



PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA DI ERA DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASABRI (PERSERO) KANTOR CABANG SURABAYA

Gita Desriani Bangun

email: gita.desriani@student.uhn.ac.id

AFILIASI:

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas HKBP Nommensen, Medan,
Sumatera Utara

*KORESPONDENSI:

gita.desriani@student.uhn.ac.id

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

<https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/businessmanagement/about>

DOI:

CITATION:

Bangun. G.D (2025). Pengaruh Worklife Balance Dan Kepuasan Kerja di Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan PT Asabri (Persero) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Business and Management*, Vol.3 (No.2), Hal: 544 - 555

Riwayat Artikel :

Artikel Masuk:

Agustus 2025

Di Review:

September 2025

Diterima:

Oktober 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja pada PT. ASBARI (Persero) Kantor Cabang Surabaya. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh digitalisasi, dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan yang bergerak di bidang layanan sosial dan keuangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda dengan teknik pengambilan sampel teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 50 responden. Metode penelitian untuk menjawab hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu informasi bagi PT. ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta mampu meningkatkan work-life balance dan kepuasan kerja di era digital

Kata Kunci: *Work life balance, kepuasan, kinerja, karyawan*

Abstract

This study aims to determine the effect of work-life balance and job satisfaction at PT. ASBARI (Persero) Surabaya Branch Office. The balance between personal life and work, as well as the level of job satisfaction influenced by digitalization, can increase or decrease employee performance in a company engaged in social and financial services. This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis and saturated sampling technique with a sample size of 50 respondents. The research method to answer the hypothesis uses multiple regression analysis with SPSS application. The results show that work-life balance has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. Work-life balance and job satisfaction simultaneously affect employee performance. This study is expected to provide information for PT. ASABRI (Persero) Surabaya Branch Office to improve employee performance and enhance work-life balance and job satisfaction in the digital era.

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

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang semakin berkembang, work-life balance menjadi tantangan utama bagi banyak pekerja di berbagai sektor industri. Teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih telah mengubah cara kerja dan interaksi karyawan dengan pekerjaannya. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu badan usaha merupakan faktor penting yang akan menentukan kesuksesan dari badan usaha tersebut. Hal ini dikarenakan SDM adalah penentu dari kelancaran seluruh kegiatan usaha yang dijalankan oleh sebuah badan usaha atau organisasi (Ghoniya & Masurip, 2016). Kualitas SDM yang baik dan unggul akan menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu badan usaha sehingga penting bagi suatu badan usaha untuk meletakkan perhatian yang lebih pada pengelolaan SDM yang ada. Karyawan akan memberikan kontribusi secara maksimal jika karyawan tersebut merasa nyaman dan bahagia dengan kondisi kerjanya (Mendis & Weerakkody, 2017). Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen badan usaha untuk menjamin kinerja karyawan tetap terjaga secara maksimal adalah dengan memerhatikan work-life balance dari seluruh karyawannya (Asari, 2022). Perkembangan teknologi yang sangat pesat serta pandemi Covid-19 yang melanda dunia menyebabkan terjadinya banyak perubahan pada budaya kerja karyawan, salah satunya adalah budaya kerja work from home (WFH). Munculnya budaya WFH menjadi sebuah peluang sekaligus tantangan bagi badan usaha untuk mewujudkan work-life balance yang baik untuk seluruh karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja. Hasil temuan survei ini menunjukkan worklife balance sebagai topik yang sangat menarik untuk diteliti secara lebih lanjut karena terlihat bahwa minat tenaga kerja atas work-life balance ini sangatlah tinggi. Saat work-life balance dapat tercapai, terjadi juga peningkatan pada kinerja karyawan (Mendis & Weerakkody, 2017).

PT. ASABRI (Persero) sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik menghadapi tantangan serupa. Sebagai perusahaan yang memberikan layanan kepada anggota TNI, Polri, dan ASN di lingkungan Kementerian Pertahanan, PT. ASABRI memiliki standar kinerja tinggi yang menuntut profesionalisme dan komitmen penuh dari karyawannya. Namun, dengan digitalisasi yang semakin pesat, tantangan dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi semakin meningkat, khususnya bagi karyawan di Kantor Cabang Surabaya yang memiliki beban kerja tinggi. PT ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya telah menerima beberapa penghargaan atas kinerjanya. Pada tahun 2021, kantor cabang ini meraih Juara II dalam kategori Kantor Cabang Terbaik Tipe A, sebagai apresiasi atas sosialisasi Program ASABRI, aplikasi ASABRI mobile, dan ASABRI Link. Selain itu, pada periode Januari hingga Desember 2021, Kantor Cabang Surabaya termasuk di antara tujuh kantor cabang yang menerima penghargaan atas kontribusi terbaik dalam program kerja sama dengan PT Asuransi Jiwa Taspen (Taspen Life).

