

## WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GHANI BAKTI ADHIGANA

Aden Satriadi<sup>1</sup>, Intan Tenisia Prawita Sari<sup>2\*</sup>, Imas Purnamasari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Garut

24023321289@fekon.uniga.ac.id<sup>1</sup>, intantenisia@uniga.ac.id<sup>2\*</sup>, imaspurnamasari@uniga.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dampak keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta tingkat kepuasan dalam bekerja terhadap performa pegawai pada PT. Ghani Bakti Adhigana. Riset ini menerapkan teknik kuantitatif melalui pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data primer dikumpulkan 100 Partisipan diperoleh dengan membagikan angket kepada para pegawai PT. Ghani Bakti Adhigana dengan metode Sensus. Metode pengolahan data yang diterapkan yaitu SEM-PLS. Temuan studi memperlihatkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memberikan dampak positif pada performa pegawai, serta kepuasan dalam bekerja juga menunjukkan efek positif terhadap performa tenaga kerja. Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan work-life balance melalui penjadwalan kerja yang lebih fleksibel serta memperkuat komunikasi tim guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

*This research is intended to determine the effect of work-life balance as well as employee satisfaction toward workforce performance at PT. Ghani Bakti Adhigana. This the study applies a quantitative approach using descriptive and associative approaches. Primary data were collected from 100 respondents through a census-based questionnaire distributed to employees of PT. Ghani Bakti Adhigana. The data were examined through the SEM-PLS method. The findings indicate that work-life balance has a positive effect on workforce performance, while occupational satisfaction likewise exerts a positive effect on staff productivity. The practical implication of this study is that the company should improve work-life balance through more flexible work scheduling and strengthen team communication to support improved employee performance.*

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting dalam hal bisnis maupun entitas non bisnis. SDM yang berkualitas menjadi faktor utama keberhasilan perusahaan, karena melimpahnya bahan baku, teknologi, dan modal tidak akan optimal tanpa didukung SDM yang kompeten sehingga mampu menciptakan keunggulan dan memenangkan persaingan. (Basit et al., 2019). Disisi lain, banyak pengusaha yang menganggap bahwa sumber daya yang penting hanya modal. Faktor yang berpotensi untuk meningkatkan keunggulan adalah modal tenaga kerja. Sumber daya lain tidak dapat berjalan optimal tanpa dukungan manusia, yang mampu memaksimalkan semua faktor produksi, karena tenaga kerja yang membuat sumber daya perusahaan yang lain bekerja.

Individu berperan penting pada perilaku manusia, maka dibutuhkan manajemen yang baik untuk mengatur perilaku manusia di suatu

organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan SDM yang baik sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, baik skala kecil maupun besar. (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Menurut Sukur & Susanty (2022), kinerja masih menjadi variabel utama yang selalu menjadi tantangan pihak manajemen, Karena itu, manajemen perlu memahami faktor penentu kinerja suatu karyawan. Perusahaan atau organisasi senantiasa berupaya meningkatkan performa karyawan untuk mengapai target yang telah ditetapkan dan menghadapi serta bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin meningkat untuk kelangsungan dan kemajuan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas sesuai kemampuan



dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan efisiensi pelaksanaan tugas sesuai ketentuan entitas (Nuraliza & Novi, 2023). Kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil kerja, tetapi juga dari efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Kinerja tersebut dipengaruhi berbagai faktor yang menjadi dasar manajemen dalam menentukan kebijakan perusahaan (Egemen, 2024).

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi salah satunya oleh *work life balance* (Savitra Erica Turangan et al., 2022). Siagian (2018) membahas keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai bagian dari praktik manajemen SDM, yakni kemampuan pegawai mengelola waktu dan peran sehingga tekanan antar-peran diminimalkan dan produktivitas serta kesejahteraan meningkat. Konteksnya WLB bukan hanya persoalan individu dan berkaitan dengan kebijakan organisasi. Menurut Barokah et al (2025), *work-life balance* memiliki peran sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaan secara produktif tanpa mengorbankan kualitas kehidupan pribadi. Artinya, Organisasi perlu menunjang work life balance guna peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. (Kalliath, T., & Brough, 2008).

