

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Makmur Di Jambe Kabupaten Tangerang

Khoiru Maksum^{1*}, Ali Zaenal Abidin²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: khoirumak@gmail.com, alizaenalabidin@unpam.ac.id

Abstract The main objective of this study is to determine the effect of Work-life Balance and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method. Data collection techniques are carried out through observation, documentation, and distribution of questionnaires to the entire population of 60 employees using saturated sampling techniques. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, and determination coefficients with the help of SPSS. The results of the study indicate that Work-life Balance has a significant effect on employee performance with a determination result of 38.7% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.046 > 2.001)$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance with a determination result of 70.8% and the hypothesis test $t_{count} > t_{table}$ or $(11.851 > 2.001)$. Work-life Balance and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 2.329 + 0.026 X_1 + 0.985 X_2$. The coefficient of determination value is 70.8% while the remaining 29.2% is influenced by other factors outside this study. The hypothesis test obtained a calculated f value $> f_{table}$ $(69.075 > 3.16)$. The conclusion of this study shows that the balance between work and personal life, as well as a high level of job satisfaction, can increase employee overall performance. This study provides implications for management to strengthen work balance policies and employee satisfaction improvement programs, and for further research it is recommended to add other variables such as work motivation, work environment, and organizational commitment to broaden understanding of the factors that influence employee performance

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

Abstrak. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Work-life Balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 60 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil determinasi sebesar 38,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,046 > 2,001)$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil determinasi sebesar 70,8% dan uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,851 > 2,001)$. Work-life Balance dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,329 + 0,026 X_1 + 0,985 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $(69,075 > 3,16)$. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen untuk memperkuat kebijakan keseimbangan kerja dan program peningkatan kepuasan karyawan, serta bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi guna memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja juga merupakan hal penting dalam menciptakan karyawan yang produktif. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan RI (2023), lebih dari 60% pekerja

Indonesia merasa kurang puas terhadap kondisi kerja mereka, yang berdampak langsung pada tingginya tingkat *turnover* dan rendahnya loyalitas. Kepuasan kerja yang rendah juga menjadi pemicu utama stres dan konflik dalam lingkungan kerja.

PT. Sumber Makmur, sebuah perusahaan pengolahan dan perdagangan kayu gaharu yang beroperasi di Jambé Kabupaten Tangerang, merupakan salah satu entitas industri lokal yang memiliki potensi besar di pasar ekspor khususnya ke negara-negara Arab. Meski demikian, dalam lima tahun terakhir, data internal menunjukkan adanya penurunan performa kerja yang cukup signifikan.

Berdasarkan laporan kinerja karyawan tahun 2019-2023, capaian rata-rata indikator kerja karyawan di PT. Sumber Makmur menurun dari 81,2% menjadi hanya 71,5%, yang berarti kualitas kinerja bergeser dari kategori “baik” ke “cukup”. Penurunan ini mencakup aspek kualitas kerja, kuantitas, serta tanggung jawab dan pengetahuan karyawan dalam pelaksanaan tugas. Indikator ini mengindikasikan adanya masalah struktural dan motivasional dalam pengelolaan SDM perusahaan.

Lebih lanjut, data dari PT. Sumber Makmur menunjukkan bahwa penurunan produktivitas bulanan juga terjadi, dari total produksi 27.610 Kg, di tahun 2021 menjadi hanya 26.185 Kg, di tahun 2023, sementara target tahunan tetap di angka 30.500 Kg. Hal ini mengonfirmasi bahwa tantangan bukan hanya pada aspek teknis produksi, melainkan juga dalam pengelolaan dan pemberdayaan karyawan secara optimal.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan PT. Sumber Makmur Tahun 2022-2024

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2022	2023	2024	
1	Kualitas kerja	100%	87%	84%	81%	Target tidak tercapai
2	Kuantitas kerja	100%	80%	78%	75%	Target tidak tercapai
3	Pengetahuan kerja	100%	82%	79%	76%	Target tidak tercapai
4	Pelaksanaan tugas pekerja	100%	90%	88%	85%	Target tidak tercapai
5	Tanggung jawab pekerja	100%	92%	90%	87%	Target tidak tercapai

Sumber : Data kinerja karyawan Tahun 2022 – 2024 PT. sumber makmur jambé kabupaten Tangerang

