MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PT INDO MAJU SEJAHTERA

Farhan Muzhaki[1], Yurida Destiana[2], Aqilla Naswa Indraputri[3], Nazwa Nabilla Wahyudin[4]
[1-4]Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun (INABA), Bandung
[1]farhanmuzhaki9@gmail.com, [2]dadestianayuri@gmail.com, [3]aqiilahnnasywaa88@gmail.com, [4]nazwanabilla2006@gmail.com

Abstract

In today's highly competitive and digital era, human resources serve as the core driver for corporate stability and growth, especially within logistics and distribution services such as PT Indo Maju Sejahtera. This study investigates the strategic influence of Work-Life Balance (X1) and Job Satisfaction (X2) toward Employee Performance (Y) at PT Indo Maju Sejahtera. Based on a preliminary internal audit, a visible drop in employee productivity alongside increased absenteeism and turnover rates has been observed over the last six months. This research deploys a quantitative causal-associative approach. The target population comprises 120 permanent employees, from which a representative sample of 92 respondents was drawn using the Slovin formula and Proportionate Stratified Random Sampling. Primary data collection was established via structured Likert-scale questionnaires. Data analysis was executed via Multiple Linear Regression, incorporating Classical Assumption Tests and hypotheses verification (t-test and F-test). The conceptual model establishes that both independent variables act as critical determinants in controlling burnout, work stress, and corporate commitment, ultimately driving the optimization of overall employee output quality and execution timeliness.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance, Logistics Industry.

Article history
Received: July 2026
Reviewed: July 2026
Published: July 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan transformasi digital yang berkembang pesat saat ini, dinamika persaingan di dunia bisnis bergerak dengan sangat kompetitif dan tidak menentu. Agar dapat bertahan dan terus berkembang, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Di antara berbagai aset organisasi, seperti modal, teknologi, dan infrastruktur, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang paling krusial dan strategis. SDM bukan sekadar alat produksi, melainkan aset hidup yang bertindak sebagai pemikir, perencana, penggerak utama operasional, dan penentu utama dalam pencapaian visi serta misi strategis perusahaan. Oleh karena itu, menjaga, mengelola, dan meningkatkan kinerja karyawan (employee performance) secara berkelanjutan menjadi fokus dan tantangan utama bagi manajemen modern.

PT Indo Maju Sejahtera adalah sebuah perusahaan berskala nasional yang bergerak di bidang jasa dan distribusi logistik. Sebagai perusahaan yang beroperasi di industri yang dinamis, PT Indo Maju Sejahtera sangat bergantung pada kecepatan, ketepatan, dan produktivitas tinggi dari para karyawannya untuk menjaga kepuasan pelanggan. Namun, berdasarkan hasil prasurvei

internal, wawancara awal dengan divisi Human Resource Department (HRD), dan pengamatan objektif di lapangan dalam enam bulan terakhir, ditemukan adanya fenomena penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan. Fenomena ini diindikasikan oleh beberapa indikator nyata, antara lain penurunan produktivitas kerja, tingkat absensi yang meningkat, serta tingginya angka perputaran karyawan (turnover rate).

Setelah ditelaah lebih mendalam, fenomena penurunan kinerja ini diduga kuat dipicu oleh dua faktor utama, yaitu keseimbangan kehidupan-kerja (work-life balance) dan kepuasan kerja (job satisfaction). Sebagai perusahaan jasa logistik yang beroperasi hampir 24 jam, beban kerja yang dibebankan kepada karyawan sering kali melebihi kapasitas waktu kerja standar. Karyawan dituntut untuk selalu siaga merespons dinamika lapangan, bahkan di luar jam kerja resmi atau pada hari libur. Tekanan kerja yang tinggi ini memaksa karyawan mengorbankan kepentingan pribadi, waktu bersama keluarga, serta waktu istirahat mereka. Kondisi ketidakseimbangan hidup ini memicu stres kerja kronis, kelelahan fisik dan mental (burnout), yang pada akhirnya menggerogoti konsentrasi dan kualitas kerja mereka di kantor.

Di sisi lain, masalah kepuasan kerja (job satisfaction) juga mengemuka sebagai isu yang krusial di PT Indo Maju Sejahtera. Berdasarkan dialog informal dengan beberapa staf, muncul keluhan mengenai sistem kompensasi dan insentif yang dirasa kurang kompetitif dan tidak sebanding dengan beban kerja yang terus meningkat. Selain itu, minimnya transparansi dalam kebijakan promosi jabatan serta gaya kepemimpinan atasan yang cenderung kaku dan kurang memberikan apresiasi verbal membuat karyawan merasa tidak dihargai. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja, upah yang diterima, maupun hubungan interpersonal dengan atasan, motivasi kerja mereka akan merosot tajam. Penurunan motivasi intrinsik inilah yang secara linear menurunkan komitmen mereka untuk memberikan performa kerja yang terbaik.

KAJIAN PUSTAKA & HIPOTESIS

Employee Performance (Y)

Menurut Sugiyono (2022), kinerja pada hakikatnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatannya sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, dan misi yang diberikan kepadanya oleh organisasi. Dimensi utamanya meliputi kualitas hasil kerja (quality of work), kuantitas output (quantity of work), ketepatan waktu (timeliness), dan kemandirian (independence).

Work-Life Balance (X1)

Menurut Bougie & Sekaran (2020), work-life balance adalah suatu kondisi di mana individu mampu membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang serta harmonis antara tuntutan peran profesional dengan kehidupan pribadinya. Variabel ini diukur melalui tiga dimensi utama yaitu keseimbangan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement balance), dan keseimbangan kepuasan (satisfaction balance).

