



Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Besar Riset Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan di Jakarta Utara

Nurhaliza Adzkia^{1*}, Bilgah, S.E., M.M.²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: nurhalizaadzkia20@gmail.com¹; bilgah.bgh@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: nurhalizaadzkia20@gmail.com

Abstract. *Employee performance is an important determinant of organizational effectiveness, including in public research institutions. This study aims to analyze the effect of Work Life Balance and Job Satisfaction on employee performance at the Balai Besar Riset Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan (BBRSEKP) in North Jakarta. The study used a quantitative associative approach. The population consisted of active employees of BBRSEKP and the sample comprised 48 respondents selected through saturated sampling. Data were collected using a questionnaire containing 34 statements measured on a five-point Likert scale, consisting of 12 items for Work Life Balance, 12 items for Job Satisfaction, and 10 items for Employee Performance. The data were analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS version 25. The results show that Work Life Balance does not have a significant partial effect on employee performance, with $t = 1.904$ and significance of 0.063. Job Satisfaction has a positive and significant partial effect, with $t = 6.205$ and significance of 0.000. Simultaneously, Work Life Balance and Job Satisfaction significantly affect employee performance, indicated by $F = 35.827$ and significance of 0.000. The coefficient of determination is 0.614, indicating that the two independent variables explain 61.4% of the variation in employee performance, while 38.6% is explained by other factors. The findings indicate that strengthening job satisfaction should receive greater managerial attention in efforts to improve employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Job Satisfaction; Public Institution; Work Life Balance; Workforce Management.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu efektivitas organisasi, termasuk pada lembaga penelitian pemerintah. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Riset Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan (BBRSEKP) di Jakarta Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian adalah pegawai aktif BBRSEKP dengan sampel sebanyak 48 responden yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berisi 34 pernyataan dengan skala Likert lima tingkat, terdiri atas 12 item Work Life Balance, 12 item Kepuasan Kerja, dan 10 item Kinerja Karyawan. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 1,904 dan signifikansi 0,063. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan t hitung 6,205 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan F hitung 35,827 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,614 menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 61,4% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 38,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian lebih besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Lembaga Pemerintah; Manajemen SDM; Work Life Balance.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena menggambarkan hasil kerja, perilaku kerja, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya berfokus pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja secara mandiri, dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan organisasi (Salsalbilah & Hidayat, 2024; Azzahra & Supriatna, 2023). Dalam organisasi publik, kinerja pegawai menjadi semakin penting karena hasil kerja yang tidak hanya berdampak pada pencapaian target internal, tetapi juga mendukung kualitas pelayanan dan pelaksanaan fungsi kelembagaan.

Salah satu kondisi yang sering dikaitkan dengan kinerja adalah kemampuan karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work Life Balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola beberapa peran secara bersamaan sehingga tuntutan pekerjaan tidak sepenuhnya mengganggu kehidupan pribadi dan sebaliknya (Andarista et al., 2024; Seira & Almigo, 2025). Keseimbangan tersebut mencakup pengelolaan waktu, keterlibatan psikologis, serta kepuasan terhadap peran pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Astuti dan Nurwidawati (2023) juga menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berkaitan dengan kondisi kesejahteraan subjektif individu.

Di sisi lain, Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional dan penilaian individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan dapat muncul ketika pekerjaan, timbal-balik, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan, serta lingkungan kerja sesuai dengan harapan karyawan (Rahayu & Dahlia, 2023; Nurtjahjani & Puspita, 2022). Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung mempunyai penilaian positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga kondisi tersebut dapat mendukung motivasi dan kualitas pelaksanaan tugas. Penelitian Bunawan dan Turangan (2021) menegaskan bahwa kondisi kepemimpinan dan kompensasi merupakan bagian dari faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

BBRSEKP merupakan institusi yang menjalankan fungsi riset sosial ekonomi di bidang kelautan dan perikanan. Dalam penelitian ini, BBRSEKP dipilih sebagai lokasi penelitian karena karyawan dituntut melaksanakan pekerjaan secara profesional dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan kelembagaan. Data penelitian menunjukkan adanya variasi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja, sementara sebagian besar responden telah

bekerja lebih dari 10 tahun. Kondisi tersebut memberikan konteks bahwa kinerja pegawai perlu dilihat bersama dengan pengalaman kerja dan kondisi psikologis yang dirasakan selama menjalankan pekerjaan.

Penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa hubungan Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan belum selalu menunjukkan hasil yang sama. Putra dan Indrawijaya (2024) menemukan pengaruh positif Work Life Balance terhadap kinerja, sedangkan Adhitarma dan Adnyani (2023) menguji Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai. Dewi (2024) juga meneliti Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi menggunakan objek yang berbeda. Perbedaan objek, karakteristik pegawai, serta hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ruang untuk melakukan uji coba kembali hubungan tersebut pada BBRSEKP Jakarta Utara.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian dua faktor tersebut secara simultan pada pegawai BBRSEKP dengan karakteristik responden yang memiliki masa kerja relatif panjang. Penelitian tidak hanya melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tetapi juga menguji kontribusi keduanya secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang ada, tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di BBRSEKP Jakarta Utara.

2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Konsep ini tidak hanya berarti pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola keterlibatan dan kepuasan dalam berbagai peran. Dalam konteks organisasi, keseimbangan yang baik diharapkan membantu pegawai menjalankan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan keluarga, sosial, dan pribadi (Andarista et al., 2024). Seira dan Almigo (2025) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja yaitu upaya seseorang untuk menyeimbangkan beberapa peran yang dijalankan secara bersamaan.

Dalam penelitian ini, pengukuran *work life balance* didasarkan pada indikator-indikator yang berkaitan dengan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu mencakup kemampuan untuk membagi waktu antara aktivitas profesional dan non-profesional; keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis yang proporsional; dan keseimbangan kepuasan mengacu pada kesejahteraan serta kepuasan yang dirasakan dalam menjalankan peran, baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi. (Nurdiah, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Rahayu dan Dahlia (2023) memandang kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan Nurtjahjani dan Puspita (2022) menempatkan pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja sebagai aspek penting kepuasan. Dengan demikian, kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana pengalaman kerja yang diterima karyawan sesuai dengan harapan yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur menggunakan indikator-indikator seperti gaji, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, atasan, peluang promosi, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dipertimbangkan karena kepuasan karyawan tidak bersumber dari satu aspek saja; lingkungan kerja yang memadai, hubungan kerja yang positif, peluang pengembangan profesional, dan persepsi mengenai kompensasi yang adil semuanya dapat berkontribusi pada penilaian positif terhadap pekerjaan tersebut. (Nurhandayani, 2024; Bunawan & Turangan, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab organisasi. Kinerja dapat dilihat melalui pencapaian hasil, kualitas pelaksanaan pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan bekerja secara mandiri, dan perilaku nyata dalam menjalankan peran organisasi (Salsalbilah & Hidayat, 2024; Aneri et al., 2024). Kinerja menjadi indikator penting karena menunjukkan sejauh mana sumber daya manusia mampu mengubah kompetensi dan tanggung jawab menjadi hasil kerja yang mendukung tujuan organisasi.

Kinerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Adhari (2021) menempatkan pengelolaan pengetahuan dan motivasi sebagai bagian dari upaya optimalisasi kinerja, sedangkan

Aji (2022) menekankan pentingnya sistem penilaian yang mengacu pada sasaran kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu didukung oleh kondisi kerja yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara efektif.

Hubungan Antarvariabel

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Secara konseptual, Work Life Balance dapat mendukung kinerja karena pegawai yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mempunyai kesempatan lebih besar untuk menjaga fokus dan kestabilan dalam bekerja. Asari (2022) menguji Work Life Balance terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja dan menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut dapat dipengaruhi mekanisme psikologis karyawan. Namun, hubungan tersebut tidak selalu menghasilkan pengaruh langsung yang signifikan pada setiap organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menguji secara empiris apakah Work Life Balance mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada BBRSEKP.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja diperkirakan mempunyai hubungan positif dengan kinerja karena karyawan yang mempunyai penilaian positif terhadap pekerjaan dapat menunjukkan motivasi, keterlibatan, dan kemauan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Rahayu dan Dahlia (2023) menunjukkan keterkaitan faktor disiplin, motivasi, dan komitmen dengan kepuasan serta kinerja pegawai. Penelitian Dewi (2024) juga menguji kepuasan kerja bersama *Work Life Balance* dalam menjelaskan kinerja karyawan. Berdasarkan landasan tersebut, Kepuasan Kerja diposisikan sebagai salah satu faktor yang diuji terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gabungan kondisi individu dan lingkungan kerja. Work Life Balance menggambarkan kemampuan mengelola peran, sedangkan Kepuasan Kerja menggambarkan evaluasi emosional terhadap pekerjaan. Ketika kedua kondisi tersebut berjalan baik, karyawan berpotensi memiliki kondisi yang lebih mendukung dalam menjalankan tugas. Putra dan Indrawijaya (2024) serta Adhitarma dan Adnyani (2023) menunjukkan relevansi pengujian *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menguji hubungan tersebut secara simultan pada BBRSEKP.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui hasil hubungan dan pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Lokasi penelitian adalah Balai Besar Riset Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan (BBRSEKP), Jakarta Utara. Penelitian dilaksanakan pada April sampai Juni 2026. Responden merupakan pegawai aktif yang mencakup PNS, PPPK, serta tenaga kontrak dan honorer sesuai ruang lingkup penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang menjadi sasaran penelitian pada BBRSEKP. Sampel yang digunakan sebanyak 48 responden dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan 34 pernyataan, terdiri dari 12 item *Work Life Balance*, 12 item Kepuasan Kerja, dan 10 item Kinerja Karyawan. Jawaban diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Kuesioner dan karakteristik responden tercantum dalam dokumen penelitian asli

Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas Pearson dan reliabilitas Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item memiliki nilai r hitung $> r$ tabel 0,284, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, data dianalisis dengan statistik deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, regresi linear berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi. Pengolahan dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Pengujian validitas pada penelitian menunjukkan, misalnya, item *Work Life Balance* memiliki korelasi item-total antara 0,390 sampai 0,825 dan seluruhnya berada di atas r tabel

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi layak digunakan. Normalitas residual diuji dengan Kolmogorov-Smirnov; penelitian mencatat nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,080 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas melalui Spearman's rho menghasilkan signifikansi 0,614 untuk *Work Life Balance* dan 0,571 untuk Kepuasan Kerja, keduanya lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,731 dan VIF 1,369 pada kedua variabel independen, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y =$

$a + b_1X_1 + b_2X_2$, dengan Y sebagai Kinerja Karyawan, a sebagai konstanta, X_1 sebagai Work Life Balance, dan X_2 sebagai Kepuasan Kerja. Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh parsial, uji-F untuk menguji pengaruh simultan, dan R-squared untuk mengetahui besarnya nilai model terhadap variasi kinerja karyawan. Tingkat signifikansi sebesar 5% yang digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian memperoleh 48 responden. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 20 responden laki-laki atau 41,7%, sedangkan 28 responden atau 58,3% merupakan perempuan. Berdasarkan lama bekerja, 9 responden (18,8%) mempunyai masa kerja 2–5 tahun, 11 responden (22,9%) mempunyai masa kerja 6–10 tahun, dan 28 responden (58,3%) mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja relatif panjang sehingga jawaban yang diberikan berasal dari pegawai yang telah cukup lama mengenal lingkungan dan proses kerja organisasi

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	20	41,7%
Jenis kelamin	Perempuan	28	58,3%
Lama bekerja	2–5 tahun	9	18,8%
Lama bekerja	6–10 tahun	11	22,9%
Lama bekerja	>10 tahun	28	58,3%

(Sumber: Data penelitian, 2026)

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Hasil pengolahan menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki nilai minimum 44, maksimum 55, mean 50,67, dan standar deviasi 2,504. Kepuasan Kerja memiliki nilai minimum 41, maksimum 54, mean 46,88, dan standar deviasi 3,015. Sementara itu, Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum 33, maksimum 45, mean 39,37, dan standar deviasi 2,900. Seluruh variabel mempunyai 48 data yang dapat dianalisis.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	48	44	55	50,67	2,504
Kepuasan Kerja	48	41	54	46,88	3,015
Kinerja Karyawan	48	33	45	39,37	2,900

(Sumber: Data penelitian, 2026)

Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item instrumen valid karena nilai r hitung setiap item lebih besar daripada r tabel 0,284 pada $n = 48$. Sebagai contoh, item Work Life Balance memiliki r hitung antara 0,390 dan 0,825, sedangkan item Kepuasan Kerja memiliki r hitung antara 0,539 dan 0,833. Item Kinerja Karyawan juga memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, instrumen dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria keandalan yang digunakan dalam skripsi. Secara metodologis, reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur, sedangkan validitas menunjukkan kemampuan instrumen mengukur konstruk yang dimaksud. Pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model regresi tidak menghadapi masalah normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Nilai signifikansi Spearman's rho sebesar 0,614 untuk Work Life Balance dan 0,571 untuk Kepuasan Kerja berada di atas 0,05. Nilai tolerance 0,731 dan VIF 1,369 juga menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Monte Carlo Sig. = 0,080	>0,05	Normal
Heteroskedastisitas X1	Sig. = 0,614	>0,05	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas X2	Sig. = 0,571	>0,05	Tidak terjadi
Multikolinearitas X1	Tolerance 0,731; VIF 1,369	Tol. >0,10; VIF <10	Tidak terjadi
Multikolinearitas X2	Tolerance 0,731; VIF 1,369	Tol. >0,10; VIF <10	Tidak terjadi