Selain *WLB*, (Nurhandayani, 2022) menyatakan bahwa terdapat faktor kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi saling mendukung.

PT. Ghani Bakti Adhigana perusahaan di bidang properti, dalam pengembangan perumahan di Kabupaten Garut. Perusahaan ini memiliki beberapa proyek perumahan yang sedang berjalan dan memasarkan unit rumah. Sebagai perusahaan properti, keberhasilan PT. Ghani Bakti Adhigana sangat bergantung pada kinerja karyawan, khususnya tim pemasaran dan operasional, dalam menjual unit rumah sesuai target yang telah ditetapkan.

**Tabel 1 Data penjualan Tahun 2024**

Tahun 2024			
Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Jan	10 Unit	7 Unit	70%
Feb	12 Unit	8 Unit	66%
Mar	13 Unit	10 Unit	76%
Apr	14 Unit	11 Unit	78%
Mei	15 Unit	12 Unit	80%
Jun	16 Unit	13 Unit	81%
Jul	18 Unit	16 Unit	88%

Tahun 2024			
Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Ags	20 Unit	17 Unit	85%
Sep	18 Unit	15 Unit	83%
Okt	17 Unit	13 Unit	76%
Nov	18 Unit	14 Unit	77%
Des	22 Unit	18 Unit	81%
<b>Total</b>	<b>195 Unit</b>	<b>154 Unit</b>	<b>78,9%</b>

Sumber: PT. Ghani Bakti Adhigana, 2025

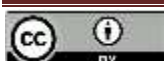
Pada tahun 2024, PT. Ghani Bakti Adhigana menargetkan penjualan 195 unit rumah, namun realisasi hanya mencapai 154 unit atau 78,9% dari target. Pada awal tahun (Januari–Februari), penjualan masih rendah akibat permintaan pasar yang lambat serta kurang optimalnya tindak lanjut tim marketing, yang mengindikasikan tantangan dalam kinerja karyawan. Memasuki periode Maret–Juni, realisasi penjualan meningkat menjadi 76%–81% seiring perbaikan koordinasi internal, meskipun masih terkendala oleh proses administrasi yang lambat dan keterbatasan kapasitas follow-up.

Puncak penjualan terjadi pada Juli – Agustus dengan capaian 85% – 88%, didukung oleh promosi dan event pemasaran. Namun, tekanan target yang tinggi pada periode ini berpotensi mengganggu Work Life Balance karyawan. Selanjutnya, pada September–November, penjualan kembali menurun menjadi 77%–83% akibat menurunnya motivasi kerja, meningkatnya ketidakhadiran, serta kurang optimalnya komunikasi antar tim. Pada Desember, penjualan sedikit meningkat menjadi 81%, namun tetap belum mencapai target.

Belum tercapainya target penjualan menunjukkan kinerja karyawan belum optimal yang dipengaruhi faktor seperti motivasi, kepuasan dalam bekerja serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kondisi tersebut menjadi landasan dilaksanakannya penelitian terkait dampak work life balance dan job satisfaction terhadap performa pegawai di PT. Ghani Bakti Adhigana.

Selain data penjualan, fenomena kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan selama tahun 2024. Dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang, tingkat kehadiran menunjukkan fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan pada beberapa periode tertentu. Rata-rata tingkat kehadiran sebesar 88,8% menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam kedisiplinan dan kehadiran karyawan yang belum optimal.

