

Pengaruh *Mindfulness*, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pasuruan Industrial Estate Rembang

Muhammad Husen Abdillah¹, Miftahul Huda², Nur Ajizah³

^{1,2,3}Universitas Yudharta Pasuruan

husenyudharta@gmail.com¹, miftahulhuda@yudharta.ac.id²

ABSTRACT

The influence of mindfulness, work-life balance and employee satisfaction has a positive and significant influence on employee performance in Rembang industrial estate company employees. This type of research aims to measure the influence of mindfulness, work-life balance and employee satisfaction on employee performance. This research population used a purposive sampling method which obtained a sample size of 100 respondents. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS Statistical 25 application. The results of the research show that: 1. The mindfulness variable has a significant effect on employee performance, 2. The work-life balance variable has a significant effect on employee performance, 3. The satisfaction variable employees have a significant effect on employee performance. The results of the T test for the variables mindfulness, work-life balance, employee satisfaction and employee performance were obtained at mindfulness Tcount of (4.712) > Ttable (1.984), (WLB) Tcount of (8.089) > Ttable (1.984), (employee satisfaction) Tcount of (3.063) > from Ttable (1.984) it can be concluded that the variables of mindfulness, work-life balance and employee satisfaction have a significant effect on employee performance at companies in the PIER Pasuruan area.

Keywords : *Mindfulness, Work-life balance, Employee satisfaction, Employee performance.*

ABSTRAK

Pengaruh *mindfulness*, *work-life balance* dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan perusahaan industrial estate rembang, jenis penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *mindfulness*, *work-life balance* dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda dengan alat bantuan aplikasi IBM SPSS Statistical 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Variabel *mindfulness* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Variabel kepuasan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T untuk variabel *mindfulness*, *work-life balance*, kepuasan karyawan dan kinerja karyawan diperoleh sebesar *mindfulness* Thitung sebesar (4.712) > dari *Ttabel* (1.984), (*WLB*) Thitung sebesar (8.089) > dari *Ttabel* (1.984), (*kepuasan karyawan*) Thitung sebesar (3.063) > dari *Ttabel* (1.984) dapat disimpulkan bahwa variabel *mindfulness*, *work-life balance* dan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kawasan PIER Pasuruan.

Kata kunci : *Mindfulness, Work-life balance, Kepuasan karyawan, Kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Perusahaan dibidang industri manufaktur sangat berperan penting disuatu negara, bahkan sering juga disebut sebagai jantung dan jiwa dari perekonomian suatu negara. Selain bermanfaat dari segi perekonomian, perusahaan industri manufaktur juga bermanfaat sebagai tempat bekerja bagi masyarakat sebagai penghasil berbagai macam barang dalam jumlah skala besar, bahkan satu perusahaan bisa melibatkan tenaga kerja

hingga ribuan karyawan. Hal ini tentunya sangat membantu meringankan beban pemerintah itu sendiri dalam hal mengatasi banyaknya pengangguran yang setiap tahunnya semakin meningkat. Industri manufaktur terlibat dalam pembuatan dan pengelahan barang yang dapat dinikmati baik sebagai bahan baku menjadi produk atau setengah jadi, dan dari bahan setengah jadi menjadi produk baru. Peran industri manufaktur kini semakin besar mengingatnya banyaknya sektor yang sudah dikerjakan, seperti pabrik sabun, kosmetik, elektronik, plastik, kayu, besi baja, produsen alat musik dan perusahaan makan minuman (mamin) yang bergerak pada perusahaan manufaktur dalam berbagai sektor dan perdagangan internasional maupun domestik (ekspor-impor).

Di dalam dunia kerja tidak bisa dipungkiri apalagi dalam perusahaan yang sangat besar dan juga banyak kerubungan sosial antar karyawan seperti perusahaan industri manufaktur, ada kemungkinan muncul berbagai masalah sehubungan dengan pekerjaan dan kondisi-kondisi yang dapat memicu munculnya stres baik disadari atau tidak, pekerjaan yang dilakukan seseorang, seperti administrasi dan keuangan maupun pekerjaan dibagian produksi barang di pabrik akan berpotensi menimbulkan stres pada diri karyawan. Misalnya beban pekerjaan dan *deadline* waktu dari atasan, *overload* atau *underload* pekerjaan dan hal lain sebagainya.

