



Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kesawa Citra Integra

Suci Ayu Hardiyanti¹, Martinus Wahyu Purnomo²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: suciayuhardiyanti06@gmail.com

Abstract. *PT. Kesawa Citra Integra is a company engaged in the sale of electronic goods such as aviation equipment, CCTV cameras, solar PV systems and Minearc Safety Systems. Does not produce goods directly but is an official distributor in Indonesia. This research aims to investigate the influence of 1) Work life balance on employee performance, 2) Job satisfaction on employee performance, and 3) Work life balance and job satisfaction on employee performance. This research took place in South Jakarta City using employees as research respondents. Multiple regression analysis was used to analyze data and evaluate the relationship between the independent variables (work life balance and job satisfaction) and the dependent variable (employee performance). Proving the research hypothesis uses multiple regression analysis techniques. The results obtained in this research 1) The research results show that work life balance and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance. Managerial implications and suggestions for further research are discussed based on the findings of this study.*

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Work life balance*

Abstrak. PT. Kesawa Citra Integra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang-barang elektronik seperti alat-alat avisasi, kamera CCTV, solar PV System dan Minearc Safety System. Tidak memproduksi secara langsung barangnya tetapi sebagai distributor resmi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh 1) *Work life balance* terhadap kinerja karyawan, 2) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan 3) *Work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi di Kota Jakarta Selatan dengan menggunakan karyawan sebagai responden penelitiannya. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data dan mengevaluasi hubungan antara variabel independen (*work life balance* dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial dan saran untuk penelitian selanjutnya dibahas berdasarkan temuan penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, *Work life balance*.

1. LATAR BELAKANG

PT Kesawa Citra Integra (Kesawa Supreme) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat teknologi di Jakarta Selatan. Beberapa layanan yang diberikan antara lain penjualan alat-alat avisasi, kamera CCTV, solar PV System dan Minearc Safety System. Perusahaan dengan tegas mendorong setiap karyawan untuk selalu mencapai target penjualan setiap bulannya dan menunjukkan dedikasi, integritas, serta semangat kolaboratif dalam pekerjaan mereka. Di era *modern* ini yang didorong oleh teknologi dan keterhubungan yang konstan, semakin banyak karyawan di PT Kesawa Citra Integra merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang seperti itu dan sulitnya mempertahankan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Hal ini juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka yang diuntut

untuk selalu bekerja keras, integritas dan kebersamaan. Melihat tuntutan tersebut dan yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Banyak variable yang mempengaruhi dalam tercapainya kinerja pegawai, diantaranya adalah *worklife balance* dan kepuasan kerja bagi pegawai. Ini menjadi sangat penting karena dapat membantu mengatur kehidupan pribadi mereka dan kepuasan kerja. Dimana pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai dalam jangka panjang. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, terlihat beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan. Dari segi perusahaan yang menuntut untuk selalu bekerja dan tidak memikirkan keseimbangan kehidupan pegawai dengan pekerjaan. Dari segi pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaan mereka dan akan berdampak pada kinerja para pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

• Pengertian Work-Life Balance

Work-life balance merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan (Fisher, 2001) dalam (Wicaksana et al., 2020). Sedangkan menurut (Smith, 2010) dalam (Wicaksana et al., 2020) Istilah *work-life balance* mengacu pada individu yang menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaan mereka sementara juga menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti: keluarga, hobi, dan keterlibatan di masyarakat. Melalui berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kondisi di mana individu mampu mengelola waktu dan energi mereka secara efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mencapai kepuasan dan kesejahteraan di kedua aspek tersebut.

