

## ***The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance PT. Sumber Adiluhung Kahuripan***

### **Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan**

**Muhammad Iqbal Tawakal<sup>1</sup>, Asep Jamaludin<sup>2</sup>, Nandang<sup>3</sup>**

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.muhammadtawakal@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.muhammadtawakal@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id](mailto:asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[nandang@ubpkarawang.ac.id](mailto:nandang@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Sumber Adiluhung Kahuripan, Karawang. The research is based on the importance of maintaining a balance between personal life and work, as well as the role of job satisfaction in supporting optimal employee performance. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 30 respondents from a total population of 34 employees, using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results show that Work-Life Balance and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance ( $F_{count} = 38.340 > F_{table} = 3.30$ ;  $significance = 0.000$ ). However, partially, only Job Satisfaction has a significant influence on Employee Performance ( $t_{count} = 8.538 > t_{table} = 2.039$ ;  $significance = 0.000$ ), while Work-Life Balance does not show a significant partial effect. The conclusion of this study highlights that Job Satisfaction plays a more dominant role in improving employee performance. The implication of this research emphasizes the importance of organizational focus on factors that enhance job satisfaction to boost employee productivity.*

**Keywords:** Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan, Karawang. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta tingkat kepuasan kerja dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 30 responden dari total populasi 34 karyawan yang dipilih melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $F_{hitung} = 38,340 > F_{tabel} = 3,30$ ;  $signifikansi = 0,000$ ). Namun secara parsial, hanya variabel Kepuasan Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $t_{hitung} = 8,538 > t_{tabel} = 2,039$ ;  $signifikansi = 0,000$ ), sementara Work-Life Balance tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

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

#### **1. Pendahuluan**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks perusahaan merupakan proses strategis yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, hingga evaluasi kinerja. Dalam sebuah perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Hasibuan (2024), MSDM dalam perusahaan berperan sebagai pengelola potensi tenaga kerja dengan pendekatan yang sistematis dan strategis guna mencapai keberhasilan bisnis (Hasibuan, 2024; Sutrisno, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan MSDM yang diterapkan dapat mendorong motivasi serta kesejahteraan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung setiap perusahaan atau organisasi, dan kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mendasar dalam mengantarkan kesuksesan. Upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas menjadi suatu keharusan yang tak terhindarkan. Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang ada dalam perusahaan, serta lingkungan kerja yang diciptakan oleh organisasi itu sendiri. Selain itu, faktor lain seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), serta kepuasan kerja yang tercapai, turut berperan dalam menciptakan karyawan yang produktif, sehat, dan loyal terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. (Abdurrohman et al., 2024)

PT Sumber Adiluhung Kahuripan berdiri sejak tahun 2020 dan beroperasi di bidang perdagangan umum dan distribusi, terutama sebagai distributor amoniak, cakupannya cukup luas. PT. Sumber Adiluhung Kahuripan telah berkomitmen untuk memberikan produk berkualitas tinggi dan layanan terbaik kepada pelanggan dengan tetap memprioritaskan kepuasan dan kesejahteraan karyawan sejak awal berdirinya. Perusahaan ini menerapkan berbagai strategi manajerial yang kompleks untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan berfokus pada peningkatan kinerja. PT Sumber Adiluhung Kahuripan memainkan peran multifaset lebih dari sekadar penyediaan produk, tetapi juga mendorong pengembangan sumber daya manusia.

Dalam dunia kerja keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada bagaimana setiap orang bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung mengatakan bahwasanya kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli diatas yaitu bahwasanya pengertian kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan. (Husna & Prasetya, 2024)

Berdasarkan hasil pengamatan penulis lakukan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan mengenai aspek manajemen sumber daya manusia, data penilaian yang penulis peroleh teridentifikasi bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai standar optimal yang ditetapkan oleh perusahaan. Temuan ini menjadi dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

**Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan Tahun 2021-2023**

| Tahun | Penilaian Kinerja |   |    |   |   | Jumlah Karyawan yang Dinilai |
|-------|-------------------|---|----|---|---|------------------------------|
|       | A                 | B | C  | D | E |                              |
| 2021  | 3                 | 6 | 10 | 7 | 8 | 34                           |
| 2022  | 3                 | 7 | 12 | 9 | 3 | 34                           |

|      |   |   |    |   |   |    |
|------|---|---|----|---|---|----|
| 2023 | 3 | 5 | 11 | 8 | 7 | 34 |
|------|---|---|----|---|---|----|

**Sumber: Administrasi PT. Sumber Adiluhung Kahuripan, 2024**

Tabel 1 menunjukkan hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Dari data tersebut terlihat masih terdapat sebagian pegawai yang memperoleh nilai kinerja dibawah D, sedangkan hanya empat pegawai yang berhasil memperoleh nilai diatas A. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai masih belum stabil

Selain data evaluasi kinerja karyawan, penulis juga melakukan pra-penelitian yang melibatkan 30 orang karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripant. Berikut hasil pra-penelitian terkait:

**Tabel 2. Hasil Pra Penelitian Kinerja Karyawan Terhadap PT. Sumber Adiluhung Kahuripan**

| No | Pernyataan   | Baik | Tidak Baik |
|----|--|------|------------|
| 1  | Bagaimana Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan stKaryawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripanr perusahaan | 20   | 10         |
| 2  | Bagaimana Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan menyelesaikan tugas dengan efisien tanpa membuang waktu  | 17   | 13         |
| 3  | Bagaimana Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan memberikan ide baru untuk mendukung kemajuan perusahaan  | 19   | 11         |
| 4  | Bagaimana Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan mematuhi aturan dan prosedur perusahaan  | 16   | 14         |
| 5  | Bagaimana Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan berkolaborasi dengan tim dalam mencapai tujuan perusahaan  | 18   | 12         |

Sumber : Hasil Pra Survei Pra Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Pra Penelitian Kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan di atas, sebagian besar karyawan dinilai mampu mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan. Sebanyak 20 karyawan memberikan respons positif terkait hal ini. Di sisi lain, efisiensi kerja dan kepatuhan terhadap aturan menunjukkan adanya tantangan, dengan sejumlah karyawan yang merasa belum optimal dalam kedua aspek tersebut.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, ada banyak faktor yang memengaruhinya, baik dari sisi individu maupun lingkungan kerja. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), karena hal ini sangat berpengaruh pada bagaimana seorang karyawan bisa menjalankan tugasnya di tempat kerja tanpa mengabaikan kebutuhan pribadinya. Keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai factor seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan faktor fisik dan mentalnya. Keseimbangan kerja dan kehidupan menjadi semakin penting di era globalisasi saat ini. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menyebabkan perubahan yang signifikan pada dunia kerja. Pekerja dituntut untuk lebih produktif dan fleksibel, sehingga sering kali harus bekerja lembur atau bekerja dari jarak jauh. Perubahan ini dapat menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan (Hendra & Artha, 2023)

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, berikut ini adalah hasil pra-penelitian yang memberikan tingkat mengenai *work-life balance* di Perusahaan tersebut. Tabel berikut menunjukkan data yang diperoleh dari responden terkait pandangan mereka tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

**Tabel 3. Lembar Pra Penelitian Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan**

| No | Pernyataan  | Baik | Tidak Baik |
|----|---|------|------------|
| 1  | Bagaimana jadwal kerja fleksibel Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan membantu menjaga keseimbangan hidup                      | 23   | 7          |
| 2  | Bagaimana perusahaan mendukung Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan dalam menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi | 16   | 14         |
| 3  | Bagaimana rekan kerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan memberikan dukungan yang baik dalam menyelesaikan tugas             | 21   | 9          |
| 4  | Bagaimana Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi               | 20   | 10         |
| 5  | Bagaimana kepribadian Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan membantu menciptakan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan           | 17   | 13         |

Sumber : Hasil Survei Pra Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Pra Penelitian Kepuasan Kerja PT. Sumber Adiluhung Kahuripan di atas, bahwa mayoritas karyawan merasa jadwal kerja fleksibel yang diterapkan perusahaan cukup membantu mereka dalam menjaga keseimbangan tersebut. Sebanyak 23 karyawan menilai aspek ini secara positif. Selain itu, dukungan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas juga mendapat respons baik dari 21 karyawan. Namun, beberapa aspek seperti dukungan perusahaan dan kemampuan mengatur waktu menunjukkan adanya perbedaan pendapat, dengan sebagian karyawan merasa belum sepenuhnya terbantu.

