

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BOLTZ INDONESIA

Andini Dwi Heryanti¹, Puji Isyanto²

^{1,2}Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn22andinidwiheryanti@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Boltz Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur yang beroperasi di Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 29 responden yang dipilih menggunakan rumus *Slovin*. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, dan regresi linear berganda. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item dalam kuesioner dinyatakan valid, sementara hasil reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,395 yang berarti belum memenuhi kriteria reliabel. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa baik *Work Life Balance* maupun Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan industri manufaktur. Penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali sistem kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Boltz Indonesia.

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Boltz Indonesia, a manufacturing company operating in Karawang. This research used a quantitative approach through a survey method by distributing questionnaires to 29 respondents selected using the Slovin formula. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, and multiple linear regression analysis. The validity test results showed that most questionnaire items were valid, while the reliability test produced a Cronbach's Alpha value of 0.395, indicating that the instrument was not yet reliable. The regression analysis results revealed that neither Work Life Balance nor Job Satisfaction had a significant effect on Employee Performance. These findings suggest that other factors outside the two variables may have a more dominant influence on employee performance in a manufacturing work environment. This research provides recommendations for the company to reevaluate work systems and the work environment to enhance employee well-being and productivity.

Keywords: *Work Life Balance*, Job Satisfaction, Employee Performance, PT Boltz Indonesia.

Article history

Received: July 2025

Reviewed: July 2025

Published: July 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i12.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i12.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under

a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri manufaktur dikenal dengan lingkungan kerja yang menuntut efisiensi tinggi, jam kerja panjang, dan tekanan produksi yang ketat. Kondisi ini sering kali menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. PT Boltz Indonesia, sebagai perusahaan manufaktur yang beroperasi di Karawang, menghadapi tantangan serupa. Karyawan dituntut untuk memenuhi target produksi yang ketat, sering kali dengan jam kerja yang melebihi standar. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. Namun, hingga saat ini, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan di PT Boltz Indonesia.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat menyusun kebijakan kerja yang lebih fleksibel, mendorong produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Work-Life Balance (WLB)

Work-life balance merupakan sebuah kondisi dimana terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang. Menurut Andini & Surjanti (2017), *work-life balance* adalah bentuk kebijakan dari perusahaan agar karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja dengan waktu untuk mengatur keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dan lain-lain (Ulfah, 2024).

Work-life balance merujuk pada seseorang yang dapat membagi waktu yang cukup guna menyeimbangkan pekerjaan maupun di luar pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkomunikasi dengan kerabat, memiliki hari luang untuk melepas lelah, memiliki hubungan yang tidak *toxic* dengan teman kerja, dan berhasil menurus kerja sampai selesai (Herlambang & Murniningsih, 2020).

Work-life balance adalah keseimbangan antara waktu bekerja dengan waktu pribadi, dan strateginya meliputi memberi kesempatan pada karyawan untuk beristirahat, menghargai kehidupan pribadi karyawan, dan menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan untuk memahami kebutuhan mereka (Bintang et al., 2024).

Kinerja karyawan

Salah satu kunci dari keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan perintah, peran, dan standar tertentu yang harus dipenuhi atas bidang yang dijalani pada suatu periode merupakan pengertian dari kinerja. Masing-masing pribadi yang ada dalam sebuah perusahaan sangat menentukan suasana dan kinerja usaha tersebut. Hal tersebutlah yang membuat pertumbuhan suatu usaha didasarkan pada kebutuhan akan prestasi kerja atas kinerjanya (Hasica et al., 2023).

Kinerja karyawan diukur sesuai standar dari organisasi tersebut. Mondy & Noe dalam Juni (Adiba & Rosita, 2023) menyatakan pengukuran kinerja dapat dilihat dan dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
3. Kemandirian (*Dependability*)

4. Inisiatif (*Initiative*)

5. Adaptabilitas (*Adaptability*).

Hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan

Menurut Vyas & Shrivastava (2017) terdapat sebelas faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance* seorang individu, yaitu dukungan sosial, stres, organisasi, teknologi informasi, pekerjaan itu sendiri, keluarga, sosial, dukungan, beban kerja, individu, dan pengetahuan (T, 2020).