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat adanya penurunan capaian kinerja karyawan PT. Sumber Makmur dari tahun 2022 hingga 2024 pada hampir seluruh indikator utama, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan. Penurunan ini menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mempertahankan standar produktivitas dan efektivitas kerja yang diharapkan

Tabel 1.2

Data Pra Survey Work-life Balance PT. Sumber Makmur Tahun 2025

No	Pernyataan (Indikator)	Jumlah Responden	Ya	Tidak
1	Saya mampu membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	30	12	18

2	Saya merasa terlibat secara emosional baik di tempat kerja maupun di rumah.	30	11	19
3	Saya puas dengan peran saya baik sebagai karyawan maupun dalam kehidupan pribadi.	30	13	17
4	Saya mampu mengelola konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.	30	10	20
5	Saya memiliki fleksibilitas dan otonomi dalam mengatur pekerjaan maupun waktu pribadi.	30	9	21

Sumber : Hasil pra survey karyawan PT. sumber makmur jambe kabupaten tangerang 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Sumber Makmur belum mampu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terlihat dari rendahnya persentase responden yang menjawab “Ya” pada hampir seluruh indikator. Hanya 12 dari 30 responden (40%) yang menyatakan mampu membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta hanya 9 responden (30%) yang merasa memiliki fleksibilitas dan otonomi dalam mengatur pekerjaan maupun waktu pribadi.

Tabel 1. 3

Data Kompensasi 2022-2024 PT. Sumber Makmur

Jabatan	Periode		Gaji	Insentif	Tunjangan	Fasilitas
	Mulai	sampai				
Produksi	2022	2023	Rp 3.000.000	Bonus, uang lembur	Kesehatan	Mess, wifi, air minum, bantal, kasur
Produksi	2023	2024	Rp 3.000.000	Bonus uang, lembur	Kesehatan	Mess, wifi, air minum, bantal, kasur
Produksi	2024	Sampai sekarang	Rp 3.000.000	Bonus, uang lembur	Kesehatan	Mess, wifi, air minum, bantal, kasur

Sumber : Data kompensasi 2022-2024 PT. sumber makmur jambe kabupaten Tangerang

Data kompensasi sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.3 dapat dijadikan salah satu tolak ukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi memiliki peran strategis karena menjadi bentuk penghargaan langsung dari perusahaan atas kontribusi dan kinerja karyawan. Menurut teori Herzberg, aspek kompensasi termasuk dalam kategori *hygiene factors*, yaitu faktor yang tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi apabila tidak terpenuhi secara adil dan memadai akan menyebabkan ketidakpuasan kerja

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Menurut Paudel et al. (2024: 39), *Work-life Balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana seseorang dapat membagi perhatian, energi, dan waktunya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kedua peran tersebut dapat dijalani secara harmonis tanpa saling mengganggu. Mereka menekankan bahwa keseimbangan ini merupakan bentuk equilibrium dinamis yang dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja dan dukungan sosial di lingkungan kerja maupun pribadi

Kepuasan kerja

Herzberg membedakan antara motivator (yang memicu kepuasan kerja) dan hygiene factors (yang mencegah ketidakpuasan). Menurut Kuncoro (2024: 3), kepuasan kerja muncul saat seseorang merasa berkembang, diberi tanggung jawab, dan menerima pengakuan, sementara ketidakpuasan dipicu oleh gaji, lingkungan kerja, dan kondisi organisasi. Model ini menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik intrinsik pekerjaan seperti kebermaknaan tugas, otonomi, dan umpan balik.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020: 67) pengertian “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *Work-life Balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 1

Hasil uji validitas variabel *Work-life Balance* (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang	0,601	0,254	Valid
2	Saya mampu membagi waktu untuk pekerjaan dan kebutuhan pribadi dengan efektif	0,619	0,254	Valid
3	Saya dapat menjaga kestabilan emosi baik saat bekerja maupun dalam kehidupan pribadi	0,701	0,254	Valid
4	Saya mampu mempertahankan suasana hati yang positif di lingkungan kerja maupun di rumah	0,782	0,254	Valid
5	Saya merasa puas dalam menjalankan peran saya di pekerjaan dan kehidupan pribadi	0,755	0,254	Valid
6	Saya berhasil menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dengan	0,763	0,254	Valid

	baik			
7	Saya dapat mengatasi potensi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif	0,762	0,254	Valid
8	Saya mampu menemukan solusi yang baik ketika menghadapi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi	0,749	0,254	Valid
9	Saya memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi	0,700	0,254	Valid
10	Saya diberikan kebebasan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan sesuai kemampuan saya	0,754	0,254	Valid