Stres pada karyawan tidak bisa diperkirakan, hal ini dapat muncul dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang, karena karyawan berkecimpung dalam kerjanya lebih dari delapan jam per hari. Ada beberapa alasan mengapa stres di tempat kerja perlu diangkat dengan produktifitas kerja karyawan, seperti stres kerja banyak yang di pengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun luar perusahaan dan di era globalisasi sekarang peralatan kerja yang semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di tempat kerja juga semakin bertambah tentu saja keadaan ini akan menuntut kondisi fisik dan mental karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu menyadari keberadaannya dan memahami bagaimana cara menghadapinya.

Karyawan sangat perlu memahami mengenai kondisi yang sedang dialami seluruh karyawan saat ini di Indonesia seperti halnya kebutuhan fisiologis yang memperoleh persentase 27,24%, kebutuhan rasa aman dengan persentase 4,18%, kebutuhan sosial dengan persentase 20,26%, kebutuhan pengakuan dari atasan dengan persentase yang didapatkan 13,33%, dan kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan persentase yang sangat tinggi yaitu 29,02%, hal ini akan mendorong seberapa tingkat kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

Mindfulness (kesadaran penuh) akan sangat penting berada dalam sebuah perusahaan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam memunculkan fokus karyawan di saat bekerja, hal ini merupakan sangat sulit diterapkan oleh seorang manajemen perusahaan kalau tidak ada dukungan dari karyawan itu sendiri, maka setiap karyawan juga perlu melakukan work-life balance terhadap setiap individu karyawan, dengan adanya kebijakan dari manajer perusahaan, akan membuat seorang karyawan lebih rileks dalam bekerja dan tidak merasa tertekan dengan beban dari perusahaan, berupa tugas-tugas yang bisa menyita waktu mereka untuk lebih lama bekerja di perusahaan (Yoga Rohmatulloh, 2023). Seperti halnya, perusahaan memberikan kebijakan agar karyawan bebas mengatur waktu antara ditempat kerja mereka dengan waktu untuk keperluan lain

di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dll.

Setiap karyawan harus memiliki kebebasan sebagai bagian dari hak mereka, karena ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, tanpa tekanan fisik atau mental, hal ini secara alami akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Di mana manajemen perusahaan harus menjunjung tinggi prinsip keadilan yang layak diterima oleh karyawan secara tidak langsung. Hal ini penting karena berpengaruh besar terhadap kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Asari, 2022). Kepuasan kerja karyawan akan tercermin dalam sikap positif yang mereka tunjukkan terhadap pekerjaan mereka, disertai dengan rasa tanggung jawab yang baik.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan harus ada dalam setiap perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi ini sesuai dengan standar perusahaan yang menekankan ketepatan, kecepatan, pengembangan kualitas, potensi dalam kinerja, serta produktivitas. Semua ini menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja sebuah perusahaan (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam perusahaan, dan mencapai kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yang baik adalah dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Dengan terlibat dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab bersama dan berkontribusi secara aktif. Oleh karena itu, perlu ada keseimbangan bagi semua karyawan dan manajer dalam sebuah perusahaan, ketidakadilan dalam memperlakukan karyawan yang telah berkorban dan kontribusi yang telah dicapai di perusahaan dapat mendorong karyawan untuk menuntut imbalan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Semakin besar pengorbanan yang dilakukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan oleh karyawan.

Melalui fenomena diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pentingnya *Mindfulness* dan *Work-Life Balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan tanpa ada rasa stres yang dialami oleh karyawan sehingga karyawan melakukan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Meskipun, dengan beban kerja yang berat, kejemuhan kerja dan lamanya masa dalam bekerja maka dengan pengaruh *mindfulness* dan *work life balance* diharapkan karyawan memiliki rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaannya yang mendorong salah satu faktor dalam tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kondisi ini merupakan salah satu pendorong peneliti untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Mindfulness* dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi rasa kepuasan karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Mindfulness

Dalam penelitian (Yoga Rohmatulloh, 2023) *Mindfulness* digambarkan sebagai kondisi di mana pikiran seseorang terfokus pada aktivitas yang sedang dilakukan saat ini. *Mindfulness* melibatkan kemampuan seseorang untuk melihat, mengendalikan, memahami, dan menerima pikiran yang sedang dirasakan. Seseorang yang berlatih *mindfulness* mampu menyadari adanya gangguan pikiran yang berpotensi mengganggu

fokus dan menyebabkan hilangnya konsentrasi saat bekerja, serta tetap menjaga hubungan yang damai dengan pikiran tersebut.

