



Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Kota Tangerang

Widiya Komala Sari, Bachtiar Arifudin Husain

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

widiyas618@gmail.com, dosen01773@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Teguh Murni Perdana, Kota Tangerang. Menggunakan analisis regresi linear berganda via SPSS, data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur kepada 86 responden yang dipilih secara sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Sehingga penelitian ini menggunakan statistik inferensi. Yang mana statistik inferensi adalah bagian statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang tersedia. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *work-life balance* ($t = 2,858$; $sig. = 0,000$) dan beban kerja ($t = 4,216$; $sig. = 0,000$) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($F = 228,713$; $sig. = 0,000$) dengan kontribusi pengaruh (R^2) sebesar 84,3%, sedangkan 15,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh hasil koefisien determinasi (R -Square) sebesar 0,843 maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 84,3% terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis uji F diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($228,713 > 3,11$) hal ini juga diperkuat dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, secara simultan variabel *Work Life Balance* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y) atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja,

1. Pendahuluan

Manajemen pada sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting perlu untuk senantiasa diperhatikan dalam suatu perusahaan karena setiap upaya pencapaian visi perusahaan dengan jalan pelaksanaan misi pada dasarnya diatur oleh manusia menurut (Notoatmodjo dan supriyono et al 2020). perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu untuk mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan tanpa terkendala oleh hambatan-hambatannya. untuk mengoptimalkan sumber daya ekonomi demi mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi karena dapat mendorong individu untuk meningkatkan karyawan di era modern yang ditandai dengan revolusi industri dan globalisasi saat ini. Sumber daya manusia (SDM) memiliki potensi yang sangat besar bagi suatu perusahaan. Adanya persaingan yang ketat dibidang perekonomian, setiap itu menuntut individu untuk terus beradaptasi dengan teknologi digital dan memiliki keterampilan yang dinamis. Organisasi tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang ahli secara teknis, tetapi juga yang memiliki integritas, disiplin, dan kemampuan inovasi yang tinggi., termasuk perusahaan manufaktur. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja dan kontribusi karyawannya menurut (Sutrisno dan Mangkunegara et al 2019:2021)

Dalam lingkungan kerja modern, khususnya di sektor manufaktur yang seringkali jam kerja yang ketat dan target produksi yang tinggi, terdapat dua isu krusial yang berdampak langsung pada kepuasan kerja ada *Work-Life Balance* dan Beban Kerja. *Work-Life Balance* merujuk pada sejauh mana seorang individu merasa seimbang antara tuntutan pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga. Industri produksi sepatu dan sandal, seperti yang dijalankan oleh PT. Teguh Murni Perdana (dengan berbagai merek seperti POKALOLO), memiliki karakteristik yang

berpotensi tinggi memengaruhi Work-Life Balance karyawan, seperti ritme produksi yang cepat, target, atau kemungkinan lembur yang mengejar *deadline* menurut (Handoko et al 2021).

Untuk mengukur work-life balance, terdapat beberapa indikator menurut (McDonald dan Bradley Rondonuwu et al 2020). Adalah Kesimbangan waktu (*Time Balance*), Kesimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), Kesimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*). Yang merujuk pada suatu jumlah waktu yang dapat dihabiskan individu untuk bekerja organisasi dibandingkan dengan aktivitas diluar dari pekerjaan, seperti menghabiskan waktu bersama dengan keluarga.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada penulisan dengan menggunakan 86 sample karyawan di PT. xyz Kota Tangerang. Berikut adalah data Pra survey dari 86 orang Karyawan mengenai work-life balance pada PT. . xyz Kota Tangerang.

Tabel 1. Hasil Pra survey dari 86 Karyawan mengenai Work life Balance pada PT. xyz Kota Tangerang 2026.

No	Dept	Work Life Balance	Ya	Tidak
1.	Produksi	(kesimbangan waktu) Apakah karyawan dapat mudah mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya?	40%	60%
2.	Produksi	(kesimbangan keterlibatan) Bisakah karyawan tetap profesional dalam bekerja meskipun terdapat adanya konflik pribadi?	30%	70%
3.	Produksi	(kesimbangan kepuasan) Apakah karyawan yang memiliki waktu untuk melakukan aktivitas pribadi?	30%	70%

4.	Produksi	(kesimbangan waktu) Bisakah karyawan dapat melakukan istirahat dan ibadah saat jam kerja?	40%	60%
5.	Produksi	kesimbangan waktu) Apakah karyawan bisa mengubah jam kerja dan jadwal pekerjaannya?	10%	90%

