



PENGARUH WORK – LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ABC KOTA MALANG

Johanes Mulia¹, Priyo Sudibyo², Any Rustia Dewi³

^{1,2,3} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang
Jl Ters. Raya Dieng no. 62 - 64, Malang. Kodepos: 65146, Indonesia

Article history:

Received: 2024-01-29

Revised: 2024-01-30

Accepted: 2024-02-02

✉ Corresponding Author:

Name author: Tel. 082 131 908 999

E-mail: priyo.sudibyo@unmer@ac.id

Abstract

Employee performance is one of the main references for entrepreneurs/companies in finding formulations that can increase the profitability of the business entity. The aim of this research is to determine the influence of Work - Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. ABC Malang. The sampling technique used in this research was random sampling technique. From there, a sample size of 100 employees was obtained. The data collection technique used is by using a questionnaire, using the Google Form facility. Data analysis techniques used in this research include: Variable Validity Test, then Cronbach Alpha Reliability Test, and Classic Assumption Test (Normality Test & Multicollinearity Test), as well as Multiple Linear Regression Analysis. To test the hypothesis, this research uses the Simultaneous Test (Test Simultaneously) and Partial Test (T Test), as well as the Coefficient of Determination Test, using SPSS. Multiple Linear Equation $Y = 6.905 + 0.284X_1 + 0.387X_2 + e$. Based on the results of the regression test carried out by the author, the author will conclude that each variable used by the author, namely Work-Life Balance (X_1), has a partial and positive influence on the Performance (Y) of Employees at PT. ABC of Malang city. Meanwhile, the variable Job Satisfaction (X_2) of employees at PT ABC Malang city also has a partial and positive effect on employee performance (Y). Simultaneously, Work-Life Balance and Job Satisfaction also have a positive effect on employee performance. Coefficient of Determination Test Results R Where the results are at the point 0.511. It can be concluded that the independent variable used contributed 51.1% to this research. The Job Satisfaction variable has a dominant influence in the research. It is proven that $t_{count} > t_{table}$, namely $6.906 > 1.985$. Meanwhile, for the Work-Life Balance variable, the t_{count} is 4.395, which is greater than the t_{table} , namely 1.985.

Keywords: Employee Performance; Work-Life Balance; Job satisfaction; PT. ABC Malang, Multiple Linear Regression Analysis

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi salah satu acuan utama bagi para pengusaha/ perusahaan dalam menemukan formulasi yang dapat meningkatkan profitabilitas entitas usaha tersebut. Memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sudah menjadi syarat utama bagi para karyawan untuk dapat tetap dapat memenuhi kebutuhan perusahaan yang menjadi sumber penghasilan bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Namun produktivitas yang tinggi tidak selalu menjadi hal yang dapat diterima secara baik oleh para karyawan yang bekerja untuk perusahaan.

Tuntutan untuk dapat bekerja dengan produktivitas tinggi secara berkelanjutan dan konsisten dapat menjadi sebuah tekanan yang dapat mengganggu kehidupan seorang karyawan di luar dunia pekerjaan. Perspektif lainnya adalah seorang individu yang bekerja pada suatu entitas harus berkolaborasi sekaligus bersaing dengan mitra kerja secara profesional untuk dapat terus mempertahankan posisinya masing – masing di perusahaan tersebut. Drucker (2013) menyatakan bahwa pada era modern, untuk memenangkan persaingan di lapangan kerja membutuhkan konsentrasi bagi para karyawan di beberapa sektor yang berfokus pada manajemen waktu dan pengembangan keterampilan. Selain keterampilan tersebut, yang menjadi sebuah perbedaan mendasar adalah dimana kinerja dianggap sebagai performa seorang karyawan tersebut mengerjakan tugas yang diberikan, pada sudut pandang yang lain, kerja lebih terfokus kepada aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan, terkait pelaksanaan visi dan misi perusahaan yang menjadi tempat karyawan tersebut menaungi diri.

2. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi mendasar tentang solusi sementara untuk suatu masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Anjani (2019) hipotesis adalah solusi sementara untuk formulasi masalah. Perlu dikonfirmasi dengan menggunakan data empiris yang terkumpul karena masih bersifat sementara.

Dari penelitian berikut, diperoleh Hipotesis sebagai berikut:

H1 : Work – Life Balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC Malang.

H2 : Work – Life Balance berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC Malang.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC Malang.

3. Metode Penelitian, Data, dan Analisis

Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Work - Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. ABC yang merupakan perusahaan distributor consumer goods Kota Malang. Masing – masing variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja Karyawan yang lebih kompeten.

Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek / subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu untuk diselidiki dan ditarik kesimpulan oleh peneliti (Dahlan, 2022).

