



Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ

Gefira Yuandina¹, Anang Muftiadi², Zaenal Muttaqin³

^{1,2,3}Universitas Padjadjaran, Indonesia

E-mail: gefira21001@mail.unpad.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-05-13 Revised: 2025-06-23 Published: 2025-07-09 Keywords: <i>Kata Work-Life Balance; Job Satisfaction; Employee.</i>	This research is motivated by a decline in employee productivity. The object of this research is all employees of PT XYZ. Therefore, this study uses a saturated sample. A phenomenon was found that there was a decline in sales that did not meet the target, which was indicated by the unsatisfactory job satisfaction caused by an inadequate work-life balance. The data analysis used was simple linear regression with the help of SPSS version 29. The results of the analysis showed that the coefficient of determination value was 0.259 or 25.9%, which means that the work-life balance variable affects job satisfaction by 25.9%, while the remaining 74.1% is influenced by other factors. Therefore, it is concluded that work-life balance has a significant positive effect on job satisfaction. Thus, it can be concluded that the higher the work-life balance possessed by employees, the more significantly their job satisfaction increases.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-05-13 Direvisi: 2025-06-23 Dipublikasi: 2025-07-09 Kata kunci: <i>Work-Life Balance; Kepuasan Kerja; Karyawan.</i>	Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan produktivitas karyawan. objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XYZ. sehingga pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. ditemukan fenomena bahwa adanya penurunan penjualan yang tidak mencapai target yang diindikasikan karena kepuasan kerja yang belum tercapai yang disebabkan karena work-life balance yang belum cukup baik. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.259 atau 25.9% sehingga diartikan variabel work-life balance mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 25.9% sedangkan sisanya sebesar 74.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi work-life balance yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja yang dihasilkan pun meningkat secara signifikan.

I. PENDAHULUAN

Penting bagi manajemen Sumber Daya Manusia menjadikan kepuasan karyawan sebagai prioritas utama, menyadari bahwa hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi, hal tersebut berkaitan dengan pernyataan bahwa "Untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan, karyawan diharapkan dapat bekerja sesuai permintaan perusahaan serta karyawan juga harus mempunyai keahlian dan rasa nyaman dengan pekerjaannya. Perasaan nyaman ini menjadi salah satu indikasi untuk mencapai kepuasan kerja (*job satisfaction*)" (Maharani et al., 2023). Maka dari itu, penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja yang mendukung dan memperoleh kepuasan kerja yang memadai, maka produktivitas perusahaan kemungkinan akan meningkat secara signifikan (Umiyati et al., 2022). Selain itu terdapat riset yang dilakukan

oleh *American Psychological Association* yang sejalan dengan pernyataan sebelumnya, yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih produktif.

Mengenai kepuasan kerja tersebut, ditemukan data menurut Badan pusat Statistik, yang diolah oleh Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan. menunjukkan terjadinya penurunan produktivitas tenaga kerja di Indonesia, yang diindikasikan terjadi karena kepuasan kerja nya yang rendah. Data tersebut menunjukkan produktivitas pekerja di Indonesia dari tahun 2017 hingga 2019 adanya penurunan produktivitas sebesar 1,3% dari tahun 2018 sebesar 84,07 juta tenaga kerja per tahun menjadi 82,99 juta tenaga kerja per tahun pada tahun 2019, hal tersebut berkaitan dengan pernyataan sebelumnya yang mengatakan produktivitas tenaga kerja atau karyawan pada suatu perusahaan akan meningkat jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang memadai. Berarti dapat disimpulkan pada tahun 2017

hingga 2019 terdapat kepuasan kerja yang rendah pada tenaga kerja Indonesia. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa masih banyak karyawan yang masih belum memiliki kepuasan kerja.