Work-life Balance

Dalam penelitian (Aliya & Saragih, 2020) Work-life balance menggambarkan kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola dan menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti keluarga, hobi, dan liburan. Work-life balance membantu mengurangi potensi konflik antara urusan pribadi dan pekerjaan. Dengan keseimbangan ini, karyawan dapat mengelola waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, termasuk liburan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab pekerjaan.

Kepuasan Karyawan

Istilah kepuasan merupakan gambaran emosi atau perasaan seseorang ketika mereka dapat merasakan cukup dengan apa yang mereka lakukan atau yang mereka dapatkan. Ketika mendengar kata kepuasan kerja, maka dapat tergambar seorang pekerja atau karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan atau hasil dari pekerjaan yang mereka selesaikan tersebut. Menurut Sutrisno (2019) dalam (Pratama & Setiadi, 2021) kepuasan kerja ialah gambaran hal yang individu, karena setiap individu memiliki nilai tersendiri yang berlaku dalam diri masing-masing individu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian (Asari, 2022) adalah kemampuan mereka untuk memenuhi standar dan mencapai tujuan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Bentuk Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan (*Explanatory Research*) yang merupakan penelitian untuk menerangkan, menguji hipotesis dari variabel - variabel penelitian. Jenis penelitian ini yang digunakan penelitian kuantitatif menurut (Baihaqi & Huda, 2023).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan industrial estate rembang Kabupaten Pasuruan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan kawasan pier Pasuruan. Dalam penelitian ini, Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan rumus Lemeshow (1997) dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui. Pada rumus tersebut. Maka dari itu dalam penelitian ini sampel ditetapkan sebanyak 100 responden.

Pendekatan Penelitian

Uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah (1) Uji instrumen (a) Uji validitas (b) Uji realibilitas (2) Uji normalitas (3) Uji autokorelasi (4) Uji regresi linier berganda (5) Uji koefisien determinasi (6) Uji hipotesis (a) Uji T (b) Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Berdasarkan perhitungan uji validitas untuk item Mindfulness, Work-Life Balance, Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan di ketahui R hitung $> 0,05$ dan R hitung $> r$ tabel. R tabel diketahui dengan jumlah sampel 100 pada taraf signifikansi 10% pada distribusi nilai r tabel statistik, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1654.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien korelasi	Sig.	Keterangan
1.	Mindfulness	X1.1	0,734	0,000	Valid
		X1.2	0,767	0,000	Valid
		X1.3	0,588	0,000	Valid
		X1.4	0,645	0,000	Valid
2.	Work-Life Balance	X2.1	0,597	0,000	Valid
		X2.2	0,574	0,000	Valid
		X2.3	0,643	0,000	Valid
		X2.4	0,619	0,000	Valid
		X2.5	0,643	0,000	Valid
		X2.6	0,540	0,000	Valid
3.	Kepuasan Karyawan	Z1	0,468	0,000	Valid
		Z2	0,529	0,000	Valid
		Z3	0,442	0,000	Valid
		Z4	0,479	0,000	Valid
		Z5	0,582	0,000	Valid
		Z6	0,528	0,000	Valid
		Z7	0,616	0,000	Valid
		Z8	0,610	0,000	Valid
		Z9	0,452	0,000	Valid
		Z10	0,439	0,000	Valid
4.	Kinerja Karyawan	Y1	0,701	0,000	Valid
		Y2	0,732	0,000	Valid
		Y3	0,640	0,000	Valid
		Y4	0,431	0,000	Valid
		Y5	0,477	0,000	Valid
		Y6	0,460	0,000	Valid

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai instrumen-instrumen diatas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dalam penelitian ini dikatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji validitas diskriminan berdasarkan nilai cross loading. Nilai ini berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk, dimana nilai tersebut harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk lainnya.