Sumber; Data diolah, 2025

Berdasarkan analisis validitas yang ditampilkan dalam tabel, setiap item pada variabel *Work-life Balance* (X1) menunjukkan nilai r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel yang sebesar 0,254. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir kuesioner pada variabel *Work-life Balance* (X1) dinyatakan valid. Dengan demikian, alat penelitian yang digunakan sudah memenuhi kriteria dan pantas untuk diterapkan dalam proses pengolahan data penelitian.

Tabel 4. 2

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik dan memberi manfaat bagi saya	0,741	0,254	Valid
2	Saya merasa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,643	0,254	Valid
3	Saya mendapat gaji sesuai beban kerja yang saya jalankan	0,671	0,254	Valid
4	Saya mendapatkan insentif dan bonus di perusahaan	0,735	0,254	Valid
5	Saya mendapat peluang pengembangan karir dalam pekerjaan saya	0,685	0,254	Valid
6	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi saya	0,728	0,254	Valid
7	Saya merasa atasan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kendala pekerjaan	0,727	0,254	Valid
8	Saya merasa atasan menghargai pendapat dan kontribusi saya	0,772	0,254	Valid
9	Saya merasa rekan kerja membantu dan bekerja sama dengan baik	0,788	0,254	Valid
10	Saya merasa lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan kolaborasi	0,778	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan analisis validitas yang ditampilkan dalam tabel, setiap item pada variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan nilai r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel yang sebesar 0,254. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir kuesioner pada variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid. Dengan demikian, alat penelitian yang digunakan sudah memenuhi kriteria dan pantas untuk diterapkan dalam proses pengolahan data penelitian

Tabel 4. 3

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan memiliki ketelitian dan kualitas yang baik	0,757	0,254	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	0,814	0,254	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang diberikan	0,778	0,254	Valid
4	Produktivitas kerja saya konsisten dari waktu ke waktu	0,777	0,254	Valid
5	Saya memahami prosedur, aturan, dan teknik yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,735	0,254	Valid
6	Saya mampu menggunakan pengetahuan kerja saya untuk menyelesaikan tugas secara efektif	0,826	0,254	Valid
7	Saya dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	0,824	0,254	Valid
8	Saya bekerja sesuai instruksi dan prosedur yang ditetapkan perusahaan	0,810	0,254	Valid
9	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang saya lakukan	0,849	0,254	Valid
10	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu	0,792	0,254	Valid

Sumber: Data riolah, 2025

Berdasarkan analisis validitas yang ditampilkan dalam tabel, setiap item pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel yang sebesar 0,254. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Dengan demikian, alat penelitian yang digunakan sudah memenuhi kriteria dan pantas untuk diterapkan dalam proses pengolahan data penelitian

Uji Relialibitas

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, kita dapat melihat bahwa variabel *Work-life Balance* (X1) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902, variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan angka 0,901, dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,936. Seluruh nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel tersebut melampaui batas minimum yang ditetapkan yaitu 0,600, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Oleh karena itu, kuesioner yang diterapkan dianggap valid dan dapat diandalkan sebagai sarana pengumpulan data dalam studi ini

Tabel 4. 11
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,901	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	10

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Normalitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Simirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja	,188	24	,029	,932	24	,106
work-life balance	,110	24	,200*	,944	24	,199
kepuasan kerja	,193	24	,021	,924	24	,072

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada tabel tersebut, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,106, variabel *Work-life Balance* (X1) sebesar 0,199, dan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,072, yang seluruhnya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05

Uji Multikolinearitas

Dari pemeriksaan uji multikolinieritas pada tabel di atas, kita lihat nilai tolerance untuk *work-life balance* adalah 0,470 dan untuk kepuasan kerja 0,470. Jelas nilai ini masih jauh di bawa 1. Selain itu, Variance Inflation Faktor (VIF) *Work-life Balance* adalah 2,126 dan VIF disiplin kerja juga 2,126, yang mana angka tersebut masih jauh di bawah 10. Berdasarkan kondisi ini, model regresi tersebut dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	work-life balance	,470	2,126
	kepuasan kerja	,470	2,126

