



## Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Candra Broadcast Mediantara

Della Anatera Fadhila<sup>1\*</sup>, Arief Satriansyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: [dellaanatera@gmail.com](mailto:dellaanatera@gmail.com)<sup>1\*</sup>

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/Rw.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

\*Penulis Korespondensi

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of Work Life Balance and job satisfaction on employee well-being at PT Candra Broadcast Mediantara. The research was motivated by the increasing work demands in the digital era, which affect employees' ability to maintain work-life balance and experience job satisfaction—factors that play a critical role in determining employee well-being. This study adopts a quantitative approach with an associative research type. Data were collected through questionnaires distributed to 32 active employees of the company. The data were processed using IBM SPSS Statistics 26. The results showed that, partially, Work Life Balance has a positive and significant effect on employee well-being, with a significance value of  $0.024 < 0.05$ . Similarly, job satisfaction also has a positive and significant effect on employee well-being, with a significance value of  $0.035 < 0.05$ . Simultaneously, Work Life Balance and job satisfaction significantly affect employee well-being, as indicated by a significance value of 0.039. The coefficient of determination indicates that both independent variables jointly contribute 61.7% to employee well-being, while the remaining 38.3% is influenced by other variables outside this study. The implication of this research is the importance for companies to foster a work environment that supports work-life balance and enhances the dimensions of job satisfaction in order to achieve optimal employee well-being.*

**Keywords:** *Digital company; Employee well-being; Human resource management; Job satisfaction; Work life balance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Candra Broadcast Mediantara. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah meningkatnya tuntutan kerja di era digital yang berdampak pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta kepuasan kerja yang turut menentukan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan karyawan aktif perusahaan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ . Demikian pula, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,035 < 0,05$ . Secara simultan, *Work Life Balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,039. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi simultan kedua variabel independen terhadap kesejahteraan karyawan adalah sebesar 61,7%, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja agar tercapai kesejahteraan karyawan yang optimal.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja; Kesejahteraan karyawan; Perusahaan digital; Sumber daya manusia; *Work life balance*.

## 1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Era industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi dan otomatisasi mendorong perusahaan untuk beradaptasi dalam berbagai aspek, termasuk dalam hal manajemen sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama yang muncul dalam konteks ini adalah bagaimana perusahaan dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*work life balance*) tanpa mengorbankan produktivitas dan kesejahteraan kerja (Rahmawati et al., 2022).

Dalam praktiknya, banyak perusahaan mulai menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Kesejahteraan tidak lagi hanya dimaknai dalam konteks kompensasi finansial, tetapi juga mencakup aspek psikologis, emosional, sosial, dan keseimbangan kehidupan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh (Lukmiati et al., 2020) menunjukkan bahwa *work life balance* yang terjaga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif terhadap kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Selain *work life balance*, kepuasan kerja juga menjadi variabel penting yang berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, relasi dengan atasan dan rekan kerja, sistem kompensasi, serta peluang pengembangan diri (Marcheline, 2021). Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kesehatan mental karyawan, yang pada akhirnya mendukung produktivitas serta kinerja organisasi secara umum.

PT Candra Broadcast Mediantara, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang digital signage, multimedia, manufaktur IT, dan perakitan komputer, menghadapi tantangan serupa. Dengan lingkup kerja yang dinamis serta keterlibatan dalam proyek-proyek multimedia dan teknologi tingkat lanjut, karyawan perusahaan ini berhadapan dengan tuntutan kerja yang tinggi dan kompleksitas operasional yang intens. Oleh karena itu, perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi sangat relevan untuk diteliti.

Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya aspek kesejahteraan kerja, PT Candra Broadcast Mediantara perlu mempertimbangkan bagaimana kebijakan internal, khususnya yang berkaitan dengan fleksibilitas kerja dan kondisi lingkungan kerja, dapat mendukung terciptanya karyawan yang sehat secara fisik dan mental, serta mampu bekerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana *work life balance* dan kepuasan kerja memengaruhi kesejahteraan karyawan pada PT Candra Broadcast Mediantara,

yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi dalam perumusan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### *Work Life Balance*

*Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga keduanya tidak saling mengganggu. Konsep ini menjadi semakin penting dalam era digital saat ini, di mana batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin kabur akibat perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020), *work life balance* adalah kondisi ideal di mana individu dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal tanpa mengabaikan kehidupan pribadi dan sosialnya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *work life balance* dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Lebih lanjut, (Arifin & Agus Muharto, 2022), menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta menurunnya motivasi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia modern, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi psikologis, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kinerja, motivasi, loyalitas, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Secara umum, kepuasan kerja diartikan sebagai suatu perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Menurut (Rahmawati et al., 2022), kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang muncul akibat persepsi terhadap pemenuhan harapan atau kebutuhan mereka melalui aktivitas kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif, berkontribusi secara optimal, dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Dalam konteks digital dan modern seperti saat ini, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, dukungan teknologi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut (Megaster et al., 2021), perusahaan yang mampu memberikan kebijakan kerja

fleksibel serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi akan memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memberikan berbagai dampak positif, baik bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, kepuasan kerja meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kesejahteraan psikologis. Sedangkan bagi organisasi, hal ini dapat menurunkan tingkat turnover, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat produktivitas.

### **Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan karyawan merupakan kondisi optimal yang mencerminkan terpenuhinya kebutuhan dasar, psikologis, dan sosial individu dalam lingkungan kerja. Konsep ini tidak hanya terbatas pada aspek ekonomi, seperti penghasilan dan tunjangan, tetapi juga mencakup dimensi yang lebih luas, seperti kesehatan mental, rasa aman, penghargaan, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Menurut (Marcheline, 2021), kesejahteraan karyawan dapat dipahami sebagai tingkat keseimbangan dan kepuasan yang dirasakan individu terhadap berbagai aspek kehidupan kerja, termasuk fisik, emosional, sosial, dan spiritual. Karyawan yang sejahtera secara umum akan menunjukkan sikap kerja yang positif, semangat kerja tinggi, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Dalam era digital saat ini, kebutuhan akan kesejahteraan karyawan semakin kompleks. Perubahan pola kerja, seperti penerapan kerja jarak jauh, tuntutan fleksibilitas, serta ekspektasi terhadap keseimbangan hidup, mendorong organisasi untuk memperluas pendekatan dalam memelihara kesejahteraan SDM. Studi oleh (Iqbal Sabarin Sukur & Irma Susanty, 2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan program kesejahteraan berbasis teknologi dan psikologi kerja modern lebih mampu mempertahankan karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi.

Dalam konteks penelitian ini, kesejahteraan karyawan diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh *work life balance* dan kepuasan kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan kontribusi besar terhadap terciptanya kondisi psikologis yang stabil, sementara kepuasan kerja memperkuat motivasi dan perasaan berharga di lingkungan kerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut diyakini berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan bersifat numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Jenis penelitian asosiatif kausal dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja, terhadap satu variabel dependen yaitu Kesejahteraan Karyawan. Penelitian ini mengkaji sejauh mana perubahan pada variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Kualitas Data

##### Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut: Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Adapun nilai  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan  $df = n - 2 = 30$  adalah sebesar 0,349.

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel memperoleh nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga seluruh pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	P1	0,399	0.349	VALID
	P2	0,592		VALID
	P3	0,601		VALID
	P4	0,691		VALID
	P5	0,599		VALID
	P6	0,717		VALID
	P7	0,717		VALID
	P8	0,506		VALID
	P9	0,607		VALID
Kepuasan Kerja (X2)	P10	0,619		VALID
	P11	0,581		VALID
	P12	0,557		VALID
	P13	0,467		VALID
Kesejahteraan Karyawan (Y)	P14	0,701		VALID
	P15	0,770		VALID
	P16	0,558		VALID

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	P17	0,388		VALID
	P18	0,711		VALID
	P19	0,674		VALID
	P20	0,809		VALID

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel yaitu *Work Life Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kesejahteraan Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Dengan demikian, seluruh butir instrumen dalam kuesioner layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini karena telah memenuhi syarat validitas.

### Uji Rentabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel, yakni *Work Life Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kesejahteraan Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.816		<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (X2)	0.758	> 0.60	<i>Reliable</i>
Kesejahteraan Karyawan (Y)	0.817		<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji di atas, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu berkisar antara 0,758 hingga 0,817. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan untuk proses analisis data lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test melalui bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 26*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah: (a) Jika nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) > 0,05, maka data residual berdistribusi normal. (b) Jika nilai signifikansi  $\leq$  0,05, maka data residual tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2021).