Penurunan tingkat kehadiran yang cukup



signifikan terjadi pada bulan September hingga November, di mana persentase kehadiran berada pada kisaran 84%–86%. Kondisi ini sejalan dengan menurunnya realisasi penjualan pada periode yang sama, yang mengindikasikan adanya keterkaitan antara tingkat kehadiran karyawan dengan kinerja yang dihasilkan. Tingginya tingkat ketidakhadiran dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kelelahan kerja, stres akibat tekanan target, serta kurangnya keseimbangan antara hal tersebut.

Selain itu, rendahnya tingkat kehadiran juga dapat mencerminkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum optimal. Rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi, meningkatkan absensi, dan berdampak pada kinerja karyawan. Data absensi tersebut memperkuat dugaan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan dalam bekerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Ghani Bakti Adhigana.

Fenomena penjualan yang menunjukkan realisasi konsisten di bawah target di PT. Ghani Bakti Adhigana sepanjang tahun 2024 dapat dianalisis dari perspektif *Work Life Balance* (WLB) karyawan. Beberapa bulan, seperti Januari–Februari dan Oktober–November, realisasi penjualan yang rendah disertai peningkatan keluhan karyawan terkait beban kerja, ketidakhadiran, dan stres akibat tekanan target. Hal tersebut sesuai dengan teori mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan, misalnya lembur berlebihan atau tekanan pencapaian target yang tinggi, cenderung menunjukkan produktivitas lebih rendah, pengambilan keputusan lambat, serta menurunnya efektivitas dalam menindaklanjuti prospek pelanggan (Pratama & Setiadi, 2021).

Selain itu, kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam kinerja penjualan. Data menunjukkan bahwa pada bulan-bulan dengan realisasi rendah, motivasi dan disiplin kerja karyawan menurun, serta komunikasi antar tim menjadi kurang optimal. Fenomena ini didukung dengan teori bahwa kepuasan terhadap gaji, hubungan kerja, manajemen, dan kondisi kerja akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, sedangkan ketidakpuasan menimbulkan penurunan produktivitas dan efektivitas (Mangkunegara, 2017).

Dengan mengaitkan kedua faktor tersebut, keseimbangan kehidupan kerja dan kecukupan kerja diduga berperan dalam memengaruhi kinerja

penjualan karyawan di PT. Ghani Bakti Adhigana. Fenomena ini mendukung dalam mengetahui pengaruh WLB beserta kepuasan dalam bekerja terhadap produktivitas tenaga kerja, khususnya pada lingkup kinerja penjualan unit rumah. Data penjualan 2024 yang menunjukkan realisasi di bawah target menjadi bukti empiris yang kuat bahwa faktor internal karyawan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja.

Berbagai studi terkait dampak work-life balance dan kecukupan kerja kepada peningkatan kinerja telah dilakukan dan dijadikan landasan teori, sebagaimana diungkapkan oleh (Erica Turangan, et al (2022) *Work-Life Balance* maupun Kepuasan kerja sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan tersebut semakin kokoh dengan hasil temuan yang diteliti oleh Nurhandayani (2022) serta Arifin & Agus (2022) yang menyatakan hal yang sama. Sebaliknya, penelitian Saragih & Angin (2021) menunjukkan bahwa work-life balance tidak memberikan dampak pada performa kerja, perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden dan lingkungan kerja yang diteliti, sedangkan Fauziek & Yanuar (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja.

Dari beberapa penelitian di atas terdapat ungkapan yang berbeda yang menimbulkan adanya inkonsistensi hasil penelitian. Begitu juga pada variabel Kepuasan Kerja. Penelitian-penelitian yang disebutkan di atas dilakukan dalam berbagai konteks dan kondisi yang berbeda, seperti instansi pemerintahan, kantor pos, perusahaan manufaktur dan sektor lainnya. Sebagai perbandingan, penelitian ini difokuskan pada PT. Ghani Bakti Adhigana dengan tujuan meneliti Dampak Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja kepada Performa Pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work-Life Balance*

Menurut Siagian (2018) Work life balance dalam praktik MSDM merupakan kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan, sehingga menjadi tanggung jawab individu maupun organisasi.