Selain dampak individu, work-life balance yang buruk juga dapat berdampak pada organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami kelelahan cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang rendah dan lebih rentan terhadap burnout, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas organisasi (Nelson & Lyubomirsky, 2015). Oleh karena itu, penting bagi PT. ASABRI (Persero) untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. ASABRI (Persero). Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan penyelesaian work-life balance dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi.

Fenomena yang terjadi di PT ASABRI (Persero) menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Observasi dan survei awal mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kualitas waktu bersama keluarga berkurang karena tuntutan pekerjaan yang melebihi jam kerja resmi. Hal ini berdampak pada penurunan kualitas tidur, suasana hati, dan

produktivitas mereka. Selain itu, penelitian lain juga mengidentifikasi adanya kesenjangan dalam aspek manajemen karier, remunerasi, dan manajemen perubahan, yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu konsep manajerial yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kualitas hidup pekerja. Secara umum, *work-life balance* mengacu pada kondisi ideal di mana individu mampu menyeimbangkan antara tanggung jawab dalam dunia kerja dan kehidupan pribadinya, sehingga keduanya dapat dijalankan secara harmonis tanpa menimbulkan konflik yang berkepanjangan. Dalam pandangan Kossek, Lirio, dan Valcour (2013), *work-life balance* tidak hanya terbatas pada alokasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi lebih dalam dari itu, yaitu mencakup kepuasan serta persepsi individu atas keberhasilan dalam menjalankan kedua peran tersebut dengan tingkat konflik yang rendah, serta kemampuan untuk memperkaya pengalaman dari satu peran ke peran lainnya.

Work-life balance tidak hanya menjadi isu personal yang bersifat individual, tetapi juga merupakan isu organisasi dan sosial yang harus ditangani secara strategis. Keseimbangan ini menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia modern dan merupakan prasyarat utama dalam membangun lingkungan kerja yang berkelanjutan dan berkualitas. Muthukumar (2016:12), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu: sikap karyawan atau pekerja, *balance* atau keseimbangan dipengaruhi oleh faktor psikologis, lingkungan individu tinggal. Ricardianto (2018:165), indikator *work-life balance* terdiri dari : keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi juga kepuasaannya terhadap kegiatan tersebut. Dalam hal ini, Robbins & Judge (2017:79) menyampaikan bahwasannya kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya menunjukkan kalau seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Wulansari & Mulyadin, (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individual setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi pegawai tersebut.

Sutrisno. E, (2019:77) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor kompensasi finansial. Robbins & Judge, (2017:79) kepuasan kerja memiliki lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pernyataan ini disampaikan oleh Mangkunegara (2017:67). Kasmir (2018:182) bahwasannya kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang

telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: . kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja.dan kepribadian. Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa hal penting. Indikator-indikator ini membantu dalam menilai seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan: kualitas kerja (quality of work), kuantitas kerja (quantity of work), ketepatan waktu (timeliness), kehadiran (attendance), dan kemampuan bekerja sama (cooperation).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