Hasil pengujian normalitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
N		<i>Unstandardized Residual</i> 6
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	7,90727327
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,307
	<i>Positive</i>	0,307
	<i>Negative</i>	-0,239
<i>Test Statistic</i>		0,307
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.081 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh, nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,81 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) melalui bantuan software *IBM SPSS Statistics 26*. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. (b) Jika nilai Tolerance ≤ 0,10 dan VIF ≥ 10, maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2021).

Hasil pengujian uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model	<i>Collinearity Statistics</i>		
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>Work</i>	<i>Life</i> 0,870	1,150
	<i>Balance</i>		
	<i>Kepuasan Kerja</i>	0,870	

*a. Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan*

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel independen, yaitu *Work Life Balance* dan *Kepuasan Kerja*, sebesar 0,870 dan nilai VIF masing-masing sebesar 1,150. Karena seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF <

10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Uji Glejser, dengan bantuan software *IBM SPSS Statistics 26*. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji ini adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. (b) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terdapat gejala heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	-7,831	66,129		-0,118	0,913
	<i>Work Life Balance</i>	0,191	0,313	0,349	0,612	0,584
	<i>Kepuasan Kerja</i>	-0,064	0,409	-0,089	-0,157	0,885

*a. Dependent Variable: ABS\_RES*

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Work Life Balance* sebesar 0.584 dan untuk variabel *Kepuasan Kerja* sebesar 0.885, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji T

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai Sig. < 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (b) Jika nilai Sig. > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji T Parsial (Variabel X1 terhadap Variabel Y).

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	165,494	43,247		3,827	0,012
	<i>Work Life Balance</i>	0,530	0,401	0,509	1,323	0,024

a. *Dependent Variable:* Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji T, diperoleh: (a) Nilai koefisien regresi sebesar 0,530 dengan nilai t hitung = 1,323 dan Sig. = 0,024. (b) Karena nilai Sig. (0,024) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang mereka alami dalam lingkungan kerja.

Uji T juga dilakukan untuk melihat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) secara parsial. Analisis ini mengacu pada signifikansi koefisien regresi linear parsial yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*.

Kriteria pengambilan keputusan:

**Tabel 7.** Hasil Uji T Parsial (Variabel X2 terhadap Variabel Y).

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	58,729	77,427		0,759	0,041
	Kepuasan Kerja	0,445	0,691	0,306	0,644	0,035

a. *Dependent Variable:* Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji T, diketahui bahwa: (a) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,445, dengan t hitung = 0,644 dan nilai Sig. = 0,035. (b) Karena nilai Sig. (0,035) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik tingkat kesejahteraan yang mereka alami.

Kepuasan kerja yang meliputi penghargaan dari atasan, kenyamanan lingkungan kerja, hingga imbalan yang adil, terbukti memiliki kontribusi positif terhadap kesejahteraan mereka. Oleh karena itu,  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak.

### Uji F

Adapun kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. (b) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka variabel X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Ghozali, 2021).

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji F Simultan.

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	144,875	2	72,438	0,695	.039 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	312,625	3	104,208		
	<i>Total</i>	457,500	5			

a. *Dependent Variable:* Kesejahteraan Karyawan  
b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,039** yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dan nilai F hitung sebesar 0,695. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel *Work Life Balance* dan *Kepuasan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Kesejahteraan Karyawan*. Dengan demikian,  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{o3}$  ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi

#### Uji Koefisien Determinasi Parsial

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (Variabel X1 terhadap Y).

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.509 <sup>a</sup>	0.629	0.163	6.304

a. *Predictors:* (Constant), Work Life Balance  
b. *Dependent Variable:* Kesejahteraan Karyawan

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,629, yang berarti bahwa 62,9% variasi dalam Kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* secara parsial, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai R Square yang tinggi ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan kesejahteraan karyawan secara parsial, mendukung pentingnya pengelolaan keseimbangan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera.

### Uji Koefisien *Determinasi Parsial Variabel X2 terhadap Variabel Y*

Nilai R Square ( $R^2$ ) menunjukkan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang bersangkutan. Hasil uji koefisien *determinasi* parsial disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien *Determinasi Parsial* (Variabel X2 terhadap Y).