Penelitian ini menggunakan populasi dari Karyawan PT. ABC yang beranggotakan lebih dari 100 orang.

Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Dahlan 2022). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik random sampling. Alasan penggunaan metode teknik random sampling ini adalah untuk menggunakan memaksimalkan seluruh Karyawan yang bersedia untuk mengisi kuisioner untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis data dan Sumber data

Jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian yang dilakukan adalah data kuantitatif. Sedangkan untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari Karyawan PT. ABC Kota Malang.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner melalui pertanyaan yang dibagikan kepada Karyawan PT. ABC Kota Malang. Kuesioner adalah data terkait variabel – variabel yang dibahas pada penelitian ini dan dikumpulkan langsung dari responden. Dalam hal ini, peneliti akan menggunakan fasilitas Google Form.

Teknik analisis data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan dipahami. Penelitian ini berfokus pada hipotesis bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan analisa data akan dilaksanakan setelah seluruh data telah berhasil dikumpulkan. Hubungan antar variabel bebas dalam penelitian ini perlu diteliti karena diformulasikan dalam model statistik. Regresi linier berganda merupakan langkah yang akan digunakan untuk analisis data. Langkah-langkah yang dilakukan selama pengujian meliputi: Suwati (2013) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial dan alam yang diamati. Pengukuran variabel dan pengumpulan data dilakukan dengan instrumen ini, termasuk di antaranya adalah dengan menggunakan Uji Validitas Variabel, kemudian Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha*, dan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas & Uji Multikolinieritas), serta Analisis Regresi Linier Berganda. Untuk Uji Hipotesisnya, dalam penelitian ini menggunakan Uji Simultan (Uji Serempak) dan Uji Parsial (Uji T), serta Uji Koefisien Determinasi.

4. Hasil Penelitian

Regresi Linier Berganda

a. Uji Koefisien determinasi Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722a	.522	.511	3,07248

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi R Dimana hasil tersebut berada pada poin 0,511. Dapat disimpulkan bahwa Variabel independent yang digunakan telah mengandung informasi yang dibutuhkan untuk mengukur variabel X1 dan X2.

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	977,608	2	488,804	51,779	.000 ^b
Residual	896,810	95	9,440		
Total	1874,418	97			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Dengan Uji F di atas didapatkan hasil F Hitung sebesar 51,779. Berdasarkan Ftabel sebesar 3,09 dapat dinyatakan bahwa Fhitung > Ftabel maka variabel X1 dan X2 berpengaruh kepada Y. hal ini juga dibuktikan melalui nilai sig sebesar 0,000 < 0,05.

c. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,905	1,379		5,005	,000
Work Life Balance (X1)	,284	,065	,336	4,395	,000
Kepuasan Kerja (X2)	,387	,056	,527	6,906	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Melalui data diatas dapat disimpulkan bahwa Thitung X1 sebesar 4,395 dan X2 sebesar 6,906. Dengan Ttabel sebesar 1,985 dapat diinterpretasikan bahwa X1 dan X2 berpengaruh secara parsial dan positif terhadap Y.

5. Pembahasan Penelitian

Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel uji t dapat diketahui bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang nyaman menunjang setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan bukan saja memerlukan reward dalam bentuk uang, melainkan juga dalam bentuk suasana kerja yang nyaman. Jam kerja setiap hari yang rata-rata sampai 10 jam memerlukan suasana yang mendukung. Diantaranya adalah kenyamanan dalam bekerja.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel uji t dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi rasa kepuasan yang dinikmati oleh karyawan, maka capaian kinerja juga menjadi semakin baik. Kepuasan kerja dapat dicapai karena pertama, perusahaan memberikan fasilitas yang mendukung setiap karyawan dalam bekerja. Kondisi ini dirasa setiap karyawan mampu mendukung dalam bekerja. Kemudian yang kedua adalah kepemimpinan yang mampu mengayomi karyawan, termasuk dalam hal pemberian motivasi. Pemberian motivasi ternyata mampu mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja. Pemberian motivasi yang dimaksudkan sebagai penyediaan sara dan prasarana kerja bagi setiap karyawan yang membutuhkannya.

6. Kesimpulan, Batasan Penelitian, dan Saran

Kesimpulan

Melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat dilihat bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan di PT. ABC Kota Malang. Keseimbangan antara tanggungjawab pekerjaan dan tanggungjawab di dalam kehidupan pribadi seorang individu menjadi penting untuk dilihat dan diperhatikan oleh para kelompok dan/atau Perusahaan pemberi kerja.