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,837 ^a	,701	,684	4,684	2,046

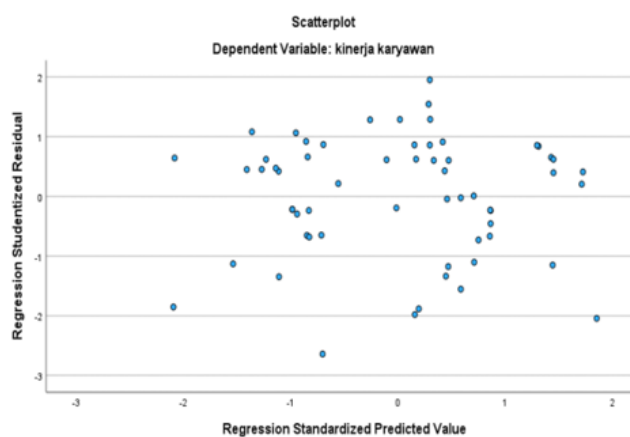
a. Predictors: (Constant), LAG_y, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah, 22025

Dari data pengujian yang tertera pada tabel di atas , kita bisa lihat kalau model regresi dalam studi ini bebas dari masalah autokorelasi. Ini terlihat dari angka *Durbin-Watson* yaitu 2,046, yang masuk ke dalam rentang antara 1,550 dan 2,460. Jadi, intinya model regresi ini sudah memenuhi syarat autokorelasi dan cocok dipakai untuk analisis lanjutan

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tampilan grafik di atas, sebaran titik pada scatterplot terlihat tidak memiliki kecenderungan pola yang pasti atau tidak membentuk bentuk yang jelas. Oleh karena itu, bisa

disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, yang artinya model tersebut pantas digunakan untuk analisis data penelitian ini

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel *Work-Life Balance* (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,329	3,651		,638	,526
	work-life balance	,026	,133	,020	,195	,846
	kepuasan kerja	,985	,124	,826	7,918	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Dari data uji pada tabel di atas, kita dapatkan rumus regresi yaitu $Y = 2,329 + 0,026X_1 + 0,985X_2$. Dari rumus ini, kita bisa tarik kesimpulan begini

1. Angka konstanannya yaitu 2,329 berarti kalau variabel *work-live balance* (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) kita anggap tidak ada atau nilainya nol, maka kinerja karyawan (Y) cuma akan mencapai angka 2,329 saja
2. Koefisien regresi untuk *Work-life Balance* (X₁) nilainya 0,026 dan positif. Ini artinya, setiap kali variabel *Work-life Balance* (X₁) naik satu tingkat, kinerja karyawan (Y) juga akan naik sebesar 0,026 poin
3. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja (X₂) nilainya 0,985 dan juga positif. Ini mengartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X₂) naik satu tingkat, maka hasil kerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,985 poin

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Dari uji coba yang ada di tabel sebelumnya, kita mendapatkan angka koefisien korelasi yaitu 0,841, dan angka ini masuk rentang 0,800 s/d 1,000. Ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* dan kepuasan kerja ada kaitan yang **sangat kuat** thradap kinerja karyawan

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan *Work-Life Balance* (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,708	,698	4,627

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, work-life balance

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan *Work-Life Balance*(X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,708	,698	4,627

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, work-life balance

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,708 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-life Balance* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-70,8\%) = 29,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Work-Life Balance* (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,598	5,093		,903	,370
	work-life balance	,795	,131	,622	6,046	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang disajikan pada tabel tersebut, diperoleh nilai *t hitung* sebesar 6,046 yang lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* sebesar 2,001. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Jambé, Kabupaten Tangerang

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,986	3,173		,626	,534
	kepuasan kerja	1,002	,085	,841	11,851	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang disajikan pada tabel tersebut, diperoleh nilai t *hitung* sebesar 11,851 yang lebih besar dibandingkan dengan t *tabel* sebesar 2,001. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Makmur Jambe, Kabupaten Tangerang

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Work-Life Balance (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2958,277	2	1479,138	69,075	<,001 ^b
	Residual	1220,573	57	21,414		
	Total	4178,850	59			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, work-life balance