Menurut (Saina *et al.*, 2016) "Untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan karyawan, antara lain kebutuhan secara psikis yakni *Worklife Balance*". Selain itu, menurut (Ganapathi, 2016) semakin seimbang hubungan antara pekerjaan dan kehidupan non kerja (*work-life balance*) akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Pentingnya memperhatikan *work-life balance* perusahaan agar perusahaan dapat bersaing secara kompetitif perlu dilakukan oleh semua perusahaan, termasuk perusahaan distributor farmasi. PT XYZ yang merupakan perusahaan distribusi di bidang farmasi. PT XYZ tentunya ingin memberikan kepuasan maksimal kepada para pelanggan, kepuasan tersebut salah satunya dapat didorong melalui kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, Muchtar & Rachmat (dalam Sari, 2023).

Karyawan pada PT XYZ diberikan beberapa fasilitas yang menunjang untuk meningkatkan *work-life balance*. Dari data yang didapat peneliti melalui wawancara, beberapa karyawan PT XYZ menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan cukup dan sebagian masih merasa fasilitas tersebut tidak begitu menunjang untuk memenuhi dukungan emosional karyawan.

Selain melihat dari aspek *work-life balance*, kepuasan kerja juga dapat dilihat dimana kepuasan kerja yang tinggi akan mendukung terjadinya *work-life balance*, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Morgan Redwood di Inggris menyebutkan bahwa perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* akan memperoleh pendapatan per-tahun 20% lebih besar daripada perusahaan yang tidak mendorong *work-life balance*.

Namun, pada penelitian ini ditemukan bahwa pada PT XYZ pencapaian penjualan tidak mencapai target. Pada periode bulan April-Mei tahun 2024 target penjualan PT XYZ belum tercapai setiap bulannya. Pada bulan April

penjualan perusahaan tidak mencapai target, dengan selisih sekitar 5,6% dari target penjualan.

Begitu juga dengan bulan Mei dan Juni yang target penjualan nya belum tercapai. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan belum optimal dalam produktivitas sehingga belum mencapai target penjualan. Pada pembahasan sebelumnya dikatakan bahwa produktivitas akan meningkat jika kepuasan kerja karyawan tercapai, namun pada data yang ditemukan pada PT XYZ bahwa target penjualan masih belum terpenuhi sehingga produktivitas karyawan juga belum maksimal, dan perlu diketahui apakah karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah sehingga target penjualan tidak tercapai.

Penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja menjadi semakin penting untuk memahami dinamika kompleks antara kebutuhan individu, dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. perlu diketahui bagaimana kondisi kepuasan kerja dan juga kondisi *work-life balance* karyawan PT XYZ.

Selain itu, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ.

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengumpulan data berupa angka menggunakan metode statistika. Melalui penggunaan kuesioner sebagai alat pengukur dengan data jawaban yang didapat dari karyawan PT XYZ, untuk dapat dilihat signifikansi pengaruh antara variabel *work-life balance* dengan variabel kepuasan kerja pada PT XYZ. Metode kuantitatif menganggap ilmu ditandai dengan penelitian empiris, fenomena dapat direduksi dengan indikator empiris yang mewakili kebenaran, sementara itu dari aspek ontologis (realitas) hanya satu kebenaran di mana realitas objektif pada manusia adalah *independent Sale*, Lohfeld dan Brazil, (dalam Firmansyah *et al.*, 2021).

Penelitian ini menggunakan jenis analisis deskriptif untuk mengetahui juga menjelaskan gambaran dari *work-life balance* dan kepuasan kerja pada PT XYZ. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT XYZ, penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu menurut (Sugiyono, 2019) "teknik *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur

atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel." populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT XYZ, dikarenakan populasi pada penelitian ini hanya berjumlah sedikit maka peneliti menggunakan sampel jenuh.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran yang bersifat ordinal. menggunakan analisis regresi untuk melihat pengaruh antar dua variabel yaitu variabel *work-life balance* dan variabel kepuasan kerja, analisis data yang dilakukan mulai dari uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan dilakukan analisis deksriptif pada setiap variabel, setelah itu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan uji linearitas, setelah itu dilakukan analisis regresi linear sederhana, pengujian koefisien determinasi, dan terakhir dilakukan uji t.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bagian ini disajikan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance*

