

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG TANJUNG MORAWA

Eliza Syahfitri¹ Nana Dyki Dirbawanto², Feronica Simanjorang³

Prodi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Email: elizasyahfitri74@gmail.com¹, nanadyki@usu.ac.id², feronica.simanjorang@yahoo.com³

ABSTRAK

A decrease in the attendance rate of employees of BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa Branch indicates problems in work-life balance and job satisfaction. This imbalance can cause stress, reduce performance, and have a negative impact on company productivity. This study aims to analyze how work-life balance and job satisfaction affect employee performance at the Tanjung Morawa branch of BPJS Ketenagakerjaan. The influence of the three variables will be analyzed partially and simultaneously. The form of research used is quantitative with an associative approach. The population in this study were all employees at BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa Branch. With a sample of 30 respondents, the sample approach used in this study was non-probability sampling with total sampling technique or saturated sampling. Primary data obtained through direct distribution of questionnaires and secondary data obtained through literature studies. The analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, partial test, simultaneous test, and determination test and are processed through a statistical analysis program. The results of the research conducted show that the job satisfaction variable (X1) partially and simultaneously affects the employee performance variable (Y). Based on the coefficient of determination test, it is found that the magnitude of the relationship between work-life balance (X1) and job satisfaction (X2) variables on employee performance (Y) is 82.8%. Through the adjusted R square value, it is also known that the variables between work-life balance and job satisfaction contribute 66.3% to the employee performance

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

variable while the remaining 33.7% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keyword: *Work Life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Penurunan tingkat kehadiran karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa menunjukkan adanya masalah dalam *work-life balance* dan kepuasan kerja. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres, menurunkan kinerja, dan berdampak negatif pada produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bpjs ketenagakerjaan cabang tanjung morawa. Pengaruh ketiga variabel tersebut akan dianalisis secara parsial dan secara simultan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Dengan sampel berjumlah 30 responden, dengan Pendekatan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probabilitay* sampling dengan teknik total sampling atau sampling jenuh. Data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi serta diolah melalui program analisis statistika. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji koefisien determinan didapatkan besarnya hubungan variabel *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 82,8%. Melalui nilai adjusted R square juga diketahui bahwa variabel antara *work-life balance* dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 66,3% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 33,7%

dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Work-life balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang begitu pesat, dunia bisnis menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis. Persaingan yang ketat mendorong setiap organisasi untuk terus berinovasi serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar mampu bertahan di tengah perubahan yang cepat. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2015), manusia merupakan perencana, pelaku, sekaligus penentu dalam setiap kegiatan organisasi, sehingga kualitas, dedikasi, dan komitmen karyawan menjadi aspek vital dalam pencapaian tujuan perusahaan. Artinya, organisasi yang memiliki karyawan dengan kompetensi tinggi serta keseimbangan emosional dan sosial yang baik akan lebih mudah mencapai efektivitas kerja secara berkelanjutan.

BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan memiliki peran strategis dalam melindungi kesejahteraan para tenaga kerja di Indonesia. Sebagai institusi publik yang memberikan layanan kepada masyarakat, BPJS Ketenagakerjaan menghadapi tantangan besar dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi karyawan. *Work-life balance* menjadi isu penting dalam konteks ini, karena karyawan tidak hanya menjalankan perannya di lingkungan kerja, tetapi juga memiliki tanggung jawab di luar pekerjaan seperti kehidupan keluarga, sosial, dan pribadi. Vyas dan Shrivastava dalam Muliawati (2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan waktu, energi, dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Semakin baik keseimbangan tersebut, semakin tinggi pula tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan performa kerja (Sonhadi dkk., 2020).

Dalam praktiknya, banyak karyawan menghadapi kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung

Morawa, diketahui bahwa tingginya beban kerja dan target yang harus dicapai membuat sebagian karyawan sering menggunakan waktu istirahat untuk bekerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat kebahagiaan dan kepuasan kerja mereka. Padahal, menurut Bataineh (2019), kebahagiaan seseorang di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan pribadi dan keluarga, sehingga penting bagi organisasi untuk memperhatikan keseimbangan tersebut. Azad dan Fatih (2021) juga menegaskan bahwa *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas.