Menurut Greenhauss (2003) dalam (Mubarak, 2019) *Work-life Balance* sendiri memiliki 3 dimensi yaitu:

- a) Time Balance: Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b) Involvement Balance: Keseimbangan keterlibatan fisik dan emosional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- c) Satisfaction Balance: Keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

• Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2011) dalam (Sembiring et al., 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan

antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin kepuasan kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun. Sedangkan menurut Afianto & Utami (2017:60) dalam (Kurniasari & Maulana, 2019) kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa akan merasa puas dengan pekerjaannya, jika pekerjaan yang dikerjakannya itu baik dan menyediakan hal yang memotivasi karyawan sehingga kemampuan kerja mereka meningkat.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pandangan dari Robbins(2003:103) dalam (Suryani, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

- a) Mentally Challenging Work: Pekerjaan yang menantang memberikan kepuasan, namun jika terlalu mudah atau terlalu sulit, dapat menyebabkan kebosanan atau frustrasi.
- b) Equitable Rewards: Kebijakan pembayaran dan promosi yang adil.
- c) Supportive Working Conditions: Lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
- d) Supportive Colleagues: Interaksi sosial yang positif di tempat kerja.

- **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018) dalam (Nuruzzaman et al., 2021), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, definisi tersebut dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) dalam (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan untuk melihat kualitas dari karyawan itu sendiri.

Menurut Robins (2007) dalam (Esthi & Marwah, 2020), terdapat 5 indikator yang berhubungan dengan kinerja diantara sebagai berikut:

- a) Kualitas: Hasil kerja bebas cacat.
- b) Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

- c) Ketepatan Waktu: Pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan.
- d) Efektivitas: Optimalisasi sumber daya organisasi.
- e) Kemandirian: Kemampuan bekerja tanpa bergantung pada orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Dalam pandangan Enny Radjab dan Andi Jam'an (2017:28) dalam (Salsyabila et al., 2021), penelitian deskriptif (*Descriptive Research*) merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari sebuah populasi, sementara menurut Sugiyono (2017:8) dalam (Salsyabila et al., 2021), metode verifikatif merupakan sebuah metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme, berfungsi untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji dan mengetahui hipotesis yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti serta mengetahui pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kesawa Citra Integra Jakarta Selatan. Dalam proses pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan angket yang berupa sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang disampaikan kepada responden agar diisi sesuai dengan kondisi aktual.

Dalam konteks penelitian berbasis kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2014) dalam (Suriani et al., 2023). Kelompok populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kesawa Citra Integra Jakarta Selata. Sehubungan dengan jumlah populasi hanya sebesar 30 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah yang spesifik.

Menurut (Asrulla et al., 2023) "Sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi.". Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu melalui teknik sampling jenuh. (Veronica et al., 2022) berpendapat bahwa sampling jenuh dikenal sebagai sensus, dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Teknik ini biasanya digunakan dalam penelitian dengan jumlah populasi yang relative kecil, seperti kurang dari 30

orang, atau dalam penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dari penjabaran diatas, maka sampel dari penelitian ini berjumlah 30 orang.

Dalam upaya pengumpulan dan analisis data untuk menyelesaikan penelitian ini, penulis menerapkan pendekatan penelitian sebagai berikut: Kuesioner, Observasi, Studi Pustaka.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 21. Pengujian dilakukan terhadap pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kesawa Citra Integra, Jakarta Selatan. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Pengujian kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's alpha, dengan hasil menunjukkan nilai $> 0,80$, sehingga instrumen penelitian dinyatakan sangat reliabel.

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Gleiser, dan hasilnya menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas karena nilai probabilitas lebih dari 0,05.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 14,798 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ariyani et al., 2023).

Uji F digunakan untuk menguji keseluruhan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Ariyani et al., 2023). Tujuan dari uji F adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien Determinasi atau R-squared digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Rahmawati et al., 2023). Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1, jika nilai mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variasi