Menurut Siagian (2018), work life balance dipengaruhi beberapa faktor terutama bagaimana organisasi mengelola pegawainya, yaitu beban kerja yang realistis, kejelasan peran, pengaturan waktu kerja. Semakin jelas aturan kerja, semakin terukur target, dan semakin besar dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin kecil konflik



peran yang dialami pegawai. Selain itu, praktik manajemen SDM seperti fleksibilitas kerja, komunikasi yang baik, serta iklim kerja yang kondusif turut memperkuat kemampuan individu menjaga keseimbangan antara kedua aspek kehidupan tersebut.

Dimensi dari *work-life balance* menurut (Siagian, 2018) sebagai berikut:

1. Pengaturan Waktu Kerja, Dimensi ini menekankan kemampuan pegawai menyesuaikan waktu pribadi dan bekerja sehingga tidak terjadi tumpang tindih peran, meliputi kemampuan mengelola waktu dan kepatuhan terhadap jadwal kerja.
2. Beban Kerja dan Tuntutan Pekerjaan, Dimensi ini menunjukkan sejauh mana volume pekerjaan sesuai kapasitas pegawai sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebih yang mengganggu kehidupan personal, meliputi beban kerja sesuai kemampuan, target realistis, dan stres kerja terkendali.
3. Dukungan Organisasi dan Atasan, Dimensi ini menggambarkan sejauh mana organisasi dan pimpinan memberikan fasilitas serta kebijakan yang menyeimbangkan antara waktu kerja dan pribadi meliputi dukungan atasan, komunikasi kerja yang baik, kebijakan fleksibilitas kerja, dan lingkungan yang nyaman.
4. Kejelasan Peran dan Tugas, Dimensi ini berkaitan dengan kejelasan tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi kerja sehingga pegawai dapat bekerja secara terstruktur tanpa konflik peran, meliputi kejelasan deskripsi tugas, alur kerja teratur, dan minim konflik peran.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017), perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul ketika aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi saling menunjang yaitu kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), empat faktor yang mempengaruhinya, yaitu psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Faktor psikologis berkaitan dengan keadaan kejiwaan dan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Faktor sosial seperti hubungan kerja di lingkungan organisasi. Faktor fisik merujuk pada kondisi lingkungan serta suasana kerja yang dialami karyawan sehari-hari. Sementara itu, faktor finansial menggambarkan cara organisasi memberikan imbalan kepada karyawan yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Dimensi utama dari kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu:

1. Faktor Psikologis, Dimensi ini terkait keadaan

mental, emosional, dan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya, meliputi minat terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap tugas.

2. Faktor Sosial, Dimensi ini berhubungan dengan hubungan dan interaksi antarindividu di dalam organisasi.
3. Faktor Fisik, Dimensi ini menggambarkan suasana lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, mencakup fasilitas kerja, keamanan kerja, dan kenyamanan lingkungan.
4. Faktor Finansial, Dimensi ini berkaitan dengan apresiasi berupa imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, mencakup gaji, tunjangan, jaminan lainnya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang selama periode tertentu berdasarkan ukuran serta ketentuan yang sudah ditentukan. (Robbins, S. P., & Judge, 2022).

Menurut Robbins & Judge (2022), beberapa faktor utamanya, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi, persepsi peran (*role perception*), serta kondisi situasional atau kesempatan (*opportunity*). Kemampuan mencakup keterampilan dan kompetensi individu dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan motivasi berkaitan dengan unsur internal maupun eksternal individu yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Persepsi peran menentukan sejauh mana karyawan memahami tanggung jawab dan harapan organisasi terhadap dirinya.