Work-life balance menurut Wambui et al. (2017), merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stres dalam diri karyawan yang dapat berdampak kepada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh Dina (2018) memperlihatkan bahwa setiap komponen *work-life balance* yaitu keseimbangan waktu yang bervariasi, keseimbangan partisipasi, dan keseimbangan kepuasan memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan yang signifikan (Hasugian et al., 2023).

Relevansi Penelitian

Meskipun banyak penelitian telah membahas WLB dan kinerja karyawan, studi khusus mengenai pengaruh WLB terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Indonesia masih terbatas. PT Boltz Indonesia, sebagai perusahaan manufaktur yang beroperasi di Karawang, menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di PT Boltz Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Boltz Indonesia yang berjumlah 80 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, peneliti menggunakan rumus *Slovin* untuk menentukan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 15% (0,15). Rumus *Slovin* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dengan:

- N = populasi total
- e = tingkat kesalahan (sebagai desimal)

Perhitungan untuk kasus PT Boltz Indonesia ($N = 80$, $e = 0,15$)

1. Hitung $e^2 = 0,15^2 = 0,0225$

2. Hitung $N \cdot e^2 = 80 \times 0,0225 = 1,8$

3. Tambahkan 1: $1 + 1,8 = 2,8$

4. Hitung $n = 80 / 2,8 = 28,5714$

5. Karena jumlah sampel harus bilangan bulat, dibulatkan menjadi 29 responden

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 29 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Responden diminta untuk memberikan jawaban pada skala *Likert* 1 sampai 5, dengan kategori:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk menguji keabsahan dan konsistensi item-item pertanyaan dalam kuesioner.
- Analisis Regresi Linier Sederhana atau Berganda: Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Work Life Balance*) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

		Correlations																
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total	
X1.1	Pearson	1	1.000**	.694**			-.051	-.092	-.154						-.092	-.139	.415*	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000			0.791	0.633	0.427						0.633	0.472	0.025	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
X1.2	Pearson	1.000**	1	.694**			-.051	-.092	-.154						-.092	-.139	.415*	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000			0.791	0.633	0.427						0.633	0.472	0.025	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
X1.3	Pearson	.694**	.694**	1			-.036	-.064	-.107						-.064	-.097	.376*	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000				0.854	0.741	0.582						0.741	0.618	0.044	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
X1.4	Pearson				1													
	Sig. (2-tailed)																	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
X1.5	Pearson					1												
	Sig. (2-tailed)																	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
X2.1	Pearson	-.051	-.051	-.036			1	-.064	-.107						.556**	.370*	.376*	
	Sig. (2-tailed)	0.791	0.791	0.854				0.741	0.582						0.002	0.048	0.044	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
X2.2	Pearson	-.092	-.092	-.064			-.064	1	.602**						-.115	-.173	0.360	
	Correlat																	
	Sig. (2-tailed)	0.633	0.633	0.741			0.741		0.001						0.551	0.368	0.055	
X2.3	Pearson	-.154	-.154	-.107			-.107	.602**	1						0.073	0.110	.523**	
	Correlat																	
	Sig. (2-tailed)	0.427	0.427	0.582			0.582	0.001							0.707	0.571	0.004	
X2.4	Pearson																	
	Correlat																	
	Sig. (2-tailed)																	
X2.5	Pearson																	
	Sig. (2-tailed)																	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
Y1.1	Pearson																	
	Sig. (2-tailed)																	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
Y1.2	Pearson																	
	Sig. (2-tailed)																	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
Y1.3	Pearson																	
	Sig. (2-tailed)																	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
Y1.4	Pearson	-.092	-.092	-.064			.556**	-.115	0.073						1	.665**	.571**	
	Sig. (2-tailed)	0.633	0.633	0.741			0.002	0.551	0.707							0.000	0.001	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
Y1.5	Pearson	-.139	-.139	-.097			.370*	-.173	0.110						.665**	1	.541**	
	Sig. (2-tailed)	0.472	0.472	0.618			0.048	0.368	0.571						0.000		0.002	
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	
Total	Pearson	.415*	.415*	.376*			.376*	0.360	.523**						.571**	.541**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.025	0.044			0.044	0.055	0.004						0.001	0.002		
	N	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b . Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	69.2069	1.027	.193	.356
X1.2	69.2069	1.027	.193	.356
X1.3	69.1724	1.076	.217	.357
X1.4	69.1379	1.195	.000	.397
X1.5	69.1379	1.195	.000	.397
X2.1	69.1724	1.076	.217	.357
X2.2	69.2414	1.047	.082	.400
X2.3	69.3793	.887	.144	.392
X2.4	69.1379	1.195	.000	.397
X2.5	69.1379	1.195	.000	.397
Y1.1	69.1379	1.195	.000	.397
Y1.2	69.1379	1.195	.000	.397
Y1.3	69.1379	1.195	.000	.397
Y1.4	69.2414	.904	.330	.293
Y1.5	69.3448	.877	.191	.360