Dapat dilihat melalui hasil kuisioner yang dibagikan oleh penulis kepada Karyawan PT. ABC Kota Malang bahwa kepuasan kerja yg diperoleh dari lima indikator yang telah tertulis tersebut memiliki pengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan, namun pada saat pengujian secara simultan, Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara dominan kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan oleh penulis, penulis akan mengambil kesimpulan bahwa setiap variabel yang digunakan oleh penulis yaitu Work- Life Balance (X1) memiliki pengaruh parsial dan positif terhadap Kinerja (Y) Karyawan di PT. ABC kota Malang. Sementara itu, variabel

Kepuasan Kerja (X2) Karyawan PT. ABC kota Malang juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja (Y) karyawan.

Secara Simultan, Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja juga berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila angka Keseimbangan Kerja-Hidup karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula apabila angka Keseimbangan Kerja-Hidup karyawan menurun, performa para pekerja juga akan turun. Hal yang sama terjadi pada variabel kepuasan kerja.

Melalui regresi yang dilakukan dapat dilihat bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan membantu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. ABC kota Malang. Sehingga hal tersebut dapat menjadi informasi yang berguna bagi Perusahaan untuk tetap menjaga kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja. Untuk mempertahankan dan meningkatkan performa karyawan dalam bekerja, PT. ABC dapat mengupayakan untuk menjaga bahkan meningkatkan Work- Life Balance dan Kepuasan Kerja karyawan PT. ABC Kota Malang.

Batasan Penelitian dan Saran

Menurut Sudut pandang penulis, peningkatan pada kedua sektor variabel yang diteliti oleh penulis akan membantu Perusahaan untuk terus mengembangkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan secara kuantitatif yang membuktikan bahwa Kedua variabel independent memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

Menurut pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian, beberapa keterbatasan telah dialami, yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor agar dapat lebih memberikan perhatian kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa batasan penelitian yang ada dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah responden penelitian ini hanya untuk 100 orang, yang tentunya belum cukup untuk menggambarkan keadaan sebenarnya.
2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuisioner terkadang tidak mencerminkan pandangan responden yang sebenarnya, karena responden memiliki ide, asumsi, dan pemahaman yang berbeda serta faktor – faktor lain yang mempengaruhi responden, seperti kejujuran dan keterbukaan responden dalam melengkapi data di kuisioner yang dibagikan.

Daftar Pustaka

- Afandi, M. (2017). Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas. Semarang: Unissula Press.
- Anggraeni, P. (2018) Hubungan Jenjang Karir Dengan Work – Life Balance Pada Wanita Karir. Jurnal Ekonomi. Surabaya, Indonesia.
- Aniversari, P. and Sanjaya, V.F. (2022) ‘Pengaruh stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan pt Aneka Gas Industri Lampung)’, *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), pp. 1–24. doi:10.24042/revenue.v3i1.10450.
- Atmaja, S. (2022) ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja karyawan’, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), pp. 116–131. doi:10.47080/jmb.v4i01.1910.
- Drucker, P.F. (1988) *The changed World economy*. Ottawa: National Conference on Technology and Innovation.
- Elvis, M (2022)., *Kajian Terhadap Revolusi Mental dan Theory U: Suatu Upaya Untuk Mendukung Terjadinya Transformasi Mental Bangsa.*, *Jurnal Walagri Kebangsaan Vol. 1, Issue 1 (2023): 29-35*. Teologi, STT Cipanas, Cipanas, Indonesia.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1),125–135.
- Hamid, E.S, Rowi, Budiman. (2013). *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Handoko. (2020). *Manajemen.*, Hlm. 193., Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, Vet, & Beck, &. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: A Systematic review*. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53 (8), 856-866.

- Lumanauw, Meiske Kristin (2022) 'Jurnal Riset Inspirasi manajemen Dan Kewirausahaan', Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. doi:10.35130/jrimk.
- Makkira¹, M.Syakir², Sandi Kurniawan³, Amar Sani⁴, Ali Murdhani Ngando (2022), Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep., *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, Volume 2 Issue 1 (2022) Pages 20 – 27 ISSN : 2828-2248
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2015). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mustamin, W., Santoso, B. and Sajidin, S. (2022) 'Indonesian Workers' Mental Health Protection: An urgency?', *Journal of Judicial Review*, 24(2), p. 273. doi:10.37253/jjr.v24i2.7231.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Triyana Muliawati & Agus Frianto. (2020) Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya Volume XX Nomor XX
- Veluthan, Mr.R. and Valarmathi, Dr.A. (2020) 'Constituent factors and implications of work-life balance on female employees: A study on the Indian IT industry', *International Journal of Management and Humanities*, 4(5), pp. 68–72. doi:10.35940/ijmh.e0521.014520.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wulansari, O.D. (2023) 'Studi Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance', *Psychopreneur Journal*, 7(1), pp. 15–28. doi:10.37715/psy.v7i1.3404.