Dimensi utama dari kinerja karyawan menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Mutu Kerja, Menunjukkan tingkat kecermatan serta kecocokan hasil pekerjaan dengan ketentuan yang telah ditentukan.
2. Kuantitas Kerja, menunjukkan pencapaian hasil kerja sesuai target yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu, menilai penyelesaian pekerjaan tepat sesuai jadwal.
4. Efektivitas, menunjukkan kemampuan menggunakan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan.
5. Kemandirian, Menggambarkan kemampuan bekerja tanpa banyak pengawasan dan menunjukkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas, meliputi seberapa baik karyawan bekerja tanpa dipantau dan pengambilan keputusan mandiri.
6. Kerja Sama, Mengukur berkolaborasi dengan pekerja, atasan, dan tim, meliputi kemampuan berkolaborasi, komunikasi dengan rekan kerja,



dan kontribusi dalam tim.

Hipotesis penelitian ini yaitu:

1. *Work-Life Balance* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ghani Bakti Adhigana.
2. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ghani Bakti Adhigana.

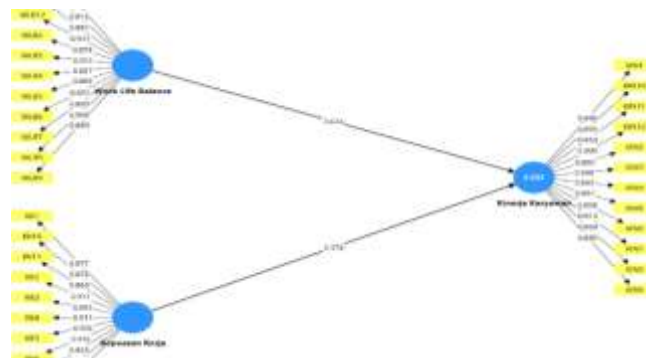
**METODE PENELITIAN**

Menggunakan pendekatan kuantitatif pengumpulan dan analisis data lalu menggabungkan analisis deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif dimanfaatkan untuk mendeskripsikan fenomena yang diteliti tanpa melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan yang bersifat luas. Sementara itu, metode asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis keterkaitan antar variabel, dengan tujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausalitas antar variabel (Sugiyono, 2018). Data primer dan sekunder yang digunakan, yaitu studi pustaka serta penelitian lapangan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dengan seluruh karyawan PT. Ghani Bakti Adhigana sebanyak 100 orang sebagai sampel menggunakan metode sensus. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data, menunjukkan bahwa 68 responden (68%) berjenis kelamin laki-laki dan 32 responden (32%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, 41 responden (41%) berusia ≤ 25 tahun dan 59 responden (59%) berusia > 25 tahun. Berdasarkan masa kerja, 26 responden (26%) memiliki masa kerja ≤ 3 tahun dan 74 responden (74%) memiliki masa kerja > 3 tahun. Data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS 4.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Outer Model**

**Convergent Validity**



**Gambar 1 Outer Loadings**

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

**Analisis Deskriptif**

**Tabel 2. Ringkasan Analisis Deskriptif**

No	Variabel	Skor	Kriteria
1.	<i>Work-Life Balance</i>	297,5	Kurang Baik
2.	Kepuasan kerja	297	Kurang Baik
3.	Kinerja Karyawan	298	Kurang Baik
<b>Rata - Rata</b>		<b>297,5</b>	<b>Kurang Baik</b>

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Temuan penelitian menunjukkan work life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. di PT. Ghani Bakti Adhigana masih berada pada kategori kurang baik sehingga kondisi perusahaan belum mendukung kinerja optimal.

Pada variabel work life balance, indikator terendah adalah kepatuhan terhadap jadwal kerja, yang menunjukkan karyawan masih kesulitan mengikuti jadwal kerja akibat beban dan tuntutan pekerjaan yang memengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi

Pada variabel Kepuasan Kerja, indikator “Kenyamanan lingkungan kerja” menjadi yang paling rendah. Temuan ini menggambarkan kondisi fisik maupun suasana lingkungan kerja belum memberikan rasa nyaman bagi karyawan, sehingga berpotensi menurunkan motivasi, fokus, dan kepuasan keseluruhan selama bekerja. Sementara pada variabel Kinerja Karyawan, indikator terendah adalah “Komunikasi dengan rekan kerja”, yang menggambarkan masih lemahnya koordinasi, kolaborasi, dan pertukaran informasi antar karyawan.