(Sumber: Data penelitian, 2026)

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji koefisien regresi menghasilkan persamaan $Y = 10,966 + 0,145X_1 + 0,509X_2$. Konstanta sebesar 10,966 menunjukkan nilai dasar Kinerja Karyawan ketika Work Life Balance dan Kepuasan Kerja dianggap konstan. Koefisien Work Life Balance sebesar 0,145 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,509 menunjukkan arah hubungan positif yang lebih besar. Dengan demikian, dalam model penelitian ini Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi lebih tinggi daripada Work Life Balance.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	10,966	—	—	—
Work Life Balance (X1)	0,145	1,904	0,063	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,509	6,205	0,000	Signifikan

(Sumber: Data penelitian, 2026)

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung sebesar 1,904 lebih kecil daripada t tabel 2,014 dan nilai signifikansi 0,063 lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan tidak didukung oleh hasil penelitian. Koefisien regresi yang tetap bernilai positif, yaitu 0,145, menunjukkan arah hubungan positif, tetapi besarnya pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai mengatur keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan variasi kinerja pada objek penelitian. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah karakteristik responden yang mayoritas mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun. Pegawai dengan pengalaman panjang dapat memiliki pola kerja yang relatif terbentuk sehingga perubahan persepsi mengenai keseimbangan kerja belum tentu langsung terlihat dalam ukuran kinerja. Temuan ini berbeda dengan Putra dan Indrawijaya (2024) yang menemukan pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja pegawai, tetapi sejalan dengan pentingnya melihat konteks organisasi sebelum melakukan generalisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung sebesar 6,205 lebih besar daripada t tabel 2,014 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan didukung. Koefisien regresi sebesar 0,509 menunjukkan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja diikuti peningkatan Kinerja Karyawan dalam model penelitian.

Hasil ini memperkuat gagasan bahwa kepuasan kerja bersumber dari pengalaman karyawan terkait tugas-tugas mereka, hubungan dengan atasan dan tema kerja, imbalan, peluang promosi, serta lingkungan kerja. Ketika pengalaman-pengalaman tersebut dipersepsikan secara positif,

karyawan memiliki landasan psikologis yang lebih kokoh dalam menjalankan tugas mereka.. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Dewi (2024) yang menempatkan Kepuasan Kerja bersama Work Life Balance sebagai variabel yang relevan untuk menjelaskan Kinerja Karyawan. Rahayu dan Dahlia (2023) juga menunjukkan pentingnya kondisi kerja dan faktor psikologis dalam pembentukan kepuasan serta kinerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 35,827 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, meskipun Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan ketika diuji sendiri, variabel tersebut tetap menjadi bagian dari model yang secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan antarvariabel perlu dipahami secara terpadu dan tidak hanya melalui hasil pengujian parsial.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Model	F hitung	Sig.	R Square	Interpretasi
X1, X2 → Y	35,827	0,000	0,614	Signifikan; kontribusi 61,4%

(Sumber: Data penelitian, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,614 menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,4% variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, 38,6% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model mempunyai kemampuan penjelasan yang cukup kuat, tetapi belum mencakup seluruh faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Faktor lain seperti motivasi, beban kerja, kompetensi, disiplin, kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja dapat menjadi pertimbangan pada penelitian selanjutnya (Adhari, 2021; Adhitarma & Adnyani, 2023).

Implikasi Manajerial

Temuan penelitian memberikan implikasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia di BBRSEKP perlu memberi perhatian lebih besar pada aspek Kepuasan Kerja. Penguatan kepuasan dapat dilakukan melalui evaluasi keadilan dan kesesuaian penghargaan, pemeliharaan hubungan kerja yang baik, penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan pengembangan karier. Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling kuat dalam model karena mempunyai nilai t hitung dan koefisien regresi lebih tinggi dibandingkan Work Life Balance.