Tingkat kepuasan kerja mencerminkan respons emosional individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti situasi kerja, kerja sama, imbalan, serta aspek fisik dan psikologis. Tingkat kepuasan bersifat subjektif, bergantung pada nilai-nilai individu, dan meningkat saat pekerjaan sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan juga mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang diyakini layak diterima. (Budi Santoso & Yuliantika, 2022)

Setelah work-life balance, data mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan ditampilkan pada tabel berikut. Kepuasan kerja diukur melalui beberapa indikator seperti jenis pekerjaan, upah, dan lingkungan kerja.

**Tabel 4. Lembar Pra Penelitian Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan**

| No | Pernyataan   | Baik | Tidak Baik |
|----|--|------|------------|
| 1  | Bagaimana tingkat kepuasan Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan dengan jenis pekerjaan yang Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan lakukan | 18   | 12         |
| 2  | Bagaimana tingkat kepuasan Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan dengan upah yang diterima dari perusahaan                                   | 19   | 11         |
| 3  | Bagaimana pengawas Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan pekerjaan                                  | 17   | 13         |
| 4  | Bagaimana kenyamanan Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan dalam bekerja dengan rekan kerja  | 22   | 8          |
| 5  | Bagaimana lingkungan kerja mendukung kebutuhan pribadi dan profesional Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan                                 | 18   | 12         |

Sumber : Hasil Survei Pra Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel 4 Hasil Pra Penelitian Kepuasan Kerja PT. Sumber Adiluhung Kahuripan di atas, bahwa hubungan dengan rekan kerja menjadi salah satu aspek dengan tingkat kepuasan tertinggi, di mana 22 karyawan menilai hal ini positif. Namun, pada indikator lain, seperti tingkat kepuasan terhadap jenis pekerjaan dan lingkungan kerja, terdapat respons yang lebih bervariasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja secara umum cukup baik, masih ada aspek-aspek yang memerlukan perhatian lebih dari perusahaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap *work-life balance* (WLB) dan kepuasan kerja semakin meningkat karena kontribusinya terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu, seperti Putro dan Wajdi (2024), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi antara WLB dan kinerja karyawan, namun peran variabel moderasi seperti budaya organisasi atau dukungan sosial masih jarang dibahas. Selain itu, sebagian besar penelitian berfokus pada sektor tertentu, seperti telekomunikasi (Yuzalmi et al., 2024), sehingga diperlukan eksplorasi lebih lanjut untuk menguji apakah hubungan tersebut berlaku di sektor lain seperti pendidikan, kesehatan, atau manufaktur. Penelitian juga jarang mengkaji pengaruh faktor demografis, seperti usia, jenis kelamin, atau status pernikahan, dalam memoderasi hubungan antara WLB, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, meskipun studi seperti Wardhani dan Hasan (2024) telah mengkaji hubungan simultan antara WLB, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, penelitian tentang pengaruh parsial dan simultan dari kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan masih terbatas, sehingga menjadi peluang untuk memperluas pemahaman dalam bidang ini (Asari Fathur, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana *work-life balance* dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Meskipun banyak penelitian yang sudah membahas pengaruh keduanya terhadap kinerja, masih ada beberapa hal yang belum banyak diteliti, terutama bagaimana kedua faktor ini saling berhubungan di perusahaan seperti ini. Melalui penelitian ini, diharapkan bisa memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruhnya, serta memberi masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan tentunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja mereka juga lebih optimal.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen

Menurut Hasibuan (Jamaludin et al., 2024) mengatakan manajemen adalah seni dan ilmu mengelola cara menggunakan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Handoko (Jamaludin et al., 2024) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

"Manajemen merupakan proses mengoordinasikan sumber daya yang tersedia melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien." (Robbins & Coulter, 2020).

