

## Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV XYZ di Kota Bandung)

Ayunda Putri Maharani<sup>1)\*</sup>, Ali Amran<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

\*Correspondence: ayundamaharani48@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV XYZ Kota Bandung. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (work-life balance dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; (2) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja; dan (3) secara simultan, work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Work-Life Balance; Kepuasan Kerja; Produktivitas Kerja

*This is an open access article under the CC - BY license.*



### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam organisasi, yang berperan langsung dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi, operasional perusahaan akan sulit berjalan optimal. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja dan penciptaan work-life balance (Sinuhaji & Simanjorang, 2024). Work-life balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadinya (Hidayat & Graha, 2021). Ketidakseimbangan ini umumnya timbul ketika beban kerja tinggi, jam lembur berlebihan, serta minimnya waktu untuk diri sendiri (Nurwahyuni dalam Sinuhaji & Simanjorang, 2024). Kondisi ini sering terjadi di sektor manufaktur, termasuk CV XYZ yang bergerak di industri plastik. Karyawan dihadapkan pada target produksi tinggi dan keterbatasan jumlah tenaga kerja, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas akibat tekanan kerja dan ketidakseimbangan kehidupan pribadi. Penelitian Lintong et al., (2023) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan memiliki performa kerja yang lebih baik. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Menurut Fauzi et al., (2022), kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Di CV XYZ, tekanan tinggi terhadap capaian produksi dapat mengurangi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Hal ini diperkuat oleh temuan Prayudi, (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat hubungan erat antara work-life balance, kepuasan kerja, dan produktivitas. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik cenderung merasa lebih puas, sehingga produktivitasnya meningkat. Namun, penelitian mengenai hubungan ketiga variabel ini dalam konteks industri plastik, khususnya di CV XYZ Kota Bandung, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV XYZ Kota Bandung.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh karyawan CV XYZ yang berjumlah 25 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel, di mana suatu item dikatakan valid apabila  $r$ -hitung >  $r$ -tabel pada taraf signifikansi 5%. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dan suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai  $\alpha > 0,60$  (Ghozali, 2020). Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang mencakup: uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji heteroskedastisitas untuk menguji ada tidaknya varians residual yang tidak konstan, serta uji multikolinearitas untuk melihat kemungkinan adanya korelasi tinggi antar variabel independen. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja (sebagai variabel independen) terhadap Produktivitas Kerja (sebagai variabel dependen). Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui Uji-t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen, dan secara simultan melalui Uji-F untuk mengetahui pengaruh keduanya secara bersama-sama. Selain itu, dilakukan pula analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) guna mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Taraf signifikansi yang digunakan dalam seluruh pengujian adalah  $p < 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja memiliki nilai  $r$ -hitung yang melebihi  $r$ -tabel (0,396), yang menandakan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini valid dan mampu mengukur konstruk teoritisnya secara tepat. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha juga menghasilkan nilai di atas 0,90 untuk ketiga variabel, menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Berdasarkan kriteria Ghozali, (2020), hasil ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan akurat. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 6,223, yang berarti bahwa dalam kondisi tanpa pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja, tingkat Produktivitas Kerja karyawan diprediksi sebesar 6,223. Koefisien regresi Work-Life Balance sebesar 1,020 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Work-Life Balance akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 1,020 satuan. Sebaliknya, koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,251 menunjukkan pengaruh yang jauh lebih kecil terhadap produktivitas. Uji  $t$  menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja ( $t$ -hitung = 4,460;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Namun, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial ( $t$ -hitung = 1,038;  $p = 0,311 > 0,05$ ). Sementara itu, uji  $F$  menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $F$ -hitung = 35,273;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,762 menunjukkan bahwa 76,2% variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja, sementara sisanya sebesar 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

### Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja

Temuan penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan prediktor signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki energi, fokus, dan motivasi yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan Rony Nayoan et al., (2024) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berkontribusi signifikan lebih besar pada produktivitas dibanding kepuasan kerja, serta mediasi melalui employee engagement. Selain itu, Udin, (2023) juga menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kinerja secara langsung dan tidak langsung melalui peningkatan komitmen afektif dan kepuasan kerja. Temuan ini juga mendukung hasil studi Adia Pramesti et al., (2024), yang menunjukkan korelasi positif antara Work-Life Balance dan produktivitas. Dalam konteks CV XYZ, tekanan produksi yang tinggi dapat diimbangi melalui kebijakan perusahaan seperti fleksibilitas jam kerja, waktu istirahat yang cukup, dan dukungan sosial. Work-Life Balance bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi elemen strategis untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja secara keseluruhan.

## Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Meskipun karyawan menyatakan tingkat kepuasan yang memadai, hal tersebut tidak secara langsung mendorong kinerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh dominasi motivasi eksternal, di mana karyawan lebih terdorong oleh peraturan perusahaan, target, dan evaluasi kinerja dibandingkan kepuasan intrinsik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahid, (2024) pada sektor jasa. Selain itu, studi Nurhasan & Poltak Sinambela, (2025) juga menunjukkan bahwa meski Work-Life Balance berkontribusi terhadap produktivitas dan kepuasan, motivasi struktural tetap dominan. Dukungan tambahan dari penelitian Nurkautsar et al., (2025) di Denpasar memperkuat temuan bahwa meski kepuasan menengah, elemen seperti kompensasi dan jadwal kerja lebih memengaruhi produktivitas secara langsung. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan strategi kepuasan kerja yang mengintegrasikan pemberdayaan dan keterlibatan karyawan, bukan hanya aspek administratif.

## Pengaruh Simultan Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji F menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV XYZ. Nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa 76,2% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel tersebut. Ini menunjukkan bahwa ketika keduanya hadir secara seimbang baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maupun kepuasan atas kondisi kerja karyawan berada dalam posisi yang lebih optimal untuk mencapai kinerja maksimal. Temuan ini didukung oleh penelitian Marecki, (2024), yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance memperkuat kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta studi Zainuddin & Salleh, (2024), yang menegaskan pentingnya employee engagement melalui pengakuan dan komunikasi terbuka dalam mendorong produktivitas tim. Penelitian Indradewa & Prasetio, (2023) menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel dan Work-Life Balance meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja kerja. Ini menunjukkan efek berlapis dari kepuasan kerja dan Work-Life Balance dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya bergantung pada satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor psikososial dan struktural dalam lingkungan kerja. Work-Life Balance menyediakan fondasi emosional dan fisik yang stabil, sementara Kepuasan Kerja meningkatkan persepsi positif terhadap tugas dan organisasi. Kombinasi ini mendorong terbentuknya sikap kerja proaktif dan keterlibatan karyawan yang tinggi (employee engagement), yang merupakan determinan utama produktivitas menurut (Robbins & Judge, 2019).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di CV XYZ. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terbukti meningkatkan efektivitas dan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas, yang mengindikasikan bahwa kepuasan semata belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Namun, secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM. Temuan ini memperkuat pentingnya manajemen yang memperhatikan aspek keseimbangan kerja-hidup sekaligus memfasilitasi kepuasan kerja sebagai upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adia, P., Novi, A., Asrianti, Raba, N., & Nurhuda. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 7(2), 83–91. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v7i2.615>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jural Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 21. Semarang: Badan

Penerbit UNDIP.

- Hidayat, R., & Graha, A. N. (2021). The Role of Organizational Commitment in Employee Performance. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)*, 542, 276–294. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210413.060>
- Indradewa, R., & Prasetyo, A. A. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 449–476. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.9551>
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal Productivity*, 4(2), 155–163. <https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/47010>
- Marecki, Ł. (2024). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, XVI(50). <https://doi.org/10.33119/JMFS.2023.50.9>
- Nurhasan, A., & Poltak Sinambela, L. (2025). The Effect of Work-Life Balance On Job Satisfaction and Productivity in The General and Financial Bureau of The Indonesian Quarantine Agency. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 39–45. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3622>
- Nurkautsar, D. P., Sitiari, N. W., Amerta, I. M. S., Indiani, N. L. P. S., Ayu, I. N., & Puspa, N. L. A. (2025). The Role of Job Satisfaction in Mediating The Influence of Emotional Intelligence and Leadership on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 10(2), 200–208. <https://doi.org/10.22225/jj.10.2.2023.200-208>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.46880/mtx.Vol4No2.pp75-84>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Rony Nayoan, H., Dewi Indrawati, C., Fikri Dari, M., & Gifari Sono, M. (2024). *Influence Work-Life Balance on Job Satisfaction and Productivity of Millennial Employees at PT. Berca Hardiaperkasa Luwuk Southeast Sulawesi*. 1, 436–447. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/icmeb.v1i1.128>
- Sinuhaji, D. S., & Simanjanong, F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT BTN KC Medan). *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/https://ojs.serambimekkah.ac.id/serambi-ekonomi-danbisnis/>
- Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Wahid, A. A. (2024). *Pengaruh Keadilan Prosedural, Stres Kerja, Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Jasa Impor Pt Occommerce Capital Indonesia*. 1192, 285–304. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v2i6.1769>
- Zainuddin, D. A. F., & Salleh, D. H. (2024). Employee engagement strategies and their impact on workforce productivity. *International Journal of Advanced Academic Studies*, 6(9), 34–35. <https://doi.org/10.33545/27068919.2024.v6.i9a.1274>