Secara keseluruhan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih serius pada ketiga aspek tersebut, terutama pada indikator-indikator terendah, agar tercipta perbaikan yang signifikan terhadap kesejahteraan dan performa karyawan.



Hasil analisis SEM-PLS menunjukkan semua parameter mempunyai skor loading melebihi 0,70 sehingga dianggap layak serta sudah memenuhi validitas konvergen.

**Discriminant Validity**

**Tabel 3. Fornell–Larcker Criterion**

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Work Life Balance
Kepuasan Kerja	0,897		
Kinerja Karyawan	0,401	0,890	
Work Life Balance	0,036	0,647	0,894

Uji Fornell–Larcker Criterion menunjukkan seluruh variabel telah mencukupi diskriminan validity sebab angka akar AVE lebih besar daripada hubungan antar konstruk. sehingga setiap konstruk dapat dibedakan dengan baik.

**Construct Reliability dan AVE**

**Tabel 4. CR dan AVE**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepuasan Kerja	0,976	0,980	0,807
Kinerja Karyawan	0,977	0,978	0,801
Work-Life Balance	0,979	0,979	0,810

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

**Uji Hipotesis (Bootstrapping)**

**Tabel 7. Path Coefficient**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<b>KK -&gt; KIN</b>	0,378	0,382	0,066	5,749	0,000
<b>WLB -&gt; KIN</b>	0,634	0,635	0,058	10,953	0,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Skor original sample yang bernilai positif serta P-Values < 0,05 menandakan bahwa work life balance dan kepuasan kerja memberikan dampak positif pada performa pegawai di PT. Ghani Bakti Adhigana. Semakin baik work life balance dan kepuasan kerja, maka produktivitas tenaga kerja akan semakin bertambah.

**Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ghani Bakti Adhigana karena

Hasil construct reliability menunjukkan seluruh variabel reliabel dan valid karena memiliki Cronbach's alpha di atas 0,7 serta AVE di atas 0,5.

**Analisis Inner Model**

**Uji R<sup>2</sup>, F<sup>2</sup>, dan Q<sup>2</sup>**

**Tabel 5. R<sup>2</sup>, F<sup>2</sup>, dan Q<sup>2</sup>**

	R <sup>2</sup>	F <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>
Kepuasan Kerja		0,326	
Kinerja Karyawan	0,562		0,535
Work-Life Balance		0,915	

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai R-square 0,562 menunjukkan variabel eksogen menjelaskan 56,2% kinerja karyawan. Nilai F-square menunjukkan pengaruh kuat, sedangkan Q-square 0,535 menandakan model memiliki relevansi prediktif yang baik.

**Model Fit**

**Tabel 6. Model Fit**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,046	0,046
d_ULS	1,339	1,339
d_G	1,485	1,485
Chi-square	690,016	690,016
NFI	0,860	0,860

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai SRMR sebesar 0,046 menunjukkan model fit dan memenuhi kriteria kelayakan karena berada di bawah batas 0,10.

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Siagian (2018), Work life balance merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memengaruhi motivasi, kenyamanan, serta kinerja karyawan. Kondisi ini juga dapat mengurangi stres sehingga karyawan menjadi lebih fokus dan cermat dan produktif dalam bekerja di PT. Ghani Bakti Adhigana.

Selain menurunkan stres, work life balance juga bisa komitmen dan loyalitas karyawan. Karyawan merasakan keseimbangan dalam



kehidupan kerja cenderung lebih nyaman dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan pribadinya seimbang cenderung memiliki sikap positif terhadap perusahaan sehingga lebih disiplin, termotivasi, dan berupaya memberikan kontribusi terbaik (Saifullah & Kudus, 2020). Pada PT. Ghani Bakti Adhigana, kondisi tersebut membuat karyawan semakin antusias, tidak cepat letih, serta sanggup menjaga kinerja secara konsisten.