Manajemen merupakan suatu proses yang terstruktur dalam mengoordinasikan berbagai sumber daya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan penerapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang efektif, manajemen berperan dalam menciptakan efisiensi serta efektivitas dalam operasional organisasi.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan melibatkan orang-orang secara individu. Hal ini menandakan bahwa peranan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan dalam pengelolaan suatu

organisasi (Darmadi, 2022). Dibutuhkan perencanaan yang terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, untuk meningkatkan kontribusi tenaga kerja terhadap perkembangan organisasi dan mencapai keunggulan kompetitif. Strategi sumber daya manusia melibatkan kerjasama antar departemen sumber daya manusia secara menyeluruh. Aktivitas strategi sumber daya manusia didasarkan pada kolaborasi antara departemen sumber daya manusia dan manajer lini, serta melibatkan partisipasi manajemen puncak dalam menjelaskan visi dan misi organisasi. Visi dan misi ini dapat dijabarkan ke dalam tujuan bisnis yang strategis untuk mendukung pencapaian hasil yang diinginkan. (Maulana et al., 2024)

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan sistematis dalam perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengawasan tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi." (Dessler, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada strategi dalam mengelola tenaga kerja guna meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan adanya perencanaan yang baik, pengembangan karyawan, dan sistem pengawasan yang optimal, MSDM berperan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten serta produktif.

### **Work Life Balance**

*Work Life Balance* sebagai kemampuan individu untuk mengatur waktu dan energi antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang memberikan rasa harmoni, mengurangi stres, dan meningkatkan kualitas hidup. *Work Life Balance* adalah persepsi individu tentang keseimbangan antara peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi (Sherani, 2021). Pegawai menekankan bahwa keseimbangan ini bersifat subjektif dan tergantung pada bagaimana individu menilai dan merasakan keseimbangan tersebut. *Work Life Balance* sebagai tingkat sejauh mana individu dapat secara efektif mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan mempertahankan tingkat kesejahteraan fisik dan mental yang sehat. Menurut Kim (2020). , *Work Life Balance* adalah tentang mengelola tekanan dan tuntutan dari kedua domain ini dengan cara yang tidak merugikan kesejahteraan individu. (Ramadhan et al., 2024)

Work-Life Balance adalah kemampuan individu untuk mengatur waktu dan energi antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang memberikan rasa harmoni, mengurangi stres, dan meningkatkan kualitas hidup. (Sherani, 2021).

Work-Life Balance berkontribusi dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan keseimbangan yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efektif, memiliki kesejahteraan yang lebih baik, dan terhindar dari stres berlebih akibat ketidakseimbangan antara dua aspek tersebut.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Nandang (2023), berujung pada penilaian positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaannya sendiri. Aspek-aspek seperti sifat tugas pekerjaan, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diterapkan, perasaan lega, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan semuanya dimasukkan dalam evaluasi ini. Lebih lanjut menurut Luthans dalam penelitian yang dilakukan oleh Mursalim dkk. (2023), kepuasan kerja merupakan faktor lain yang berpotensi mengendalikan pegawai guna meningkatkan kinerjanya. (Siddiq et al., 2024)

Kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian antara harapan karyawan dan kenyataan pekerjaan, dipengaruhi oleh pengakuan, dukungan atasan, gaji, lingkungan kerja, peluang berkembang, otonomi, dan keadilan (Ahmad et al., 2021; Stone et al., 2021). Perasaan positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, menurunkan stres, dan mengurangi risiko penyakit. Mengevaluasi kepuasan kerja secara individual penting karena preferensi dan nilai tiap karyawan berbeda. Perusahaan perlu

memperhatikan kebutuhan individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja secara keseluruhan, (Nafi'ah & Sari, 2022)