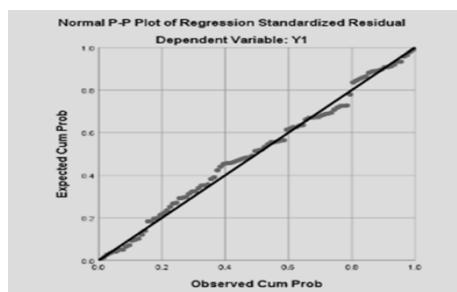
Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Keterangan
1.	Mindfulness	0,617	Reliabel
2.	Work-Life Balance	0,644	Reliabel
3.	Kepuasan Karyawan	0,693	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,625	Reliabel

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada analisis parametrik, asumsi yang dimiliki oleh data adalah data tersebut harus berdistribusi normal. Dijelaskan bahwa metode pendekatan *grafik normal probability plot* dan *kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi (Sig) $>0,05$ maka data penelitian tersebut bisa dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Hasil pengujian cronbach's alpha dan composite reliability menunjukkan nilai > 0.6 dan nilai AVE > 0.5 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi adanya autokorelasi antara variabel gangguan pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya.

Tabel 3. Hasil Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.655	.644	1.17786	1.593

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah sampel 100 (N), dan jumlah variabel independen 2 (K-2). Nilai DW sebesar 1.593 terletak diantara nilai du sebesar 1.593 dan 4-du sebesar 2.2848. dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan menggunakan nilai durbin-watson, yang kemudian dibandingkan dengan nilai tabel durbin-watson (d1 dan du) pada taraf signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dengan model regresi pada penelitian ini.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh pengaruh variabel independen (*mindfulness*, *work-life balance* dan kepuasan karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef. Regresi (B)	Sig.
<i>Mindfulness</i>	0,289	0,000
<i>Work-life balance</i>	0,392	0,000
Kepuasan karyawan	0,102	0,003

Berdasarkan hasil tabel 4.14 diatas didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6,299 + 0,289X_1 + 0,392 + 0,102 + e$$

Hasil dari analisis tersebut dinyatakan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,289 menunjukkan bahwa variabel *mindfulness* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan perusahaan kawasan PIER Pasuruan, artinya semakin besar pengaruh variabel *mindfulness*, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,392 menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan perusahaan kawasan PIER Pasuruan, artinya semakin besar pengaruh variabel *work-life balance*, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien X_3 sebesar 0,102 menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan perusahaan kawasan PIER Pasuruan, artinya semakin besar pengaruh variabel kepuasan karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang dirangka oleh variabel independen secara bersama-sama. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.644	1.17786

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,655 sehingga dapat diartikan bahwa 65,5% dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *mindfulness*, *work-life balance* dan kepuasan karyawan, sedangkan 34,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dengan menanyakan antara dua variabel atau lebih, dengan syarat pengujian berupa:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika $sig < a (0,05)$ maka hipotesis diterima dan jika $sig > a (0,05)$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	T hitung	T tabel	Sig.
Mindfulness	4.712	1.984	0,000
Work-life balance	8.089	1.984	0,000
Kepuasan karyawan	3.063	1.984	0,003

1. Uji Hipotesis *Mindfulness* terhadap kinerja karyawan (H1)

Berdasarkan perhitungan koefisien pengaruh *Mindfulness* terhadap kinerja karyawan nilai T_{hitung} sebesar (4.712) $>$ dari T_{tabel} (1.984) dan nilai $Sig.$ 0,000 ($Sig. < 0,05$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama *Mindfulness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Mindfulness* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan (H2)

Berdasarkan perhitungan koefisien pengaruh *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan nilai T_{hitung} sebesar (8.089) $>$ dari T_{tabel} (1.984) dan nilai $Sig.$ 0,000 ($Sig. < 0,05$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan (H3)