Besarnya pengaruh Work-Life Balance juga dapat dijelaskan melalui hasil deskriptif indikator penelitian. Meskipun masih terdapat kelemahan pada indikator komunikasi dengan rekan kerja, secara umum karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Kondisi ini membantu mereka mengurangi stres kerja dan menjaga energi kerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan Work-Life Balance memberikan dampak yang lebih langsung terhadap kinerja dibandingkan faktor kepuasan kerja.

Selaras dengan temuan (Rinamurti, 2024) dan (Susanti et al., 2022) Work life balance berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT. Ghani Bakti Adhigana.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut temuan studi kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap performa pegawai di PT. Ghani Bakti Adhigana. Kepuasan terhadap kondisi kerja, hubungan antar rekan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan potensi diri mendorong pegawai bekerja lebih maksimal. Tenaga kerja yang merasa puas umumnya mempunyai motivasi kerja, ketelitian, dan tanggung jawab yang lebih tinggi sehingga kinerjanya meningkat.

Menurut Mangkunegara (2017), Kepuasan kerja merupakan perasaan baik yang muncul saat situasi pekerjaan sejalan dengan ekspektasi pegawai. Dengan demikian, kepuasan kerja mempunyai fungsi penting dalam meningkatkan motivasi serta performa tenaga kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari meningkatnya motivasi internal karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih nyaman dan bangga terhadap pekerjaannya sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, teliti, dan berkualitas di PT. Ghani Bakti Adhigana.

Selain meningkatkan motivasi, kepuasan kerja juga dapat memperkuat loyalitas dan sikap positif pegawai terhadap instansi. Tenaga kerja yang merasa diapresiasi dan diperlakukan secara setara umumnya mempunyai loyalitas tinggi serta sanggup bekerja sama dengan baik, serta mempertahankan kinerja yang stabil dan berkelanjutan (Rahmadani & Kurniawati, 2022).

Namun, pada PT. Ghani Bakti Adhigana, tingginya tuntutan pekerjaan dan target bisnis menyebabkan kepuasan kerja belum menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja. Karyawan dapat tetap menunjukkan performa yang baik meskipun tingkat kepuasan kerja belum optimal, selama mereka masih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan kata lain, dalam lingkungan kerja yang memiliki tekanan target cukup tinggi, kondisi psikologis dan keseimbangan hidup menjadi kebutuhan yang lebih mendesak dibandingkan rasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Selain itu, hasil deskriptif menunjukkan masih terdapat beberapa aspek kepuasan kerja yang belum optimal, terutama pada indikator komunikasi dengan rekan kerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menjadi lebih rendah dibandingkan Work-Life Balance. Walaupun demikian, kepuasan kerja tetap berperan penting dalam meningkatkan loyalitas, komitmen, dan motivasi karyawan sehingga tetap memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja.

Temuan ini selaras dengan (Salsabila & Suryawan, 2021) dan (Nurhandayani, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam konteks PT. Ghani Bakti Adhigana, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor *Work-Life Balance* memiliki peranan yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja karena karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dan target penjualan yang relatif tinggi sehingga membutuhkan keseimbangan hidup yang baik untuk mempertahankan kinerja secara optima. Dengan demikian, menciptakan kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menjadi strategi penting bagi PT. Ghani Bakti Adhigana untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan kepuasan kerja karyawan di PT.