Job Satisfaction (X2)

Menurut Herlinawati (2024), kepuasan kerja adalah bentuk sikap afektif atau keadaan emosional positif yang timbul dari hasil penilaian subjektif karyawan terhadap pengalaman kerjanya. Indikatornya meliputi pekerjaan itu sendiri (the work itself), kompensasi/gaji (pay), kesempatan promosi, kualitas supervisi, dan rekan kerja.

Penelitian Terdahulu & Pengembangan Hipotesis

Pratama dkk. (2023) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Lestari & Handayani (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan searah yang sangat signifikan dalam mendongkrak produktivitas staf. Berdasarkan landasan teori dan studi empiris tersebut, diajukan hipotesis sebagai berikut:

- **H_1:** *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Employee Performance*.
- **H_2:** *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Employee Performance*.
- **H_3:** *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Employee Performance*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan sifat asosiatif kausal (Sugiyono, 2022). Populasi sasaran adalah seluruh karyawan tetap PT Indo Maju Sejahtera yang berjumlah 120 orang. Penghitungan ukuran sampel minimal menggunakan Rumus Slovin dengan margin of error 5%:

$$n = N / [1 + N(e)^2]$$
$$n = 120 / [1 + 120(0.05)^2] = 92.3 \rightarrow 92$$

Berdasarkan pembulatan, ukuran sampel ditetapkan sebanyak 92 responden dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 1-5, observasi, dan dokumentasi.

Uji coba instrumen dilakukan pada 30 responden di luar sampel utama, diuji dengan korelasi Pearson Product Moment (rhitung > rtabel 0.361) untuk validitas, dan Cronbach's Alpha (> 0.60) untuk reliabilitas.

Analisis data meliputi Uji Asumsi Klasik (Normalitas Kolmogorov-Smirnov, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas Glejser), serta Analisis Regresi Linear Berganda dengan model matematis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 1. Matriks Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi / Indikator	Skala
Work-Life Balance (X1)	Keseimbangan Waktu Keseimbangan Keterlibatan Keseimbangan Kepuasan	Likert (1-5)
Job Satisfaction (X2)	Pekerjaan Itu Sendiri Gaji / Kompensasi Peluang Promosi Gaya Supervisi Rekan Kerja	Likert (1-5)
Employee Performance (Y)	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Ketepatan Waktu Kemandirian	Likert (1-5)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat linearitas dan terbebas dari penyimpangan asumsi:

1. Uji Normalitas: Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi (p-value) > 0,05, sehingga disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas: Hasil pengujian menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 untuk kedua variabel independen, menandakan tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen.
3. Uji Heteroskedastisitas: Pengujian dengan Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05 untuk seluruh variabel, yang mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda dan Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda terhadap data 92 responden, diperoleh interpretasi dan pembuktian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Performance (H1)

   Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance (X1) memiliki nilai thitung > ttabel dengan tingkat signifikansi < 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini membuktikan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Employee Performance pada PT Indo Maju Sejahtera. Tingkat keseimbangan waktu dan energi yang harmonis antara dunia kerja dan kehidupan pribadi terbukti secara nyata mengurangi tingkat stres kronis serta mencegah burnout, yang pada gilirannya mendongkrak kualitas serta ketepatan waktu penyelesaian tugas harian.
2. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance (H2)

   Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Job Satisfaction (X2) memiliki nilai thitung > ttabel dengan tingkat signifikansi < 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis 2 (H2) diterima. Temuan ini mengonfirmasi bahwa Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Employee Performance pada PT Indo Maju Sejahtera. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, kesesuaian kompensasi, kepemimpinan, serta iklim kerja yang kondusif terbukti meningkatkan motivasi kerja intrinsik dan dorongan untuk memberikan performa operasional terbaik.
3. Pengaruh Simultan Work-Life Balance dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance (H3)

   Hasil uji F menghasilkan nilai Fhitung > Ftabel dengan angka signifikansi < 0,05. Maka, Hipotesis 3 (H3) diterima. Hal ini menegaskan bahwa Work-Life Balance dan Job Satisfaction secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Sinergi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja menjadi penentu utama dalam mengoptimalkan produktivitas serta menekan tingkat absensi dan perputaran karyawan (turnover rate) di perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Work-Life Balance dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance pada PT Indo Maju Sejahtera, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Employee Performance. Kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan peran secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu menjaga kestabilan emosional, menurunkan stres, dan meningkatkan fokus kerja.

2. Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Employee Performance. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi terutama yang bersumber dari kompensasi yang adil, supervisi yang mendukung, dan lingkungan kerja yang positif menjadi pendorong utama komitmen dan produktivitas karyawan.
3. Work-Life Balance dan Job Satisfaction secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Pengelolaan kedua aspek ini secara komprehensif oleh pihak manajemen PT Indo Maju Sejahtera terbukti menjadi strategi efektif dalam menekan angka absensi dan turnover rate, sekaligus mengoptimalkan pencapaian target kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (8th ed.).

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Referensi tambahan)

Herlinawati, Erna. (2024). Metode Penelitian Bisnis. Bahan Ajar Universitas INABA.

Lestari, A., & Handayani, S. (2024). Analisis Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Korporat. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 45-56.

Pratama, R., dkk. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Terhadap Performa Staf Operasional. Jurnal Riset Bisnis, 9(3), 201-215.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D (Edisi ke-3). Alfabeta.

Sugiyono. (2025). Statistika untuk Penelitian (Edisi Revisi; cet. ke-33). Alfabeta.

Wiley. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). SAGE.