Walaupun *Work Life Balance* tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, program yang mendukung keseimbangan kerja tetap dapat dipertahankan sebagai bagian dari pengelolaan pegawai. Hasil penelitian tidak berarti bahwa keseimbangan kerja tidak penting, melainkan menunjukkan bahwa pada sampel dan konteks organisasi yang diteliti, pengaruh langsungnya terhadap kinerja belum terbukti secara statistik. Sehingga, kebijakan *Work Life Balance* sebaiknya ditempatkan sebagai bagian dari sistem pengelolaan SDM yang lebih luas dan tidak dijadikan satu-satunya instrumen peningkatan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BBRSEKP Jakarta Utara. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung 1,904 dengan signifikansi 0,063. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung 6,205 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan F hitung 35,827 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,614 menunjukkan kontribusi kedua variabel sebesar 61,4%, sedangkan 38,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, Kepuasan Kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, BBRSEKP disarankan mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek yang membentuk Kepuasan Kerja, terutama lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, penghargaan, serta peluang pengembangan. Evaluasi berkala terhadap kepuasan pegawai dapat dilakukan untuk mengetahui aspek pekerjaan yang masih perlu diperbaiki. Program *Work Life Balance* juga tetap perlu dipelihara karena keseimbangan peran merupakan bagian dari kondisi kerja yang sehat, meskipun dalam penelitian ini pengaruh langsungnya terhadap kinerja tidak signifikan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, beban kerja, kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau stres kerja, serta menggunakan sampel dan objek organisasi yang lebih luas.

Keterbatasan penelitian ini terutama terletak pada jumlah partisipan relatif sedikit yaitu 48 karyawan dari satu organisasi serta penggunaan metode kuantitatif cross-sectional, sehingga hasilnya perlu dipahami sesuai konteks BBRSEKP dan tidak digeneralisasi secara berlebihan. Selain itu, terdapat faktor lain di luar model sebesar 38,6% yang belum dianalisis. Penelitian mendatang dapat memperluas lokasi penelitian, meningkatkan jumlah responden, serta

menggunakan pendekatan longitudinal atau menambahkan variabel mediasi dan moderasi agar mekanisme hubungan Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dipahami secara lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. CV Penerbit Qiara Media.
- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8), 840–864.
- Adina, Z., & Hartini. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai: Systematic literature review. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 21–28. <https://doi.org/10.37673/jmb.v8i1.6268>
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia teori*. Zafana Publishing.
- Andarista, J., Latif, N., & Jumaidah. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja (work life-balance) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ide Kreasi Warna. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(6), 203–221.
- Aneri, S., Rinaldo, J., & Delvianti, D. (2024). Pengaruh perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada toko oleh-oleh di Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 511–525. <https://doi.org/10.64620/jurma.v1i4.76>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan work life balance dengan subjective well-being pada mahasiswa yang bekerja part-time di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 122–144.
- Azzahra, A., & Supriatna, M. (2023). Analisis implementasi sistem penilaian perilaku kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Wacana Kinerja*, 26(1), 1–16. <https://doi.org/10.31845/jwk.v26i1.770>
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 277–286.
- Dewi, J. M. P. S. A. R. (2024). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Perpajakan (Bijak)*, 6(1), 39–44.
- Hutagaol, G. M., Juwita, I., Azizah, N. N., Rahma, N. S., & Sihombing, S. (2026). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan multinasional. *Ensiklopedia of Journal*, 8(2), 313–319.

- Mubarak, A. (2023). Apakah work-life balance masih layak diteliti? Systematic review mengenai work-life balance terkini. *Schema: Journal of Psychological Research*, 68–81. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.12781>
- Nurdiah, S. (2021). Dimensi-dimensi work life balance dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan milenial. *Jurnal Mitra Bisnis*, 5(1).
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 3, 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Nurtjahjani, F., & Puspita, A. F. (2022). Job satisfaction in higher education: Study at universities in Indonesia. In *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Technology on Social Science 2021* (pp. 442–445). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220301.072>
- Putra, F. M., & Indrawijaya, S. (2024). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepemimpinan spiritual pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(5), 1522–1534.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Salsalbilah, A., & Hidayat, A. (2024). Tingkat pengetahuan, skill dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit XYZ di Surabaya. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 822–832. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1887>
- Seira, D., & Almigo, N. (2025). Strategi meningkatkan work-life balance pada pekerja wanita di kantor PT Pertamina fungsi procurement. *JUAN: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 2, 20–26. <https://doi.org/10.63545/juan.v2.i1.83>