Sumber: PT. Teguh Murni Perdana Kota Tangerang 2026

Berdasarkan data table 1 diatas Mengenai *Work Life Balance* dapat di simpulkan bahwa sebesar 90% karyawan departemen produksi PT. Teguh Murni Perdana Kota Tangerang di tahun 2026 memiliki (kesimbangan waktu) Apakah karyawan bisa mengubah jam kerja dan jadwal pekerjaannya. *Work life balance* yang paling tinggi. Dan yang paling rendah 60% (kesimbangan waktu) Apakah karyawan dapat mudah mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya Dan 60% (kesimbangan waktu) Bisakah karyawan dapat melakukan istirahat dan ibadah saat jam kerja. Untuk itu perusahaan agar dapat memberikan keseimbangan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi karyawan pada PT.xyz Kota Tangerang.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan adalah beban kerja, Indikator beban kerja menurut (sedarmayanti et al 2021). mengidentifikasi beberapa indikator penting yang digunakan untuk menentukan beban kerja juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah beban juga di jadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator beban kerja 1. Target, 2. Penggunaan waktu, 3. Kondisi kerja, 4. Lingkungan kerja, 5. Dukungan orang lain. Indikator-indikator ini membantu dalam evaluasi seberapa banyak tugas yang ditangani oleh seseorang atau suatu sistem dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan tuntutan fisik dan mental dari lingkungan kerja serta hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis kepada 86 sample karyawan yang bekerja di . xyz Tangerang. Berikut adalah data Pra survey dari 86 Karyawan mengenai beban kerja pada . xyz.

Tabel 2. Hasil Pra survey dari 86 Karyawan mengenai Beban Kerja pada PT. xyz Kota Tangerang 2026.

No	Dept	Beban Kerja	Ya	Tidak
1.	Produksi	(Target) Apakah pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan karyawan?	40%	75%
2.	Produksi	(penggunaan waktu) apakah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan?	30%	70%

3.	Produksi	kondisi kerja) Apakah Diharuskan lembur dan bekerja secara work from home jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan?	30%	70%
4.	Produksi	(lingkungan kerja) Apakah lingkungan kerja pada perusahaan sudah sesuai ketentuan yang telah diterapkan?	40%	60%
5.	Produksi	(dukungan orang lain) apakah mendapat dukungan dari atasan untuk naik jabatan?	10%	90%

Sumber: PT. Teguh Murni Perdana Kota Tangerang 2026.

Berdasarkan data table 2 di atas mengenai beban kerja dapat di simpulkan bahwa beban Kerja yang paling tinggi 90% terhadap (dukungan orang lain) apakah mendapat dukungan dari atasan untuk naik jabatan. Dan beban kerja yang paling rendah 60% (lingkungan kerja) Apakah lingkungan kerja pada perusahaan sudah sesuai ketentuan yang telah diterapkan. mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. . xyz Kota Tangerang, Untuk itu perusahaan agar dapat memberikan pengurangan beban kerja kepada karyawan pada PT. . xyz Kota Tangerang.

Selain work life balance dan beban kerja adapun dorongan ialah, kepuasan kinerja karyawan. Menurut pandi Afandi mengemukakan bahwa sikap afektif atau respons emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka menyenangkan untuk dilakukan atau tidak yang diperlukan suatu indicator menurut (pandi Afandi 2021:82), sebagai berikut: 1. Pekerjaan, 2. Upah, 3. Promosi, 4. Pengawasan, 5. Rekan kerja. Berikut adalah hasil kepuasan pada PT. Teguh Murni Perdana Kota Tangerang 2026 yang mengalami penurunan kepuasan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Pra survey dari 86 Karyawan mengenai kepuasan kinerja pada PT. xyz Kota Tangerang 2026.

No	Dept	Kepuasan Kinerja Karyawan	Ya	Tidak
1.	Produksi	(Pekerjaan) apakah anda merasa pekerjaan sehari-hari menggunakan keterampilan secara maksimal?	40%	75%
2.	Produksi	(upah) apakah merasa bahwa kompensasi seperti gaji pokok, bonus dan tunjangan yang diterima sudah sesuai?	30%	70%

3.	Produksi	(promosi) apakah jalur karir dan peluang yang tersedia dan anda memiliki kesempatan untuk mencapainya?	30%	70%
4.	Produksi	(Pengawasan)? apakah efektif dalam memberikan umpan balik yang adil dan hormat	40%	60%
5.	Produksi	(Rekan kerja) apakah seberapa puas kualitas hubungan kerja dan kerja Sama tim rekan kerja?	10%	90%

Sumber: PT. Teguh Murni Perdana Kota Tangerang 2026.

Berdasarkan data table 3 di atas mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kinerja mempengaruhi *work-life balance* dan beban kerja terhadap karyawan pada PT. xyz Kota Tangerang yang menyebabkan kinerja karyawan menurun 90% (Rekan kerja) apakah seberapa puas kualitas hubungan kerja dan kerja Sama tim rekan kerja. Yang paling rendah 60% kepuasan kinerja karyawan ada pada (Pengawasan) apakah efektif dalam memberikan umpan balik yang adil dan hormat pada PT. xyz Kota Tangerang.