Kepuasan kerja merupakan tingkat kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, dipengaruhi oleh faktor seperti gaji, kebijakan perusahaan, hubungan kerja, peluang karir, dan otonomi. Persepsi positif terhadap lingkungan kerja, dukungan atasan, pengakuan kinerja, serta keadilan perusahaan turut memengaruhi kepuasan kerja. Kesesuaian antara harapan dan kenyataan pekerjaan menjadi kunci dalam menentukan kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan mencakup hasil kerja atau output yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi. Ferine, K (2023) mengemukakan bahwa kinerja melibatkan kemampuan, keterampilan, serta tingkat keberhasilan atau efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Robbins (Ardiana et al., 2024) menyatakan bahwa indikator kinerja digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan, meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Armstrong & Taylor (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam periode tertentu, sementara Dessler (2022) menekankan pencapaian target kuantitatif dan kualitatif yang telah ditetapkan. Menurut Tett dan Christiansen (2020), kinerja dapat diukur melalui dimensi kinerja yang terlihat, tidak terlihat, dan subjektif. Robbins (2019) menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, dan pengaruh sosial. DeNisi dan Murphy (2022) menekankan pentingnya memenuhi tujuan, standar, dan ekspektasi pihak terkait, baik dalam kualitas maupun kuantitas kerja. (Nafi'ah & Sari, 2022)

Kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan individu dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan organisasi. Dengan kinerja yang optimal, produktivitas perusahaan dapat meningkat, sehingga pencapaian target bisnis lebih mudah dicapai.

### **Kerangka Pemikiran**

#### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

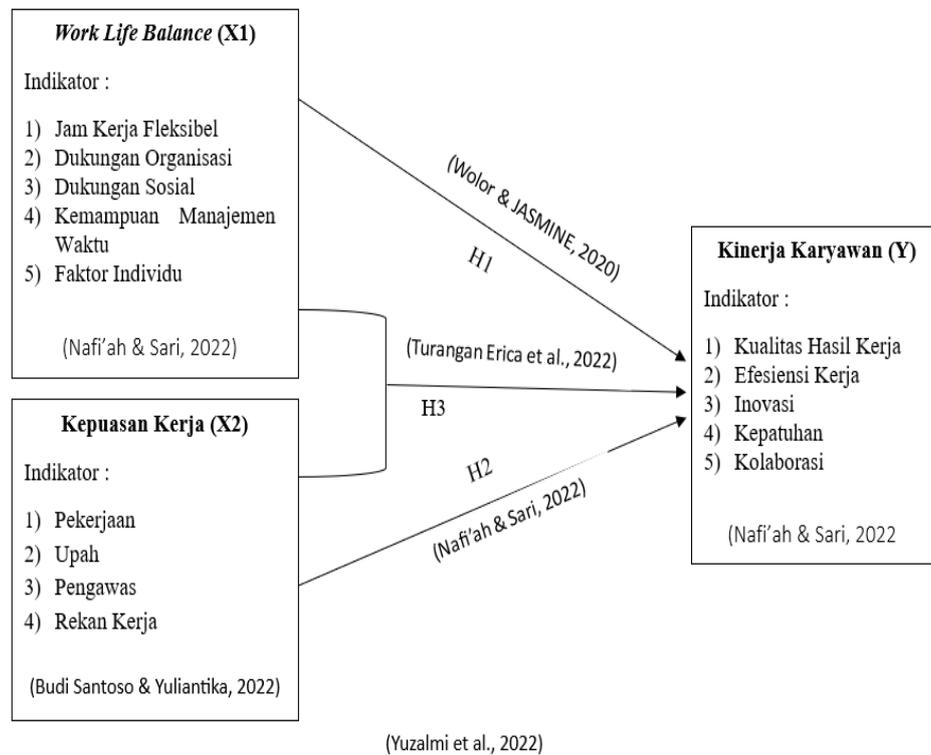
Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan *Work-Life Balance* berkontribusi dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus & Allen (2021), karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Menurut studi oleh Judge & Klinger (2022), karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan menjadi salah satu fokus penelitian ini.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi sebelumnya telah meneliti hubungan antara *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan secara terpisah maupun simultan. Penelitian oleh Kim & Wang (2023) menunjukkan bahwa kombinasi

antara keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

1. Terdapat pengaruh parsial *work life balance* kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan.
2. Terdapat pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan.
3. Terdapat pengaruh simultan *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis verifikatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 34 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari studi literatur dan dokumentasi. Pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh antarvariabel. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Dapat dilihat dari pengujian validitas, pada penelitian ini item instrument variable penelitian dikatakan valid jika mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu pada signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ )

dan  $n - 34$ . Menggunakan rumus  $df = n - 2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Maka  $df = 34 - 2 = 32$  jadi diperoleh  $r$  tabel = 0.3388.