Hasil penelitian Weerakkody et al. (2017) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja sendiri merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, loyalitas, serta retensi karyawan. Silaban dan Margaretha (2021) menambahkan bahwa perusahaan perlu menjadikan peningkatan kepuasan kerja sebagai prioritas utama agar produktivitas organisasi dapat terjaga secara konsisten. Dengan demikian, *work-life balance* dan kepuasan kerja merupakan dua variabel yang saling berhubungan erat dalam menentukan kualitas kinerja sumber daya manusia di lingkungan kerja modern.

Kurnia (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, karena karyawan yang merasa dihargai atas pencapaiannya akan menunjukkan komitmen dan dedikasi yang lebih tinggi. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Oktavianti (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Kristine (2017) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan kinerja yang dipengaruhi oleh faktor harga diri (*self-esteem*). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak sama di setiap konteks organisasi, melainkan bergantung pada karakteristik individu dan kondisi lingkungan kerja. Meski demikian, mayoritas studi tetap menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan performa karyawan.

Kepuasan kerja memiliki peran besar dalam menjaga stabilitas organisasi, karena dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran (*absensi*) dan *turnover* karyawan. Sunurin et al. (2020) menyebutkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar pula peluang karyawan untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya serta loyal terhadap perusahaan. Luthans (dalam Shabrina & Ratnaningsih, 2019) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja dapat memicu peningkatan *turnover* dan penurunan tingkat kehadiran. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan emosional, sosial, dan profesional agar dapat meningkatkan produktivitas. Data yang diperoleh dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran karyawan dari tahun 2019 hingga 2023 yang dapat menjadi indikator tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Rata-rata Hari Kerja/Tahun	Jumlah Kehadiran Rata-rata/Tahun	Persentase Kehadiran
2019	36	260	246	94,61%
2020	36	260	243	93,46%
2021	36	260	248	95,38%
2022	36	260	246	94,61%
2023	36	260	239	91,92%

Sumber : BPJS Tanjung Morawa (2024)

Berdasarkan data absensi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa tahun 2019–2023, rata-rata hari kerja per tahun ditetapkan sebanyak 260 hari. Namun, tingkat kehadiran menunjukkan fluktuasi dengan rincian sebagai berikut: tahun 2019 sebesar 94,61%, tahun 2020 turun menjadi 93,46%, tahun 2021 meningkat ke 95,38%, kemudian kembali menurun pada 2022 sebesar 94,61%, dan mencapai titik terendah pada 2023 sebesar 91,92% (BPJS Tanjung Morawa, 2024). Penurunan yang terjadi dalam dua tahun terakhir dapat menjadi sinyal adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan. Meskipun angka kehadiran masih relatif tinggi, tren penurunan tersebut menandakan perlunya evaluasi terhadap kebijakan manajemen SDM agar tidak berdampak pada performa organisasi secara keseluruhan.

Tabel 2. Data Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa Tahun 2024

Indikator	Bobot	Nilai Capai	Skor
Kualitas	15%	60	9
Kuantitas	35%	65	22,75
Ketepatan Waktu	25%	70	17,50
Kemandirian	25%	70	17,50
Jumlah	100%	—	66,75

Sumber : BPJS Tanjung Morawa (2024)

Selain tingkat kehadiran, data kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa tahun 2024 juga menunjukkan bahwa kinerja keseluruhan masih tergolong cukup. Berdasarkan standar penilaian dengan kategori A (sangat baik)

hingga E (sangat buruk), skor rata-rata kinerja karyawan sebesar 66,75 dari total bobot 100% (BPJS Tanjung Morawa, 2024). Rincian indikator penilaian menunjukkan nilai kualitas kerja 60 dengan bobot 15% (skor 9), kuantitas kerja 65 dengan bobot 35% (skor 22,75), ketepatan waktu 70 dengan bobot 25% (skor 17,5), dan kemandirian 70 dengan bobot 25% (skor 17,5). Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum mencapai standar kinerja optimal yang diharapkan. Menurut Bangun (2015), kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang berdasarkan standar atau persyaratan yang ditentukan dalam pekerjaannya. Sementara itu, Mangkunegara (2015) dan Ratnasari (2017) menyatakan bahwa kinerja diukur dari kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu.

Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada ruang lingkup dan fokus populasi. Jika penelitian terdahulu hanya menyoroti hubungan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada satu perusahaan tertentu, maka penelitian ini berupaya menggali lebih dalam bagaimana keseimbangan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Fokus penelitian juga mencakup pengaruh kedua variabel tersebut terhadap tingkat absensi dan potensi turnover karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja di lingkungan kerja sektor publik.