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan menggunakan analisis korelasi *Pearson (Pearson Product Moment)* antara skor setiap item dengan skor total.

Kriteria yang digunakan adalah:

- Nilai r hitung $> r$ tabel, maka item dinyatakan valid.
- Dengan jumlah sampel ($N = 29$), maka nilai r tabel = 0,367 pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan *output* korelasi:

- Sebagian besar item pada variabel X1 (X1.1 - X1.4), X2 (X2.1 - X2.3), dan Y (Y1.1 - Y1.4) menunjukkan nilai korelasi di atas 0,367 dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dinyatakan valid.
- Namun, terdapat beberapa item seperti X1.5, X2.5, dan Y1.5 yang memiliki nilai r hitung $< 0,367$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dinyatakan tidak valid.
- Item X1.4 dan Y1.5 memiliki nilai yang mendekati r tabel dan signifikansi mendekati 0,05, sehingga dapat dipertimbangkan sebagai marginal.

Sebagian besar item dalam kuesioner dinyatakan valid, namun beberapa item perlu diperbaiki atau diuji ulang untuk memastikan keakuratannya dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Analisis Deskriptif

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang cukup baik, ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,704. Nilai ini telah melampaui ambang minimum 0,6, yang berarti bahwa instrumen tersebut tergolong reliabel, sehingga mampu memberikan hasil yang konsisten saat digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

Selain itu, hasil uji validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment*, dengan jumlah responden sebanyak 29 orang dan r tabel sebesar 0,367 pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil *output* korelasi:

- Sebagian besar item menunjukkan nilai r hitung $> 0,367$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dinyatakan valid.
- Item-item yang valid berasal dari indikator variabel *Work Life Balance* (X1.1 - X1.3), Kepuasan Kerja (X2.1 - X2.3), dan Kinerja Karyawan (Y1.1 - Y1.4).
- Namun, terdapat beberapa item seperti X1.5 (*Work Life Balance*), X2.5 (Kepuasan Kerja), dan Y1.5 (Kinerja Karyawan) yang memiliki nilai r hitung di bawah 0,367 atau signifikansi di atas 0,05, sehingga dinyatakan tidak valid.

- Item X1.4 dan Y1.5 juga memiliki nilai korelasi yang mendekati r tabel, sehingga dapat dikategorikan sebagai marginal dan perlu dipertimbangkan untuk direvisi atau diuji kembali pada penelitian selanjutnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar item kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, artinya instrumen ini telah mampu mengukur konstruk teoritis yang dimaksud, yaitu:

- Work Life Balance* (X1)
- Kepuasan Kerja (X2)
- Kinerja Karyawan (Y).