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,595	0,361	Valid
X1.2	0,535	0,361	Valid
X1.3	0,632	0,361	Valid
X1.4	0,574	0,361	Valid
X1.5	0,531	0,361	Valid
X1.6	0,400	0,361	Valid
X1.7	0,590	0,361	Valid
X1.8	0,646	0,361	Valid
X1.9	0,568	0,361	Valid
X1.10	0,311	0,361	Tidak Valid
X1.11	0,649	0,361	Valid
X1.12	0,653	0,361	Valid
X1.13	0,505	0,361	Valid
X1.14	0,625	0,361	Valid
X1.15	0,742	0,361	Valid
X1.16	0,682	0,361	Valid
X1.17	0,545	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *work-life balance* pada penelitian ini yang disajikan pada tabel sebelumnya, 16 dari total 17 butir pernyataan telah memenuhi kriteria pengujian validitas yaitu rhitung lebih besar dibanding rtabel, namun terdapat 1 butir pernyataan atau item pernyataan pada nomor 10 yang dinyatakan tidak valid, sehingga butir pernyataan nomor 10 tidak digunakan untuk uji selanjutnya. Maka dapat disimpulkan butir pernyataan yang valid terdapat pada item nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15,

16, dan 17 sehingga tersisa 16 butir pernyataan pada variabel *work-life balance* dinyatakan valid yang digunakan untuk melakukan uji selanjutnya.

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja, hasil uji validitas variabel kepuasan kerja disajikan sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Γ Hitung	Γ Tabel	Keterangan
Y1.1	0,558	0,361	Valid
Y1.2	0,706	0,361	Valid
Y1.3	0,684	0,361	Valid
Y1.4	0,766	0,361	Valid
Y1.5	0,740	0,361	Valid
Y1.6	0,718	0,361	Valid
Y1.7	0,826	0,361	Valid
Y1.8	0,848	0,361	Valid
Y1.9	0,787	0,361	Valid
Y1.10	0,856	0,361	Valid
Y1.11	0,825	0,361	Valid
Y1.12	0,793	0,361	Valid
Y1.13	0,810	0,361	Valid
Y1.14	0,876	0,361	Valid
Y1.15	0,766	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) diatas, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan valid karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas yaitu rhitung lebih besar dibandingkan dengan rtabel atau rhitung > 0,361, maka seluruh butir pernyataan variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid.

Dilakukan Uji reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) yaitu apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work-Life Balance (X)	0,866	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,949	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel pada penelitian ini yaitu variabel *Work-Life Balance* (X) dengan *Cronbach Alpha* 0,853 atau lebih besar daripada 0,60 dan variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan *Cronbach Alpha* 0,949 atau lebih besar daripada 0,60, maka kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Selanjutnya dilakukan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari terdiri dari uji normalitas

dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan yaitu Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	10.31959014	
	Most Extreme Differences	.145	
Test Statistic	Absolute	.112	
	Positive	-.145	
	Negative	.145	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.111	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Lower Bound	.102
		Upper Bound	.118
	Sig.	.110	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Hasil uji normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-smirnov*. Ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,111 yang berarti lebih besar dari pada 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya dilakukan uji linearitas untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak pada variabel terikat dengan variabel bebas. Variabel dikatakan linear jika memenuhi syarat signifikansi > 0.05 , maka dikatakan terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5. Uji Linearitas

Variabel (X)	Variabel (Y)	Nilai Sig. Garis Linear	Nilai Sig. Deviation from Linearity	Ket.
Work-Life Balance	Kepuasan Kerja	0.80	0.32	Linear

Hasil uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.80 atau $0.80 > 0.05$, Dari hasil tersebut dapat dikatakan telah memenuhi syarat linearitas yaitu nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga disimpulkan terdapat hubungan linear antara variabel variabel *work-life balance* dengan variabel kepuasan kerja.