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.432 <sup>a</sup>	0.793	0.587	7.867

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja*

b. *Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan*

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,793, yang menunjukkan bahwa 79,3% variasi dalam Kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja secara parsial, sedangkan 20,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai koefisien *determinasi* parsial yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan dominan dalam menentukan tingkat kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, peningkatan aspek-aspek kepuasan kerja seperti penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan antar rekan kerja perlu menjadi fokus utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

### Uji Koefisien *Determinasi Simultan*

Uji koefisien *determinasi* simultan digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri atas *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kesejahteraan Karyawan (Y).

Hasil pengujian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien *Determinasi* Simultan.

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 <sup>a</sup>	0,617	0,139	10,208

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

*R Square* sebesar 0,617, yang berarti bahwa 61,7% variasi atau perubahan dalam Kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh kedua variabel independen, yakni *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

Sedangkan sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai koefisien *determinasi* ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kekuatan penjelas yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kesejahteraan karyawan. Maka, perhatian manajerial terhadap kedua aspek tersebut merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas karyawan di tempat kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil pengujian regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,024, yang berada di bawah batas kritis 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi parsial ( $R^2$ ) sebesar 0,629 mengindikasikan bahwa 62,9% variasi dalam kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan oleh *work life balance* secara parsial. Temuan ini mendukung teori bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memainkan peranan penting dalam menciptakan kondisi kesejahteraan yang optimal bagi karyawan. Ketika karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan waktu pribadi atau keluarga, mereka cenderung memiliki kepuasan emosional dan fisik yang lebih baik, yang berdampak positif terhadap kesejahteraan secara menyeluruh.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil pengujian regresi parsial untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,035, yang juga berada di bawah ambang batas 0,05. Nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,793 menunjukkan

bahwa 79,3% variasi dalam kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja secara parsial. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang mencakup aspek penghargaan, hubungan kerja, pengembangan karier, dan kenyamanan lingkungan kerja memiliki kontribusi besar dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa puas atas pekerjaannya, mereka cenderung memiliki perasaan positif terhadap kehidupan, memiliki keseimbangan emosional, dan merasa berdaya dalam menghadapi tantangan kerja.

### **Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,039, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai  $R^2$  simultan sebesar 0,617 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,7% variasi pada kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara *work life balance* yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sangat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan bukan hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja yang seimbang dengan kehidupan pribadi, tetapi juga oleh persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi pertumbuhan personal dan profesional karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

*Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y). Kepuasan Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y). *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y).

Adapun saran beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif bagi pihak-pihak terkait, sebagai berikut: (1) Peningkatan Kebijakan *Work Life Balance*. Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. (2) Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. Dikarenakan kepuasan kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan.

## DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. *Jurnal Ekonomi dan Komunikasi*, 11(2), 123–134. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 45–56. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 12–25. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Marcheline, A. R., & Pradana, A. R. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. *Buletin Riset Psikologi dan Konseling*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616>
- Megaster, T., Arumingtyas, F. A., & Trisavinaningdiah, A. (2021). Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan CV Nusantara Lestari. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 77–86.
- Nawarcono, W., & Setiono, A. (2021). Analisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Kebijakan Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 101–110. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi*, 12(2), 45–60. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.586>
- Rahmawati, C., Fitriani, D., Haira, F., & Panorama, M. (2022). Pengaruh kualitas layanan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan, kepercayaan, dan loyalitas nasabah (Studi kasus Bank Muamalat kantor cabang Palembang). *SIBATIK Journal*, 1(7), 1073–1088. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i7.123>
- Ramadhoni Azdanal, M., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh work life balance, iklim organisasi, dan reward masa pandemi terhadap kepuasan kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, 2(2), 90–102. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Rukmana, B. R. (2024). The role of work life balance in increasing job satisfaction and employee well-being. *Journal of Human Resource Studies*, 1(3), 55–64.
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran mediasi emotional exhaustion pada pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228–240. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p228-240>

- Sukur, M. I. S., & Susanty, I. A. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT MNC Investama Tbk (Studi pada divisi sosial media dan media manajemen). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 45–55.
- Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal GARA*, 17(2), 112–122. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i2.446>
- Wulandari, G. V., Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). Pengaruh quality of work life dan work engagement terhadap organizational citizenship behavior PT. Bank Central Asia, Tbk KCU Depok. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 33–45. <https://doi.org/10.35968/n0h2at71>