Tabel 1.

| Work Life Balance X1 |          |         |            | Kepuasan Kerja X2 |          |         |            | Kinerja Karyawan Y |          |         |            |
|----------------------|----------|---------|------------|-------------------|----------|---------|------------|--------------------|----------|---------|------------|
| Butir                | r hitung | r tabel | Keterangan | Butir             | r hitung | r tabel | Keterangan | Butir              | r hitung | r tabel | Keterangan |
| 1                    | 0.658    | 0,339   | Valid      | 1                 | 0.699    | 0,339   | Valid      | 1                  | 0.703    | 0,339   | Valid      |
| 2                    | 0.768    | 0,339   | Valid      | 2                 | 0.817    | 0,339   | Valid      | 2                  | 0.696    | 0,339   | Valid      |
| 3                    | 0.648    | 0,339   | Valid      | 3                 | 0.420    | 0,339   | Valid      | 3                  | 0.420    | 0,339   | Valid      |
| 4                    | 0.572    | 0,339   | Valid      | 4                 | 0.437    | 0,339   | Valid      | 4                  | 0.701    | 0,339   | Valid      |
| 5                    | 0.361    | 0,339   | Valid      | 5                 | 0.576    | 0,339   | Valid      | 5                  | 0.385    | 0,339   | Valid      |
| 6                    | 0.421    | 0,339   | Valid      | 6                 | 0.824    | 0,339   | Valid      | 6                  | 0.753    | 0,339   | Valid      |
| 7                    | 0.464    | 0,339   | Valid      | 7                 | 0.450    | 0,339   | Valid      | 7                  | 0.727    | 0,339   | Valid      |
| 8                    | 0.509    | 0,339   | Valid      | 8                 | 0.785    | 0,339   | Valid      | 8                  | 0.748    | 0,339   | Valid      |
| 9                    | 0.498    | 0,339   | Valid      | 9                 | 0.627    | 0,339   | Valid      | 9                  | 0.703    | 0,339   | Valid      |
| 10                   | 0.658    | 0,339   | Valid      | 10                | 0.707    | 0,339   | Valid      | 10                 | 0.735    | 0,339   | Valid      |
| 11                   | 0.540    | 0,339   | Valid      | 11                | 0.747    | 0,339   | Valid      | 11                 | 0.757    | 0,339   | Valid      |
| 12                   | 0.706    | 0,339   | Valid      | 12                | 0.538    | 0,339   | Valid      | 12                 | 0.755    | 0,339   | Valid      |
| 13                   | 0.539    | 0,339   | Valid      | 13                | 0.733    | 0,339   | Valid      | 13                 | 0.747    | 0,339   | Valid      |
| 14                   | 0.421    | 0,339   | Valid      | 14                | 0.833    | 0,339   | Valid      | 14                 | 0.744    | 0,339   | Valid      |
| 15                   | 0.572    | 0,339   | Valid      | 15                | 0.622    | 0,339   | Valid      | 15                 | 0.701    | 0,339   | Valid      |

Sumber: Hasil SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada variable *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan seluruh item instrument memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel (0,3399). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item instrument pada seluruh variabel tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Kuesioner yang disebar sebanyak 34 responden yang terdiri dari 45 pertanyaan, 15 item untuk pertanyaan Indikator *Work Life Balance* (X1), 15 item pertanyaan untuk indikator Kepuasan Kerja (X2), dan 15 item pertanyaan untuk indikator Kinerja Karyawan (Y) dengan pengukuran skala likert.