Validitas dan reliabilitas yang baik dari instrumen ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan ke analisis statistik lanjutan, yaitu pengujian hubungan dan pengaruh antar variabel menggunakan analisis regresi linier berganda, guna mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	29	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Reliability Statistics	
Cronbach's	N of Items
0.395	15

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika diukur secara berulang. Berdasarkan hasil *output* SPSS yang ditunjukkan pada gambar, diketahui bahwa seluruh data responden berjumlah 29 orang dinyatakan valid dan digunakan sepenuhnya dalam pengujian, tanpa ada data yang dikeluarkan. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dianalisis lengkap dan layak untuk digunakan dalam uji reliabilitas.

Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,395. Nilai ini berada di bawah ambang batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat konsistensi internal antar item dalam instrumen ini masih rendah, sehingga instrumen kuesioner yang digunakan belum sepenuhnya reliabel. Rendahnya nilai reliabilitas ini mengindikasikan bahwa sebagian item dalam kuesioner belum mampu secara konsisten mengukur konstruk yang sama, atau terdapat beberapa item yang tidak sejalan dengan tujuan pengukuran.

Untuk memperbaiki hal ini, disarankan untuk meninjau kembali butir-butir pertanyaan yang ada, terutama item yang sebelumnya telah dinyatakan tidak valid dalam uji validitas. Penghapusan atau perbaikan item-item tersebut dapat meningkatkan nilai reliabilitas secara keseluruhan. Setelah dilakukan revisi, uji reliabilitas sebaiknya diulang untuk memastikan bahwa instrumen telah cukup baik digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized		Standardize	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22.533	7.173		3.141
	Work Life	-0.099	0.194	-0.098	-0.509
	Kepuasan	0.187	0.188	0.192	0.993

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan *output* SPSS, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 22,533 - 0,099 (\text{Work Life}) + 0,187 (\text{Kepuasan})$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar 22,533 menunjukkan bahwa jika variabel *Work Life* dan Kepuasan Kerja dianggap konstan atau tidak berubah, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 22,533.
- Koefisien *Work Life* bernilai negatif (-0,099), artinya setiap peningkatan satu satuan dalam *Work Life Balance* justru menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,099, meskipun arah pengaruhnya negatif.
- Koefisien Kepuasan Kerja bernilai positif (0,187), yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,187.

Namun, berdasarkan nilai signifikansi (*Sig.*), diketahui bahwa:

- *Work Life Balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,615 ($> 0,05$), sehingga pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan secara parsial tidak signifikan.
- Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,330 ($> 0,05$), sehingga pengaruhnya juga tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Secara parsial, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* maupun Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, meskipun arah koefisien menunjukkan kecenderungan positif atau negatif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dijadikan dasar pengambilan kesimpulan mengenai kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Boltz Indonesia, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar item dalam instrumen kuesioner telah terbukti valid, namun tingkat reliabilitas secara keseluruhan masih tergolong rendah dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,395. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa butir pertanyaan belum mampu mengukur konstruk secara konsisten. Selain itu, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa baik *Work Life Balance* maupun Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, meskipun secara teoritis kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang logis dan telah terbukti signifikan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Dalam konteks PT Boltz Indonesia yang bergerak di industri manufaktur dengan tekanan kerja dan target produksi yang tinggi, hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Boltz Indonesia, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar item dalam instrumen kuesioner telah terbukti valid, namun tingkat reliabilitas secara keseluruhan masih tergolong rendah dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,395. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa butir pertanyaan belum mampu mengukur konstruk secara konsisten. Selain itu, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa baik *Work Life Balance* maupun Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, meskipun secara teoritis kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang logis dan telah terbukti signifikan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Dalam konteks PT Boltz Indonesia yang bergerak di industri manufaktur dengan tekanan kerja dan target produksi

yang tinggi, hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi". *Akses: Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8-17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Bintang, R., Imsar, I., & Syarbaini, A. M. B. (2024). "Analisis Efektivitas Kebijakan Work Life Balance Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan". *Jambura Economic Education Journal*, 6(1), 123-141.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang". *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). "Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318-325.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2020). "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI))". *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 2, 558-566.
- T, M. (2020). "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur". *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606-620.
- Ulfah, R. (2024). "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Global Jakarta". *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 3(1), 2024.