variabel terikat. Sedangkan jika mendekati 0 maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat (Latief et al., 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan di PT. Kesawa Citra Integra Jakarta Selatan terhadap 30 karyawan, karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	X1.1	0.750	0.361	Valid
	X1.2	0.847	0.361	Valid
	X1.3	0.571	0.361	Valid
	X1.4	0.705	0.361	Valid
	X1.5	0.421	0.361	Valid
	X1.6	0.587	0.361	Valid
	X1.7	0.670	0.361	Valid
	X1.8	0.607	0.361	Valid
	X1.9	0.756	0.361	Valid
	X1.10	0.640	0.361	Valid
Variabel	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.536	0.361	Valid
	X2.2	0.597	0.361	Valid
	X2.3	0.701	0.361	Valid
	X2.4	0.740	0.361	Valid
	X2.5	0.724	0.361	Valid
	X2.6	0.766	0.361	Valid
	X2.7	0.679	0.361	Valid
	X2.8	0.682	0.361	Valid
	X2.9	0.634	0.361	Valid
	X2.10	0.713	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.612	0.361	Valid
	Y1.2	0.705	0.361	Valid
	Y1.3	0.602	0.361	Valid
	Y1.4	0.713	0.361	Valid
	Y1.5	0.581	0.361	Valid
	Y1.6	0.662	0.361	Valid
	Y1.7	0.607	0.361	Valid
	Y1.8	0.522	0.361	Valid
	Y1.9	0.663	0.361	Valid

	Y1.10	0.362	0.361	Valid
--	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukan bahwa dari seluruh total 30 butir pernyataan dari tiga variabel dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r_{Hitung} lebih besar ($>$) dari nilai r_{Tabel} .

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.845	10	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.868	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.784	10	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukan bahwa dari seluruh total 30 butir pernyataan dari tiga variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α) setiap variabel yang lebih besar dari 0.60. Pengujian juga menunjukan bahwa nilai reliabilitas yang tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45752982
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.075
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer & diolah SPSS Versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov* dengan nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05 yaitu 0.200. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,375	7,179		2,559	,016		
Work Life Balance	,025	,157	,026	,159	,875	,967	1,034
Kepuasan Kerja	,453	,137	,541	3,298	,003	,967	1,034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer & diolah SPSS versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 11 diatas, dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) menunjukkan bahwa nilai VIF variabel *Work Life Balance* adalah 1.034, dan nilai VIF variabel Kepuasan Kerja adalah 1.034. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Sedangkan nilai tolerance *work life balance* adalah 0.967, dan nilai tolerance kepuasan kerja adalah 0.967. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.914	3.728		2.123	.043		
Work Life Balance	-.161	.082	-.359	1.965	.060	.967	1.034
Kepuasan Kerja	.005	.071	.013	.072	.943	.967	1.034

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer & diolah SPSS Versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 12 diatas dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dari variabel independent > 0.05, untuk nilai signifikansi (Sig.) variabel *work life balance* adalah 0.60, dan

nilai signifikansi (Sig.) kepuasan kerja adalah 0.943. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

d) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,798	6,658		2,223	,035
Work Life Balance	,050	,146	,055	,340	,737
Kepuasan Kerja	,435	,127	,552	3,415	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer & diolah SPSS Versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 13 diatas menunjukkan persamaan regresi linier berganda

sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14.798 + 0.050 X_1 + 0.435 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Tabel 4.4 Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,798	6,658		2,223	,035
Work Life Balance	,050	,146	,055	,340	,737
Kepuasan Kerja	,435	,127	,552	3,415	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer & diolah SPSS Versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 14 diatas menunjukkan ada atau tidak adanya pengaruh dari masing-masing variabel independent (X1, X2) secara parsial terhadap variabel dependent (Y).