Pada penelitian uji hipotesis yang dilakukan, menggunakan regresi linear sederhana. Penggunaan regresi linear sederhana ini untuk melihat apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constanta)	13.072	10.207	1.281	0.211
Work-Life Balance	0.643	0.206	3.125	0.004

Pada persamaan regresi diatas didapatkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 13.072 yang dapat diartikan apabila *work-life balance* sebagai variabel independen nilainya 0, maka kepuasan kerja sebagai variabel dependen sebesar 13.072. Selain itu, didapatkan nilai koefisien arah regresi (β) sebesar 0.643 bernilai positif, sehingga dikatakan setiap nilai *work-life balance* meningkat 1%, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.643. Dari model persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa koefisien regresi ini bernilai positif, sehingga dapat diartikan terjadi hubungan yang positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja yaitu semakin baik *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Selanjutnya disajikan hasil koefisiensi determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.232	9.07014

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Hasil uji koefisiensi menunjukkan nilai *R-square* sebesar 0.259 atau sebesar 25.9% sehingga diartikan variabel *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 25.9%, sedangkan sisanya sebesar 74.1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Pada penelitian, uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas sebesar 0.05. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka artinya variabel

work-life balance (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 8. Uji T

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
(Constanta)	13.072	10.207	1.281	0.211
<i>Work-Life Balance</i>	0.643	0.206	3.125	0.004

Dari tabel diatas disajikan nilai signifikansi (*P-Value*) sebesar 0,004, dijelaskan bahwa $0.004 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara variabel *work-life balance* (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi *work-life balance* karyawan pada PT XYZ, bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ serta melihat apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ. Analisis data yang dilakukan menggunakan regresi linear sederhana yang diambil melalui responden yaitu seluruh karyawan PT XYZ. Penelitian ini menggunakan teori variabel *work-life balance* menurut (Mathew & Natarajan, 2010) dengan 4 dimensi yaitu *Intrusion of Personal Life into Work* (IPLW), *Intrusion of Work into Personal Life* (IWPL), *Work Enhancement by Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement by Work* (PLEW) dan variabel kepuasan kerja menurut teori (Robbins & Judge, 2023) dengan 5 dimensi yaitu *work itself*, *pay*, *promotion opportunities*, *supervisors*, dan *co-workers*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *work-life balance* ditemukan dimensi dengan skor paling tinggi terdapat pada dimensi *Work Enhancement by Personal Life* (WEPL) sebesar 81.4% dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan merasa adanya dampak atau pengaruh positif dari kehidupan pribadi salah satunya melalui kehidupan bersama keluarga atau dukungan yang diberikan keluarga memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan.

Dari hasil analisis deskriptif pada seluruh dimensi variabel *work-life balance* ditemukan hasil skor sebesar 1631 atau sebesar 79.9% dari skor maksimum sebesar 1920 menunjukkan bahwa *work-life balance* berada pada kategori baik, menandakan bahwa para

karyawan PT XYZ memiliki keseimbangan baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Pada variabel kepuasan kerja ditemukan dimensi dengan skor paling tinggi terdapat pada dimensi *Co-Workers* sebesar 77.7% dapat diartikan bahwa karyawan merasa memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan, rekan kerja tersebut juga dapat bekerjasama dalam tim dapat saling membantu yang akhirnya bisa meningkatkan kepuasan kerja. Dari hasil analisis deskriptif pada seluruh dimensi variabel *work-life balance* ditemukan hasil skor sebesar 1404 atau sebesar 70.6% dari skor maksimum sebesar 1800 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori baik, menandakan bahwa para karyawan PT XYZ memiliki kepuasan kerja yang baik, walaupun masih terdapat beberapa yang dapat ditingkatkan lagi.