Penelitian dilakukan disalah satu perusahaan sendal daerah framasi no, 66, pasar baru, tangerang, banten, 15112. peneliti ingin mengetahui apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan beban kerja setiap karyawan terkait kepuasan kinerja. Beban kerja karyawan yang kurang optimal menurut peneliti itu tercermin pada karyawan yang merasa sudah berada di zona nyaman dan tidak memiliki keinginan untuk tumbuh lebih jauh. Masih banyak karyawan yang kurang terhadap kepuasan kerja dan kurang aktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Kunci menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan ialah pengaturan waktu yang bijaksana, didukung oleh dukungan dari keluarga, yang memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk menjalankan peran mereka dengan seimbang. Dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi penting untuk memastikan adanya harmoni antara tugas-tugas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, Penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work life balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT xyz Kota Tangerang”** Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang bermanfaat tentang keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut sugiyono (2020:20). penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian memberikan gambaran tentang suatu data yang dibuat Ketika diketahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2), variabel terikatnya adalah Kepuasan Kinerja Karyawan (Y).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Teguh Murni Persada sebanyak 600 orang. Jika jumlah subyek yang akan diteliti terlalu besar, maka penelitian dapat dilakukan pada sebagian populasinya saja. Penggunaan sebagian dari populasi untuk penelitian disebut sebagai sampel.

Tabel 4 Jumlah Populasi Karyawan Produksi

No	Status karyawan Staff	Jumlah
1.	Karyawan Staff	150
2.	Karyawan kontrak Assembling	150
3.	Karyawan Kontrak Sewing	200
4.	Karyawan Kontrak Cutting & Gudang	100
Jumlah Populasi		600

Sumber: PT. Teguh Murni Perdana Kota Tangerang

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu menurut sugiyono (2021: 127). Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling) Sugiyono (2018:98) berpendapat bahwa teknik sampel random sederhana apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi

Selanjutnya jika subjeknya besar dapat di ambil di antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, sehingga jumlah sampel di tentukan sebanyak 100% dari jumlah populasi. Peneliti menggunakan sampling dengan metodesimple random sampling. Teknik simple random sampling yang dipelajari dari sampel itu keseimbangan dapat dilakukan untuk populasi dikatakan sampel sederhana karena pengambilan anggota dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa kata yang ada dalam populasi itu. Caranya adalah sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Dalam metode random sampling, peneliti akan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Dari rumus Slovin yang digunakan jumlah populasi yang ada pada PT. Teguh Murni Perdana Kota Tangerang Sebanyak 86 orang responden. Kemudian dilakukan secara Propopulasi random slovin.

Table 5 Populasi Random Slovin

No	Status Karyawan	Populasi	Populasi Rendom Slovin
1	Karyawan Staff	150	$150/600 \times 86 = 21.5\%$
2	Karyawan kontrak Assembling	150	$150/600 \times 86 = 21.5\%$
3	Karyawan Kontrak Sewing	200	$200/600 \times 86 = 29\%$
4	Karyawan Kontrak Cutting & Gudang	100	$100/600 \times 86 = 14\%$
Total		600	86

Teknik analisis data dalam peneltian kuantitatif menggunakan statistik. Sehingga penelitian ini menggunakan statistik inferensi. Yang mana statistik inferensi adalah bagian statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang tersedia. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data

merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT Teguh Murni Perdana Kota Tangerang.

$$Y = 1,311 + 0,998 X_1$$

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,311 + 0,998 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,998 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,811 atau sebesar 81.1 % sedangkan sisanya sebesar 18.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,858 > 1,796)$. Maka dari itu, secara parsial variabel Work Life Balance (X_1) terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y) atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amir, Akhmad Jafar (2021) dan Niswah Brilliantia (2023), yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Muhammad Ridi Afandi, Agus Masrul (2020), yang menyatakan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan Pada PT Teguh Murni Perdana Kota Tangerang

$$Y = 1,901 + 0,968 X_2$$

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,901 + 0,968 X_2$ nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,968 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,829 atau sebesar 82,9% sedangkan sisanya sebesar 17.1 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,216 > 1,796)$. Maka dari itu, secara parsial variabel Beban Kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y) atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Rosiatul Farizha, Bachtiar Arifudin Husain (2024) dan Bachtiar Arifudin Husain (2021), yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Lestari, D. A. (2020), yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan.