Menentukan t tabel:

$$\alpha = 5\% : 2 = 2,5\% (0.025)$$

$$t \text{ tabel} = 0.025 : (30 - 2 - 1)$$

t tabel = 0.025 : 27

t table = 2.0518

b) Uji F (Simultan)

Tabel 4.5 Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.340	2	69.670	6.310	.006 ^b
Residual	298.127	27	11.042		
Total	437.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer & diolah SPSS versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 15 di atas, dapat dilihat apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel independen (X1, X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). Penentuan F tabel:

F tabel = F (k; n – k) = F tabel = (2; 30-2) = F tabel = (2;28) = 3.34

F hitung = 6.310

c) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.564 ^a	.319	.268	3.323	1.799

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer & diolah SPSS versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 16 diatas, diketahui nilai koefisien kolerasi R-squared adalah 0.319. Hasil ini menyatakan bahwa naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh *work life balance* dan kepuasan kerja sebesar 31.9 %, sedangkan sisanya sebesar 68.1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Work Life Balance (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa secara parsial work life balance tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji T yang diperoleh dari nilai t hitung 0.340 < lebih kecil dari t Tabel 2,0518 dan nilai signifikansi 0.737 > lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial work life balance tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya oleh (Savitra Erica Turangan et al., 2022) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara work life balance terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa secara parsial kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji T yang diperoleh dari nilai t hitung $3.415 >$ lebih besar dari t Tabel 2,0518 dan nilai signifikansi $0,002 <$ lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara parsial work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya oleh (Savitra Erica Turangan et al., 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Work Life Balance (x1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa secara simultan work life balance mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji F yang diperoleh dari nilai f hitung $6.310 >$ lebih besar dari f tabel 3.34 dan nilai signifikansi $0.006 <$ lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa secara simultan work life balance dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya oleh (Keisya Nabila Kusuma Eka1 Achmad Dwityanto Oktaviansyah2, 2016) yang menyatakan secara simultan pengaruh secara langsung dan signifikan antara work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kesawa Citra Integra, Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa work life balance secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, work life balance dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta perhatian terhadap kepuasan kerja seperti gaji dan tunjangan, akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Dalam mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan work life

balance karyawan untuk mencegah dampak negatif terhadap produktivitas dan memastikan kepuasan kerja yang lebih tinggi melalui kebijakan yang adil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran yang dapat diberikan adalah bahwa PT. Kesawa Citra Integra perlu terus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawannya. Kepuasan kerja juga perlu ditingkatkan melalui pemberian insentif dan tunjangan yang relevan, seperti tunjangan kesehatan dan kecelakaan kerja. Perusahaan juga diharapkan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung dengan motivasi, arahan, dan pengakuan yang jelas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam hal variabel yang diteliti, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, serta melakukan kajian lebih mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Martinus Wahyu Purnomo, S.Pd., MM. selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan serta fasilitas selama penelitian ini berlangsung. Penelitian ini merupakan bagian dari skripsi penulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

7. DAFTAR REFERENSI

- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Kartika, L., & Maarif, S. (2011). Maarif-Analisis Kepuasan Kerja Karyawan | 41. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, II(1), 41–53.
- Keisya Nabila Kusuma Eka1 Achmad Dwityanto Oktaviansyah2. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Kaltimex Energy Medan. *Tesis*, 1–23.
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus: Puskesmas Kadugede Kuningan Jawa Barat). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 249–254.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1134–1137.
- Mubarak, N. D. (2019). Pengaruh dimensi work-life balance terhadap kepuasan kerja : studi pada karyawan bank btn kantor cabang malang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*

- Universitas Brawijaya Malang*, 9 no 2(Work-life Balance, Perusahaan Perbankan, Kepuasan Kerja), 1–11.
- Muliawati, T., & AGUS, F. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(3), 606–619.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704.
- Prayogo, L., Adi, B., Pranoto, S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI)*, 9.
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 150–162.
- Rochim, S. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, Volume 1(April), 20–28.
- Savitra Erica Turangan, Ventje Tatimu, & Danny D.S Mukuan. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77.
- Sutanto, E. M., & Anggraini, L. (2011). Yogyakarta Dilihat dari Sisi Demografis. *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta Dilihat Dari Sisi Demografis*, 2(2), 172–191.
- Tapparang, A. S. (2023). *Strategi PT . ATINA Watangsawitto Pinrang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan (Analisis Ekonomi Islam)*. 1(4).
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118.