Dengan memperhatikan berbagai fenomena tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam memahami pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di instansi pelayanan publik seperti BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperbaiki sistem penilaian dan manajemen kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, yaitu sejauh mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi performa serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tujuan kedua adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan melihat bagaimana perasaan puas, penghargaan, dan kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi serta hasil kerja karyawan. Selanjutnya, tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, guna mengetahui

apakah kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan dan saling memperkuat dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

KERANGKA TEORI

Human Capital Manajemen

Human Capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu Human (manusia) Capital (modal), yang merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan untuk menjalankan tugas agar dapat menciptakan nilai tambah bagi kelangsungan suatu perusahaan. Menurut Rusdiana dan Ibrahim (2020:30) kemampuan yang dimiliki oleh individu berupa pengetahuan, keterampilan, kepribadian, kemampuan kreatif dan inovatif yang diberikan kepada negara atau suatu bisnis.

Work -Life Balance

Menurut Ninaus et al (2021:120), work-life balance adalah suatu kondisi dimana individu dapat berkomitmen pada pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab atas aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan temuan Sembiring et al. (2025) yang menunjukkan bahwa work-life balance dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Work-Life Balance memberikan karyawan waktu dan energi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi di luar pekerjaan, sehingga mereka merasa puas, bahagia, dan lebih terhubung dengan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:10) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Habibah & Siregar (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja meningkat apabila kemampuan, minat, nilai, dan sikap individu sesuai dengan

bidang pekerjaan yang dijalani, namun perbedaan antar individu memengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kinerja Karyawan

Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas, sedangkan definisi menurut Setyawan, (2018) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena data yang dikumpulkan berupa angka dan diolah secara statistik menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Lokasi penelitian berada di Jalan Raya Medan, dengan waktu pelaksanaan pada bulan September hingga Oktober 2024. Populasi penelitian ini adalah seluruh 30 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling melalui metode total sampling (sampling jenuh), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan mudah dijangkau.

Penelitian ini memiliki tiga hipotesis utama, yaitu terdapat pengaruh *Work-life balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan terdapat pengaruh *Work-life balance* (X1) serta Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Definisi konsep dalam penelitian ini menjelaskan makna setiap variabel, di mana *Work-life balance* diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, Kepuasan Kerja adalah kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan, sedangkan Kinerja Karyawan menggambarkan hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengukuran setiap variabel dilakukan

dengan skala Likert yang memiliki lima tingkat penilaian, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen BPJS, buku, jurnal, dan literatur lain yang relevan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X ₁)	Pernyataan X1.1	0.629	0.361	Valid
	Pernyataan X1.2	0.730		Valid
	Pernyataan X1.3	0.857		Valid
	Pernyataan X1.4	0.803		Valid
	Pernyataan X1.5	0.587		Valid
	Pernyataan X1.6	0.566		Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	Pernyataan X2.1	0.648	0.361	Valid
	Pernyataan X2.2	0.762		Valid
	Pernyataan X2.3	0.590		Valid
	Pernyataan X2.4	0.771		Valid
	Pernyataan X2.5	0.668		Valid
	Pernyataan X2.6	0.682		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan Y.1	0.362		Valid
	Pernyataan Y.2	0.381		Valid
	Pernyataan Y.3	0.448		Valid
	Pernyataan Y.4	0.342		Valid
	Pernyataan Y.5	0.382		Valid
	Pernyataan Y.6	0.697		Valid
	Pernyataan Y.7	0.681		Valid
	Pernyataan Y.8	0.681		Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel *Work-life balance* (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan **valid** karena nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,361), sehingga seluruh item layak digunakan dalam penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X ₁)	0.776	6	Reliabel

Kepuasan Kerja (X ₂)	0.753	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.621	8	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel. Variabel *Work-life balance* (X₁) memperoleh nilai sebesar 0,776, Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 0,753, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,621. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada ketiga variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur variabel secara stabil dan akurat. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dipakai untuk menganalisis pengaruh *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters ^a , b	
Mean	,0000000
Std. Deviation	,93022448
Most Extreme Differences	
Absolute	,116
Positive	,061
Negative	-,116
Test Statistic	,116
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 5, nilai yang didapatkan melalui uji Kolmogorov-smirnov ditemukan sebesar 0,200. Berdasarkan ketentuannya, nilai tersebut melebihi nilai batas yang ditentukan untuk dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal yaitu 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