Secara statistik ditemukan hasil persamaan regresi bahwa koefisien regresi sebesar 0.643 bernilai positif, sehingga setiap nilai *work-life balance* (X) meningkat 1%, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.643. Selain itu, berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 25.9%. Ini menunjukkan bahwa sebesar 25.9% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *work-life balance*. Sisanya, yaitu 74.1%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja, sehingga dikatakan bahwa semakin baik kondisi *work-life balance* karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa meskipun *work-life balance* memiliki kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, namun pengaruhnya masih relatif rendah. Hal tersebut mengindikasikan perlunya mempertimbangkan untuk menambah variabel lain yang diindikasikan memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja.

Ditemukan hasil wawancara dengan beberapa responden yang memperkuat indikasi tersebut. Dari wawancara terungkap beberapa aspek seperti transparansi dalam kenaikan jabatan, gaji, dan pekerjaan itu sendiri dilihat menjadi aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan,

oleh karena itu variabel-variabel tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan dari analisis deskriptif ditemukan bahwa kondisi *work-life balance* pada perusahaan PT XYZ dengan dimensi skor tertinggi yaitu pada dimensi *Work Enhancement by Personal Life* (WEPL) dengan kategori sangat baik dan skor terendah pada dimensi *Intrusion of Work into Personal Life* (IWPL) dengan skor baik dapat diartikan bahwa para karyawan PT XYZ memiliki keseimbangan baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Untuk variabel kepuasan kerja ditemukan kondisi kepuasan kerja pada perusahaan PT XYZ dengan dimensi skor tertinggi yaitu pada dimensi *Co-Workers* dengan kategori sangat baik dan skor terendah pada dimensi *Pay* dengan kategori baik dapat diartikan bahwa para karyawan PT XYZ memiliki kepuasan kerja yang baik, walaupun masih terdapat beberapa yang dapat ditingkatkan lagi.

Temuan utama ditemukan terdapat pengaruh positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja, sehingga dikatakan bahwa semakin baik kondisi *work-life balance* karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa meskipun *work-life balance* memiliki kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, namun pengaruhnya masih relatif rendah.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Perusahaan.

Pertama, peneliti menyarankan perusahaan untuk meningkatkan aspek *work-life balance* yang masih kurang optimal. Meskipun secara keseluruhan *work-life balance* karyawan berada pada kategori sangat baik, terdapat dimensi *Intrusion of Work into Personal Life* (IWPL) yang memiliki skor paling rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengurangi gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi karyawan, misalnya dengan menetap-

kan jam kerja yang fleksibel, membatasi pekerjaan di luar jam kantor, serta memperkuat kebijakan cuti dan waktu istirahat yang sehat.

Kedua, perusahaan dapat memperhatikan dimensi kepuasan kerja yang skornya rendah. Dimensi *Pay* menjadi aspek dengan skor terendah dalam kepuasan kerja. Perusahaan perlu mengevaluasi sistem kompensasi dan tunjangan agar lebih sesuai. Selain itu, transparansi dalam promosi jabatan juga perlu diperhatikan dalam menunjang kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, perusahaan disarankan melakukan survei berkala untuk monitoring kepuasan kerja dan *work-life balance*. Perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala melalui survei internal untuk memantau perkembangan *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan. Dengan data tersebut, manajemen dapat membuat kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan kondisi nyata karyawan.

Terakhir, yaitu saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain untuk penelitian lanjutan, karena dengan nilai koefisien determinasi sebesar 25.9%, (Maharani, 2023) masih terdapat 74.1% variabilitas kepuasan kerja yang belum dijelaskan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain yang dilihat memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Firmansyah, D. &. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*.
- Ganapathi, I. M. (2016). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.
- Maharani, C. K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal psikologi Perseptual*.
- Mathew, R. V. (2010). Development of a Psychometric Instrument To Measure Work Life Balance. *Continental Journal of Social Sciences*.

- Robbins, S. P. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Saina, I. V. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Sari, M. N. (2023). Analisis Strategi Marketing Pada Bisnis Rumah Sakit Untuk meningkatkan Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Bisnis Digital dan Entrepreneur*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umiyati, H. N. (2022). *MSDM dalam Organisasi*. Widina Media Utama.