pegawai (studi pada PT perkebunan nusantara iv unit usaha adolina perbaungan), Skripsi ilmu administrasi niaga, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik universitas sumatera utara

SE., MM., N., & Faka, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *6*(2). https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186

Setiyowati, H. & Kurniawan, B. (2021). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Garmen Harlis. *JURNAL BRITISH Volume 1, No 2, Mei 2021; Pp. 37–48*, *1*(1), 32–49.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sugiono, Edi, and Rizki Perdana Ardhiansyah. 2021. “The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening.” *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal* 5(3): 1143–51.

Tegallalang, D. I. K. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang*. *8*(1), 33–41.

Tamimi, Muhizan, and Sopiah Sopiah. 2022. “The Influence of Work Environment on Employee Performance: A Systematic Literature Review.” *International Journal of Entrepreneurship and Business Management* 1(2): 128–38.

Wijaya, I. G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, *1*(2), 729–743.

Winata, Edi, Sekolah Tinggi, and Ilmu Manajemen Sukma. 2019. “Pengaruh Loyalitas pegawai Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.” *Jurnal Ilman* 4(1): 1–17.

Wardani, Sulistyo P dan Rita I. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) di Tangerang. Jurnal Ilmiah M-Progress. 12 (1), 13-25.

.