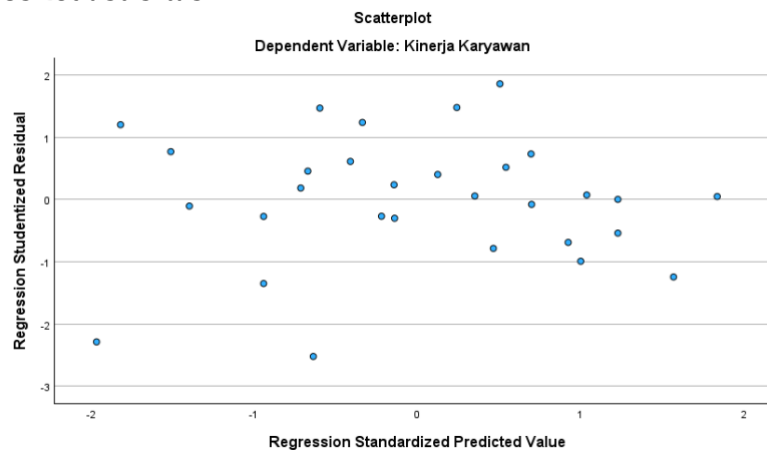
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized	Standardized	Collinearity		
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	20,956	1,289		16,256	,001
<i>Work-life balance</i>	,156	,048	,365	3,246	,003
Kepuasan Kerja	,262	,046	,646	5,738	,001

Berdasarkan tabel 6, nilai tolerance pada variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0,918 ($> 0,10$), serta nilai VIF keduanya sebesar 1,089 ($< 10,00$). Dengan demikian, kedua variabel independen tidak menunjukkan gejala multikolinearitas sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas angka nol dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu, dan penyebarannya yang acak, maka dapat kita simpulkan ciri-ciri terpenuhi sehingga dalam model regresi pengaruh *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Standardized	Collinearity		
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	20,956	1,289		16,256	,001
<i>Work-life balance</i>	,156	,048	,365	3,246	,003

Kepuasan Kerja	,262	,046	,646	5,738	,001
----------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan hasil pada tabel 4.33, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,956 + 0,156X_1 + 0,262X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 20,956 menunjukkan bahwa apabila variabel independen, yaitu *work-life balance* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), bernilai nol, maka nilai variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), tetap sebesar 20,956.
2. Koefisien regresi X_1 (*work-life balance*) sebesar 0,156 berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_1 akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,156. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan — semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Koefisien regresi X_2 (kepuasan kerja) sebesar 0,262 berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_2 akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,262.

Nilai koefisien yang positif juga menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan — semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	20,956	1,289		16,256	,001
<i>Work-life balance</i>	,156	,048	,365	3,246	,003
Kepuasan Kerja	,262	,046	,646	5,738	,001

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan melalui program analisis statistik, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *work-life balance* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,246 > 2,051$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ serta memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,156. Hasil ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_{a1} diterima.
2. Variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $5,738 > 2,051$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,262. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_{a2} diterima.

b. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	54.793	2	27.396	29.477	0.001
Residual	25.094	27	0.929		
Total	79.887	29			

Keterangan:

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Work-life balance*

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$, dengan nilai Fhitung sebesar $29,477 > 3,35$. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian, Ha3 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,828	0,686	0,663	0,96406

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.36, diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,828. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 82,8%. Semakin mendekati angka 1, semakin baik pula model hubungan antar variabel tersebut.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,663 menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) berkontribusi sebesar 66,3% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan 33,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, *work-life balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $3,246 > 2,051$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$ serta koefisien regresi positif $0,156$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kinerja karyawan. Indikator yang paling berpengaruh adalah keseimbangan kepuasan finansial, seperti gaji dan tunjangan, yang mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan. Sebaliknya, indikator yang paling rendah adalah keseimbangan waktu, karena sebagian karyawan masih mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja optimal karyawan.

Kondisi ini mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan berpartisipasi dalam inisiatif organisasi. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kinerja formal karyawan, tetapi juga memperkuat perilaku proaktif yang mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung $5,738 > 2,051$, signifikansi $0,001 < 0,05$, dan koefisien regresi positif $0,262$. Faktor finansial, terutama kesesuaian gaji dengan tingkat kesulitan pekerjaan, menjadi indikator paling berpengaruh dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan, sedangkan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan menjadi indikator paling rendah karena sebagian karyawan masih mengalami kesulitan beradaptasi dengan rekan kerja yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, terutama aspek kompensasi dan lingkungan

kerja yang mendukung, berperan penting dalam mendorong kinerja optimal karyawan.