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada tabel tersebut, diperoleh nilai F *hitung* sebesar 69,075 yang lebih besar dibandingkan dengan F *tabel* sebesar 3,16. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-life Balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Makmur Jambe, Kabupaten Tangerang

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai “Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Makmur, Jambe Kabupaten Tangerang”, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi yaitu $Y = 4,598 + 0,795 X_1$. Angka koefisien korelasi sebesar 0,622 menandakan bahwa hubungan antara dua variabel tersebut cukup erat. Besaran nilai determinasi atau seberapa besar pengaruhnya adalah 0,387 atau tepatnya 38,7 %, sementara sisanya yakni 61,3 % dipengaruhi oleh hal lain. Dalam uji hipotesis, nilai t *hitung* melebihi t *tabel* yaitu (6,046 melebihi 2,001). Oleh sebab itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti ada dampak penting dari *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Makmur Jambe, Kabupaten Tangerang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi yaitu $Y = 1,986 + 1,002 X_2$. Angka koefisien korelasi sebesar 0,841 menandakan bahwa hubungan antara dua variabel tersebut cukup erat. Besaran nilai determinasi atau seberapa besar pengaruhnya adalah 0,159 atau tepatnya 15,9 %, sementara sisanya yakni 84,1 % dipengaruhi oleh hal lain. Dalam uji hipotesis, nilai t *hitung* melebihi t *tabel* yaitu (11,851 melebihi 2,001). Oleh sebab itu, H0 ditolak dan H1

diterima, yang berarti ada dampak penting dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Makmur Jembe, Kabupaten Tangerang.

3. *Work-life Balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,329 + 0,026 X_1 + 0,985 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,857 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,075 > 2,77)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari *Work-life Balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Makmur Jembe, Kabupaten Tangerang

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi 6). Jakarta: Rajawali Pers

JURNAL :

- Apriyana, S., Sunarsi, D., Iryadana, M. R., & Sartika, G. (2024). How Does Motivation and Dicipline Affect Employee Performance at KFC Ciplaz Parung?. *Transforma Jurnal Manajemen*, 2(1), 83-100.
- Apriyanti, D. & Jamaludin. (2025). Pengaruh Kesehatan Mental Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adi Perkasa Divisi Crocs Cabang Summarecon Serpong. *Multidisciplinary Journal*. Universitas Pamulang.
- Azizah, R, N. & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*

- Dwi Lestari, & Rahman, F. (2022). Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Otoparts Tbk. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 112–121.
- Eka, Keisya Nabila Kusuma and , Achmad Dwityanto , S.Psi, M.Si. Psikolog (2023) Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi thesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Fitriani Sari. (2021). Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Abadi Tangerang. *Jurnal Kreatif*, 9(1), Universitas Pamulang.
- Herlambang, R., & Damayanti, R. (2024). Budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3), 77–90.
- Kuncoro, A. W., Pakpahan, M., & Ipmawan, H. (2024). Pengaruh rekrutmen, pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Administrasi*, 8(1), 55–65.
- Kurniawati, L. (2023). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(3),
- Marhalinda, M., & Alvionita, S. (2024). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 35–47.
- Mustika, D., & Tanuwijaya, D. (2024). *Work-life Balance* dan dampaknya terhadap karyawan milenial di sektor jasa. *Jurnal Psikologi Terapan*, 6(1), 22–31.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Prihastuty, R., & Hidayatullah, T. (2023). Overview of factors affecting Work-life Balance in student part-time workers. *Edukasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21(3), 111–123.
- Puspitasari, R. (2022). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). Universitas Diponegoro.
- Putri, R. E., & Dwityanto, A. (2023). Pengaruh Work-life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Energi Abadi Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(2), 77–86.
- Rosita, T. & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economic Journal* 1(1), 20–28.
- Sulistiyawati, A. & Syamsuddin, R, A. (2025). Pengaruh Work-life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Serim Indonesia Tangerang. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*. Universitas Pamulang.
- Sundari, F. & Andi, D. (2025). Pengaruh Work-life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yoshinoya Di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, Bni 46 Dan Grand Indonesia. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*. Universitas Pamulang.

- Talip, D., Hassan, Z., Kasa, M., & Sabil, S. (2021). The relationship of Work-life Balance and the quality of life among employees studying part time. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(6), 37–55.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh Work life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*
- Wibowo, S, W. & Ahmadi M. A. (2024). Pengaruh Work-life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Media Akademik*.