Berdasarkan perhitungan koefisien pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan nilai T hitung sebesar $(3.063) >$ dari T tabel (1.984) dan nilai $Sig. 0,000$ ($Sig. < 0,05$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima karena signifikansi lebih kecil dari $0,05$ sehingga hipotesis ketiga kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dan bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	252.707	3	84.236	60.717	0,000
Residual	133.186	96	1.387		
Total	385.892	99			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA^a pada tabel 4.18 diatas didapatkan F hitung $60.717 > F$ tabel $(2,70)$, nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai $Sig. 0,000$ lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Mindfulness* (X_1) *Work-life balance* (X_2) dan Kepuasan karyawan (X_3) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Mindfulness* terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal ini, *Mindfulness* dapat melatih karyawan di perusahaan kawasan PIER Pasuruan dalam memusatkan perhatian pada tugas-tugas yang sedang mereka kerjakan tanpa terganggu oleh pikiran atau emosi yang mengganggu, dengan ini bisa mengurangi tekanan dan kecemasan karyawan yang dapat menghambat proses kinerja karyawan, sehingga karyawan akan sulit dalam memunculkan atau menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sulistyowati et al., 2023), karyawan yang mampu memunculkan *mindfulness* dalam diri karyawan akan mampu untuk memunculkan tingkat kinerja karyawan yang semakin tinggi, jika *mindfulness* dalam diri karyawan rendah maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian, karyawan yang bekerja di perusahaan kawasan PIER akan mengalami keseimbangan antara hidup karyawan dengan pekerjaan mereka, dengan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sehingga karyawan akan lebih

memanfaatkan waktunya untuk kegiatan yang diluar dari pekerjaan mereka, sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang maksimal di dalam proses produksi di perusahaan kawasan PIER Pasuruan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan (Sulistiyowati et al., 2023), karyawan yang memiliki work-life balance akan lebih mampu menunjukkan profesionalisme dalam bekerja. Ini karena kondisi yang mereka alami mendukung dan mendorong performa mereka dalam menjalankan tugas.

Pengaruh kepuasan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini mengindikasikan bahwa semua anggota tim memiliki akses informasi yang diperlukan dan terlibat dalam diskusi yang konstruktif dengan begitu karyawan dapat berkolaborasi dan membagitugas dengan adil sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing – masing anggota tim, serta mereka dapat memastikan bahwa setiap orang bisa memahami perannya dalam mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan (Asari, 2022), Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. Selain itu, kepuasan kerja berhasil berfungsi sebagai variabel mediasi antara work-life balance dan kinerja karyawan.

Pengaruh *Mindfulness*, *work-life balance* dan kepuasan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan perusahaan kawasan PIER Pasuruan sudah merasakan tingkat *mindfulness* yang tinggi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mampu mengelola stres dengan baik, dan merasakan lebih terlibat dan aktif untuk berkontribusi dalam pekerjaannya. Sehingga karyawan juga akan lebih banyak waktu dalam keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Sehingga akan memunculkan sifat karyawan yang totalitas dalam kinerjanya, meningkatnya produktivitas, inovasi, dan cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap perusahaan. Dalam (Badrianto & Ekhsan, 2021) karyawan juga mendapatkan kesempatan promosi jabatan dan pengembangan karir nya, sehingga karyawan akan bekerja dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. *Mindfulness*, *Work-life balance* dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

SARAN

1. Mengenai *Mindfulness*, perusahaan perlu menerapkan dalam kepemimpinannya, karena pada dasarnya karyawan dalam bidang produksi bekerja dengan tingkat pekerjaan yang sangat cepat dan tepat, hal tersebut akan membantu karyawan lebih

fokus dalam bekerja dan mampu meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan yang diakibatkan oleh pecahnya fokus dalam bekerja.

2. Mengenai Work-life balance, diharapkan perusahaan kawasan PIER Pasuruan lebih memperhatikan kerja karyawan dalam bidang produksi, seperti hal nya pemimpin terjun langsung dalam wilayah produksi untuk menanyakan bagaimana keluh kesah yang dihadapi oleh karyawan bidang produksi, sehingga karyawan merasakan dengan adanya perhatian yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan.
3. Mengenai kepuasan karyawan, diharapkan perusahaan PIER Pasuruan lebih memperhatikan karyawan dalam bidang produksi, karena karyawan produksi merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, apabila karyawan dalam produksi mempunyai banyak tekanan dan melakukan banyak kesalahan maka perusahaan juga akan terjadi kerugian yang sangat besar.

DAFTAR PUSTAKA

Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>

Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–893.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>

Baihaqi, A., & Huda, M. (2023). Pengaruh Transformasi Digital Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Umkm Di Kabupaten Pasuruan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(7), 120–130. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama/article/view/294>

Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>

Sulistyowati, E. Y., Hasanah, K., & Murniyati, D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Mindfulness Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Di Kota Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 5, September*.

Yoga Rohmatulloh. (2023). pengaruh Work life balance, Kecerdasan Emosional dan Mindfulness terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Surabaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2, 9–34.