Dengan demikian, kepuasan kerja, terutama aspek kompensasi yang adil dan kesesuaian karakteristik pekerjaan, berperan penting dalam mendorong kinerja optimal karyawan. Lebih lanjut, hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja secara holistik, termasuk pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penyesuaian tugas dengan kemampuan dan kepribadian karyawan.

3. Pengaruh *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $F_{hitung} 29,477 > 3,35$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,828 menunjukkan hubungan erat antar variabel, sedangkan Adjusted R Square 0,663 mengindikasikan 66,3% kinerja dipengaruhi oleh kedua variabel, sedangkan 33,7% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja secara simultan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_{a1} diterima. Indikator yang paling berpengaruh adalah keseimbangan kepuasan, khususnya terkait gaji dan tunjangan yang diterima karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor finansial menjadi aspek utama dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Semakin tinggi kepuasan terhadap gaji dan tunjangan, semakin baik *work-life balance* karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan indikator pendapatan sebagai faktor paling berpengaruh, khususnya terkait kesesuaian gaji dengan tingkat kesulitan pekerjaan. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan layak sangat berperan dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan. Berdasarkan hasil ini, Ha2 diterima.
3. *Work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang paling dominan dalam mencerminkan kinerja adalah kuantitas kerja, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berupaya memenuhi target meskipun berada di bawah tekanan kerja yang tinggi. Berdasarkan nilai Adjusted R Square, variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja dapat menjelaskan 66,3% kinerja karyawan, sedangkan 33,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843–852.
- Azad, R., & Fatih, S. (2021). The effects of work-life balance on the academic employees' performance, motivation and job satisfaction among private and public universities of Kurdistan region. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 674–678.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2020). *BPJS Ketenagakerjaan*. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(01), 41–48. <https://doi.org/10.58471/jeami.v2i01.91>.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Kurnia, I. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 1–10.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148–155.
- Ratnasari, S. L. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit Unggul Pangestu Nirmana.
- Sembiring, K. A. P. B., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap organizational citizenship behavior karyawan

- PT Bank Sumut Medan Divisi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.A), 128–140.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The impact of work-life balance toward job satisfaction and employee retention: Study of millennial employees in Bandung City. *International Journal of Innovation and Economics Development*, 7(3).
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak (KPP) Pratama di wilayah Kota Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 76–85.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 7(1), 129–138.
- Martini, A., & Bastaman, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah , Beban Kerja Guru , dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Pemediasi Kepuasan Kerja Di SMKN 1 Tanjungpandan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5, 596–608.
- Mellenbergh, G. J. (2019). Probability Sampling. In *Counteracting Methodological Errors in Behavioral Research*. Bandung: ALFABETA. https://doi.org/10.1007/978-3-030-12272-0_2
- Monalisa, S., Pakpahan, B. A. S., Tarigan, S. I., Panjaitan, B., & Simanullang, P. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kecamatan Balige. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 4534–4548.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Panbundu, M. . (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prof. Dr.H.Edy Sutrisno, M. S. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Goup. Putri,
- D. S., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 236–249.
- Rois, F., Zaki, H., & Novirda, F. A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Tambang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1–23.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk*

Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
Bandung: Refika Aditama.

Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk.*

Sisca, Julyanthry, Ervina, N., Wijaya, A., Ambarita, H. M., Susanti, E., Arshandy, E., Vikaliana, R., Butarbutar, N., Butarbutar, M., Grace, E., Pulungan, K. P. A., & Sianipar, T. R. (2020). *Manajemen Operasional*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Soleman, Priyanto dalam Budiasa, I. K. (2021). *Faktor - Faktor Mempengaruhi Beban Kerja.*

Sudarsono, S. (2019). *Budaya Organisasi*. Widya Balina, 4(2), 40-52.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif : Konsep Dasar Metode*

Penelitian Kuantitatif. In *Brain academy* (Issue April 2016).
<https://www.brainacademy.id/blog/penelitian-kuantitatif>

MUSYTARI

ISSN : 3025-9495

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi

Vol 24 No 12 Tahun 2025

Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359