Ghani Bakti Adhigana masih berada pada kategori kurang baik, sedangkan kinerja karyawan tergolong tidak baik dengan kelemahan pada kepatuhan jadwal, kenyamanan lingkungan, dan komunikasi kerja. Dua faktor tersebut terbukti memberikan dampak signifikan terhadap performa kerja, sehingga peningkatannya menjadi kunci untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

#### Saran

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan work-life balance karyawan melalui penerapan sistem penjadwalan kerja yang lebih terstruktur dan fleksibel, seperti pengaturan shift secara bergilir, pemberian jadwal kerja minimal satu minggu sebelumnya, serta pembatasan lembur yang tidak mendesak. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan aplikasi manajemen tugas seperti Trello atau Microsoft Planner untuk membantu pembagian pekerjaan secara merata dan memantau penyelesaian tugas secara real time.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperbaiki kenyamanan lingkungan kerja melalui penataan ruang kerja yang lebih ergonomis, penyediaan fasilitas pendukung yang memadai, serta penciptaan suasana kerja yang aman dan kondusif. Komunikasi dan koordinasi antarpegawai juga perlu diperkuat melalui briefing rutin sebelum memulai pekerjaan, rapat evaluasi mingguan, pelatihan komunikasi kerja, serta penyediaan forum diskusi atau media komunikasi internal yang memudahkan penyampaian informasi dan penyelesaian masalah.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan sistem absensi digital, monitoring pencapaian target kerja secara berkala, serta pemberian umpan balik dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Aldrin, A., & Sutisna, D. (2025). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior,

Emotional Quotient Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rawat Jalan Dan Farmasi RS Immanuel Bandung). *Jurnal Ekuilnomi*, 7(3), 623-630

Amalia, F., & Aminuddin, M. (2025). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan, Budaya Religiusitas, Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus Pada Ayam Geprek Sa'i Wilayah Pantura Jepara Tengah). *Jurnal Ekuilnomi*, 7(2), 494-504

Arifin Muhammad, & Muharto Agus. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.

Barokah, R. A., Kartawan, Sutisna, D., & Pratminingsih, S. A. (2025). Work-life balance and its influence on organizational citizenship behavior and performance in Indonesian higher education. *Social Sciences and Humanities Open*, 12(February), 102102. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102102>

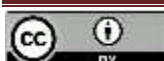
Basit, A. A., Tenisia, I., Sari, P., & Wahyu, A. (2019). Knowledge Sharing Behavior, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 19(03), 158-170.

Egemen, M. (2024). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry. *Ain Shams Engineering Journal*, 15(7), 102789. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789>

Hamid, M. R., Sampetan, S., & Sukri, S. (2025). Pengaruh Program Onboarding, Retensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asera Tirta Posidonia. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(3), 951-959

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 323-327.

Kurnia, F., & Esthi, R. B. (2025). The Influence Of ISO 9001: 2015 Quality Management System Implementation On Employee Performance With Organizational Commitment As A Mediating Variable At PT Intan Prima Kalorindo. *Jurnal*



- Ekuilnomi, 7(2), 431-441
- Listianawati, T., & Pratminingsih, S. A. (2025). Meningkatkan Retensi Pegawai Melalui Work-Life Balance Dan Employee Engagement Pada Perusahaan. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(3), 993-1002
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nuraliza, A., & Novi, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 741-748. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1128>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pratama, & Setiadi. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta.
- Rahmadani, N. J., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Employee Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(2), 183-190.
- Ramadhan, R., & Wulandari, F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(2), 346-356
- Rinamurti, A. V. & M. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000. *JPRO*, 5(1), 74-86.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saifullah, F., & Kudus, I. A. I. N. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi Fadhila. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Salsabila, A., & Suryawan, I. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(January), 12. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- 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.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susetia, A. B., Kharismasyah, A. Y., Suyoto, S., & Innayah, M. N. (2025). Pengaruh Transformasional Leadership Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(3), 631-648
- Sukur, & Susanty. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Susanti, D., Simatupang, S., & Sherly. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250-6262.
- Wati, A. K., & Dewi, M. P. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gayatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(1), 129-138