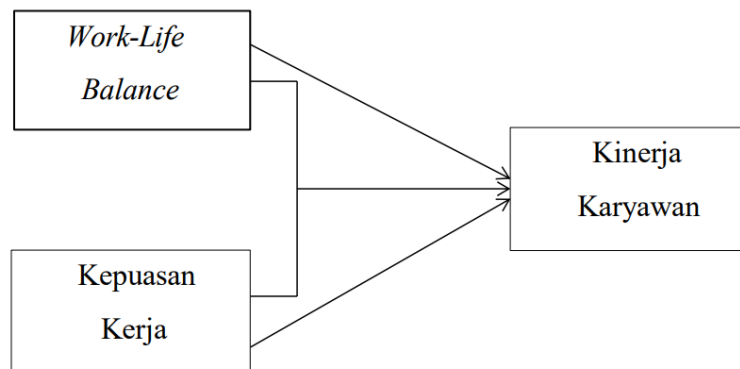
Work-life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaannya dengan kenutuhan pribadi dan dan keluarganya (Ganapathi 2016 : 12). Individu yang memiliki work-life balance mampu menjalankan tanggung jawab profesionalnya tanpa mengorbankan aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga, kesehatan, dan waktu pribadi. Penelitian Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas,W. (2016) menunjukkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance yang tergolong kategori tinggi dalam artian karyawan telah menjaga semakin baik work-life balance maka tingkat kinerja juga akan meningkat. Dari penjelasan ini, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work life balance terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins & Judge (2017 : 79) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan nya menunjukkan kalau seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo. Semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawannya akan meningkat dan karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik. Dari penjelasan ini, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel penelitian sebanyak 50 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi hanya 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui penyebaran kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator
	<i>Work Life Balance</i> (Ganapathi (2016 ;12)	<i>Work-Life Balance</i> merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan
2.	Kepuasan Kerja (Robbins & Judge, 2017)	Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau senang seseorang terhadap pekerjaannya.	1. Pekerjaan itu sendiri(<i>work it self</i>) 2. Gaji/upah (pay) 3. Kesempatan promosi (<i>promotion</i>) 4. Pengawasan (<i>supervision</i>) 5. Rekan Kerja (<i>workers</i>)
3.	Kinerja Karyawan Mangkunegara (2017:67)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja (<i>quality of work</i>) 2. Kuantitas kerja (<i>quantity of work</i>) 3. Ketepatan waktu (<i>timeliness</i>) 4. Kehadiran (<i>attendance</i>) 5. Kemampuan bekerja sama (cooperation)

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan, usia serta lama bekerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Deskripsi Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-Laki	15	25%
	Perempuan	35	75%
2	Usia Responden:		
	< 35 tahun	40	80%
	26-36 tahun	7	14%
	>45 Tahun	3	6%
3	Lama bekerja:		
	-3 tahun	10	20%
	04-7 tahun	36	72%
	>7 Tahun	4	8%

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden laki-laki sebanyak 15 orang atau 25% dan perempuan sebanyak 35 orang atau 75%. Terdapat 80% atau 40 karyawan yang berusia 45 tahun . Hal ini menunjukan bahwa 42 mayoritas karyawan yang bekerja di PT. ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya didominasi oleh karyawan berusia. Terdapat 36 atau 72% orang yang bekerja dengan lama bekerja 4-7 tahun dan 10 atau 20% orang bekerja dengan perkiraan 0-3 tahun, serta 4 atau 8% orang bekerja dengan lama bekerja >7 Tahun.

Uji Validitas

Tabel 3. menunjukkan semua instrument pernyataan pada variabel work life balance, kepuasan, dan kinerja menghasilkan nilai r hitung > r tabel, masing-masing memiliki nilai r hitung lebih besar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner variabel work-life balance yang dibuat merupakan pernyataan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,891	0,273	Valid
2	0,907		Valid
3	0,896		Valid
4	0,898		Valid
5	0,920		Valid
6	0,869		Valid
7	0,849		Valid
8	0,881	0, 273	Valid
9	0,841		Valid
10	0,812		Valid
11	0,761		Valid
12	0,853		Valid

13	0,913	0,273	Valid
14	0,888		Valid
15	0,865		Valid
16	0,886		Valid
17	0,786		Valid
18	0,779		Valid
19	0,761		Valid
20	0,820		Valid
21	0,804		Valid
22	0,888		Valid
23	0,879		Valid
24	0,832		Valid
35	0,865		Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4 menunjukkan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Cronbach Alpha > 0,60. variabel *work-life balance* (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai Chronbach Alpha lebih besar dari 0,60 dan memiliki range 0,944-0,960, maka instrument penelitian variabel *work-life balance* (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Chronbach Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Work-life balance</i>	0,944	0,60	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,960	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,950	0,60	Reliabel

Uji Regresi Berganda

Tabel 5 menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,50 menunjukkan bahwa bernilai positif yang berarti *work-life balance* sebesar 0,050 apabila variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan sama dengan nol atau tidak ada. nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* sebesar 0,125 bernilai positif, artinya semakin ditingkatkan *work-life balance* maka semakin meningkat pula tingkat kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,474 bernilai positif, artinya semakin ditingkatkan kepuasan kerja maka semakin meningkat pula tingkat kinerja karyawan.