Pengaruh simultan antara Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT Teguh Murni Perdana Kota Tangerang $Y = 809 + 0,417X_1 + 0,590X_2 + 1,600$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai Konstanta (a) sebesar 809 ini menunjukkan bahwa jika variabel Work Life Balance dan Beban Kerja dianggap konstan maka variabel Kepuasan Kinerja karyawan akan bernilai 809. Koefisien b_1 (X_1) = 0,417 menunjukkan bahwa jika Work Life Balance setiap peningkatan, maka Kepuasan Kinerja Karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap. Koefisien b_2 (X_2) = 0,590 menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja semakin baik maka Kepuasan Kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi diperoleh hasil koefisien determinasi (R -Square) sebesar 0,843 maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 84,3% terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis uji F diperoleh hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(228,713 > 3,11)$ hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, secara simultan variabel Work Life Balance (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y) atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain, Arif Budi Santoso, Edy Krisyanto (2024) dan Fransisca Elsy Mulandoro, Buddhi Dharma Eso Hermawan (2021), yang menyatakan bahwa work life balance dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Ni Putu Pradita Laksmiari (2019), yang menyatakan bahwa work life balance dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT Teguh Murni Perdana Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji regresi parsial (uji T) dan uji regresi simultan (uji F) yang mana sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana, regresi linear berganda dan koefisien korelasi dan determinasi untuk mengetahui kualitas data yang digunakan. Berdasarkan pengujian dan analisis data pada penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan sebagai berikut: 1). Variabel Work Life Balance (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Kepuasan Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,858 > 1,796$) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,811 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kinerja Karyawan sebesar 81,1 % sedangkan sisanya sebesar $(100-81,1\%) = 18,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. 2). Variabel Beban Kerja (X2) juga berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kinerja Karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,216 > 1,796$) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,829 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kinerja Karyawan sebesar 82,9 % sedangkan sisanya sebesar $(100-82,9\%) = 17,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. 3). Secara simultan variabel Work Life Balance (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y) yang tampak pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($228,713 > 3,11$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,843 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 84,3\%) = 15,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Reference

1. Amanda Kurniawan, D., Kurniawan, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Palembang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(2), 1241–1251. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308>
2. Anh, N. T. H., Trí, C. M., & Tú, L. T. N. (2022). The impact of work-life balance on job satisfaction, organizational pride and commitment: A study in the service industry. Ho Chi Minh City Open University Journal of Science - Economics and Business Administration, 12(2), 139–152. <https://doi.org/10.46223/hcmcoujs.econ.en.12.2.2139.2022>
3. B. A. Husain, A. B. Santoso, and E. Krisyanto, "Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Kota Tangerang Selatan", *RIGGS*, vol. 5, no. 1, pp. 10978–10985, Apr. 2026. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6187>
4. Dilano, J., & Sihombing, R. (2022). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). Journal of Business Finance and Economic (JBFE), 3(2), 118. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
5. Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan, 3(1), 55. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
6. Herlinawati, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Divisi Cuting PT MASplast Poly Film). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(6), 2871–2879. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1744>
7. Hermien Laksmiwati, S. T. A. N. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Correlation Between Job Satisfaction And Employee Performance Abstrak. Jurnal Penelitian Psikologi, 11(01), 212–224. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
8. Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2), 224–243. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>
9. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan Universitas Negeri Malang, Indonesia. Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN), 4(1), 228–244. DOI:10.58192/ebismen.v4i1.3221
10. Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. Journal of Information System, Applied, Management, Accounting And Research, 9(February), 142–155. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1709>
11. Nuraningsih, C. I., & Harries Arizona Ismail. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) IV Semarang). Future Academia?: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced, 2(3), 293–306. <https://doi.org/10.61579/future.v2i3.180>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13339>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

12. Putri, A. G. S., Jokolelono, E., Paembonan, L., Yunus, R., & Yunus, S. (2025). Dampak Eksistensi Alfamidi Dan Indomaret Terhadap Ritel Tradisional di Kecamatan Parigi. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 437–452. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4672>
13. Recky Nawano, N. W. (2024). Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186. DOI: <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2.3788>
14. Rahayu, S., & Husain, T. (2025). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Hana Kosmetik Cikupa Tangerang. *JPNM: Jurnal Pustaka Nusantara Multidisiplin*, 3(3). <https://doi.org/10.59945/jpnm.v3i3.611>
15. Revanza, M. R., Ulpah, M., & Hardjowikarto, D. (2025). The Effect of Workload and Worklife Balance on Employee Performance. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)*, 5(3), 2089–2102. DOI: <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i3.14354>
16. Rico, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung. *Journal Syntax Idea*, 6(07). DOI: <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i7.3870>
17. Sutrisno, Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Organisasi Dan Ketatalaksanaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan. *Jurnal MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship*, 3(6), 4081–4088. <https://yripipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1278>
18. Sutoro, M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1424–1435. DOI: <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.1016>
19. Yunus, Abdul Hamid, Mahfuzat. (2023). Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan di Desa Balentuma Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(10), 1270–1278. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i10.4179>
20. Zulkifli, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3. No. 2 April 2024*, 3(2), 147–157. DOI: <https://doi.org/10.70704/jpimb.v3i2.262>