Tabel 2

| No | Variabel          | r alpha | r tabel | Kriteria |
|----|-------------------|---------|---------|----------|
| 1  | Work Life Balance | 0,838   | 0,60    | Reliabel |
| 2  | Kepuasan Kerja    | 0,908   | 0,60    | Reliabel |
| 3  | Kinerja Karyawan  | 0,918   | 0,60    | Reliabel |

Sumber: Hasil SPSS 26

Dapat dilihat dari Nilai Alpha memiliki nilai besar dari nilai kritis maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah reliabel dan dapat diterima.

### Uji Normalitas

Tabel 3.

**Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N  |                | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 3.31823237              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .108                    |
|  | Positive       | .108                    |
|  | Negative       | -.084                   |
| Test Statistic                                     |                | .108                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Hasil: Sumber SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai normalitas berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.**

**Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |  | Collinearity Statistics |       |
|---------------------------|-------------------|--|-------------------------|-------|
| Model                     |                   |  | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)        |  |                         |       |
|                           | Work Life Balance |  | .972                    | 1.029 |
|                           | Kepuasan Kerja    |  | .972                    | 1.029 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai Tolerance sebesar 0.972 > 0.10 dan nilai VIF 1.029 < 10.00. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas Dasar pengambilan keputusan: Tolerance > 0,10 = Tidak terjadi multikolinearitas. VIF < 10,00 = Tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedasitas**

**Tabel 5**

**Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)        | 3.113                       | 5.194      |                           | .599  | .553 |
|                           | Work Life Balance | .026                        | .074       | .063                      | .350  | .729 |
|                           | Kepuasan Kerja    | -.035                       | .063       | -.101                     | -.556 | .582 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil SPSS 26

Nilai Sig. *Work Life Balance* (X1) sebesar 0.729 > 0.05 Nilai Sig. *Kepuasan Kerja* (X2) sebesar 0.582 > 0.05 Maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 6

## Uji Analisis Regresi Berganda

|       |                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)        | -4.803                      | 8.728      |                           | -.550 | .586 |
|       | Work Life Balance | .117                        | .124       | .092                      | .947  | .351 |
|       | Kepuasan Kerja    | .900                        | .105       | .827                      | 8.538 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 26

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Variabel Independen, yaitu Work-Life Balance (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), mempengaruhi 3071erusaha dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan hasil regresi berganda, diperoleh koefisien regresi positif untuk Work-Life Balance (b1) dan Kepuasan Kerja (b2), yang menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel lebih kecil dari 0,05, yang berarti Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 71,7% menunjukkan bahwa variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja, sementara sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian terbaru seperti Prasetyo dan Rahman (2023), yang menemukan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor layanan. Selain itu, studi oleh Widjaja et al. (2024) menegaskan bahwa Kepuasan Kerja memainkan peran dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan Work-Life Balance, terutama dalam perusahaan dengan kebijakan fleksibilitas kerja yang terbatas.

Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan strategi yang dapat meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

## Uji t (Parsial)

Tabel 7.

## Uji t (Parsial)

|       |                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)        | -4.803                      | 8.728      |                           | -.550 | .586 |
|       | Work Life Balance | .117                        | .124       | .092                      | .947  | .351 |
|       | Kepuasan Kerja    | .900                        | .105       | .827                      | 8.538 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 26

$df = n - k - 1$  atau  $34 - 2 - 1 = 31$

$t$  tabel = 2.039

#### Hipotesis 1

Diketahui nilai sig. 0,351 > 0,05 dan nilai  $t$  hitung 0.947 < 2.039  $t$  tabel, H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Hipotesis 2

Diketahui nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai  $t$  hitung 8.538 > 2.039  $t$  tabel, H2 diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji F

Tabel 8.

##### Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 922.207        | 2  | 461.103     | 39.340 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 363.352        | 31 | 11.721      |        |                   |
|                    | Total      | 1285.559       | 33 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

Sumber: Hasil SPSS 26

$(k; n - k) = (2; 34 - 2) = (df - 2 \text{ ke } 32) = 3, 29$

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh untuk pengaruh (simultan) X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0.00 < 0.05 dan nilai F hitung 38.340 > 3.30 F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 9.

##### Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .847 <sup>a</sup> | .717     | .699              | 3.424                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

Nilai Adjusted R Square 0,717 = 71,7% ini berarti variabel bebas *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 7.17% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai sig. 0,351 > 0,05 dan nilai  $t$  hitung 0.947 < 2.039  $t$  tabel, H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). yang bisa ditarik kesimpulan jika *Work Life Balance* seperti Jam

kerja fleksibel, dukungan organisasi, dukungan sosial, kemampuan manajemen waktu, dan faktor individu tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Eka & Oktaviansyah, 2021) yang menyatakan jika variabel *Work Life Balance* tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan hasil yakni variabel Kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung 8.538 yang melebihi nilai tabel yakni 2.039 dengan taraf  $0,000 < 0,05$ . Bisa ditarik simpulan jika  $H_2$  diterima, yang menampilkan jika variabel Kesejahteraan memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa secara signifikan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh pada variabel kinerja dengan hubungan yang positif, sehingga  $H_3$  dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian Oktavianti (2020) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang signifikan positif pada variabel kinerja karyawan. (Asari Fathur, 2022)

### **Pengaruh *Worklife Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian, variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $39.340 > 3,30$  dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_3$  yang menyebutkan jika kepuasan kerja dan kesejahteraan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan dapat diterima. Dengan nilai Nilai  $R$  Square  $0,717 = 71,7\%$  ini berarti variabel *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,7% dan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini terkait survey Robert Walters dalam (Staff et al., 2020) salah satu penyebab terjadinya penurunan karyawan disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau work life balance. Seorang karyawan yang memiliki keseimbangan pembagian waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan kehidupan pribadi maka karyawan akan bekerja tidak maksimal seringkali tidak fokus dalam bekerja, serta tidak dapat membagi waktu dan mana yang harus diprioritaskan sehingga banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja. (Eka & Oktaviansyah, 2021)

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

#### **1. Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai sig.  $0,351 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $0.947 < 2.039$   $t$  tabel,  $H_1$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial *Work Life Balance* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 (< 0,05)$  dan  $t$ -hitung sebesar  $8,538 > 2,039$   $t$ -tabel. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan kinerja mereka.

#### **3. Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan F-hitung sebesar 38,340 ( $> 3,30$  F-tabel). Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 71,7% menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SARAN

### a) Meningkatkan Kebijakan Fleksibilitas Kerja

Perusahaan perlu menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja untuk meningkatkan Work-Life Balance karyawan, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel atau opsi kerja jarak jauh. Dengan kebijakan ini, karyawan dapat lebih mudah menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### b) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, insentif, dan peluang pengembangan karier yang lebih baik bagi karyawan. Faktor ini penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

### c) Evaluasi Berkala

Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat kepuasan kerja dan Work-Life Balance karyawan guna memahami kebutuhan dan kendala yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Evaluasi ini dapat membantu dalam memperbaiki kebijakan yang lebih efektif.

## Daftar Pustaka

- Abdurrohman, I., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). *the Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance At Pt. Cipta Mandiri Perkasa Karawang Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Mandiri Perkasa Karawang*. 7, 3668–3681.
- Ardiana, M., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). *The effect of supervision and work discipline on employee performance in the production section of pt voestalpine bohler*. 7, 2613–2622.
- Asari Fathur, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Eka, K. N. K., & Oktaviansyah, A. D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*, 1–23.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Jamaludin, A., Manajemen, P. S., & Perjuangan, U. B. (2024). *Influence leadership style and work motivation on employee performance at office of the head of the northern rengasdengklok village*. 7, 1579–1590.
- Mariska, N., Yanti, L., Rafi Abdur, I., Ibrohim, M., & Hadiati, E. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GLOBAL : TUJUAN , MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GLOBAL : TUJUAN , RUANG LINGKUP , DAN TANTANGAN*. 2(12).

- Maulana, R., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). *Analysis of factors affecting human resource management strategies at baznas karawang regency*. 7, 1499–1510.
- Nafi'ah, & Sari, R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*.
- Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1566–1577. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11928>
- Siddiq, F., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang*. 6, 5893–5908. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2532>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerha Di Antara Karayawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>