Tabel 5 Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.050	2.322	
Work-life balance	.125	.061	.177
Kepuasan kerja	.474	.061	.676

Berdasarkan tabel 5 diketahui untuk variabel *work-life balance* (X1) memiliki t hitung 2,044 > t tabel 2,012 dan signifikan 0,044 < 0,05 maka H_a diterima. Artinya *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASABRI (Persero) Surabaya. Diketahui untuk kepuasan kerja (X2) memiliki t hitung 7,801 > t tabel 2,012 dan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_a diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASABRI (Persero) Surabaya.

Uji F

Berdasarkan tabel 6, diperoleh bahwa nilai F hitung adalah sebesar 73,405 dan kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Suatu variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, apabila nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai F tabel. Dengan memperhatikan kriteria penentuan F tabel, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,20 dan kemudian dibandingkan dengan nilai F hitung (73,405 > 3,20) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	307.300	2	153.650	73.405	.000 ^b
Residual	98.380	47	2.093		
Total	405.680	49			

Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom R Square dan *Adjusted R Square*. Karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai yang digunakan untuk melihat koefisien determinasi adalah nilai pada kolom R Square. Melihat hasil pengolahan data dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,747 sehingga dapat diketahui bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sangat kuat yaitu sebesar 74,7 % dan selebihnya 25,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.747	1.447

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,125. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula tingkat kinerjanya. Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai signifikan 0,044 < 0,05. Dengan demikian variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung pada

variabel *work-life balance* (X1) sebesar $2,044 > 2,012$. Artinya variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,474. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja (X2) $7,801 > 2,012$. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ASABRI (Persero) Kantor Cabang Surabaya. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,747 sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat kuat yaitu sebesar 74,7 % dan selebihnya 25,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

REFERENSI

- 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. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Daulay, N. A. A. P., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh work life balance dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.C), 147–157. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11022691>
- Septa, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Eldon, D., Nugroho, J. E., & Widjaja, M. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 44-59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Farida, Umi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo PRESS
- Ganapathi. (2016). *Work-Life Balance: Strategi Mencapai Keseimbangan Hidup dan Karier*. Jakarta: Pustaka Cendekia.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30-37 <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.300>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Pengaruh *Worklife Balance* Dan Kepuasan Kerja di Era Digital Terhadap Kinerja Karaywan PT Asabti (Persero) Kantor Cabang Surabaya
- Hasibuan, A. A., & Firmansyah, A. (2023). Work Life Balance Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan Dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 3(2a), 270-283. <https://doi.org/10.54957/jolas.v3i2a.602>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hazami, B., & Riyanto, S. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Bjb KC S Parman. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(7), 591–595. <https://doi.org/10.36418/journalsostech.v2i7.366>
- Hudson. (2015). *Work-Life Balance: Strategi Efektif Meningkatkan Produktivitas dan Kesejahteraan Karyawan*. New York: Hudson Institute Press.
- Kristin, Y. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit amc di bandar udara internasional husein sastranegara bandung* (Doctoral dissertation, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta).
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1).
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja: Perspektif Organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 120-135. <https://doi.org/10.37479/jmb.v5i2.16491>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* Ed. revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muthukumar, S. (2016). *Work-Life Balance and Its Impact on Job Satisfaction: A Study among Teachers in Madurai City*.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152-159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Ramadhani, S. F. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Ramadhan, Z. Z., Lataruva, E., & Indi, R. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan work life balance sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT Pertamina Refinery Unit IV Cilacap). *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 107–118. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/49721>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.
- Sagala, D. D., Simbolon, R., & Hutabarat, F. M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kopi Cantel. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 7801-7812.

Bangun. G.D (2025)

Pengaruh *Worklife Balance* Dan Kepuasan Kerja di Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan PT Asabti (Persero) Kantor Cabang Surabaya

Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh *worklife balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).

Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.

Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2). <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>

Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 85-92.

Wulansari, S., & Mulyadin. (2022). Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank NTB Syari'ah Cabang Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 527–5331. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i2.16491>

Yuzalmi, N., Setiawati, S., & Sukmadewi, R. (2024). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 5(2), 394-402. <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.228>