

Perbedaan Usia Berdasarkan Work Life Balance Serta Pengaruh Terhadap Job Satisfaction Dan Employee Performance

Mutiara Shafa Anesta¹, Yuyus Yudistria²

¹Universitas Esa Unggul

²Universitas Esa Unggul

E-mail: mtrashfa@gmail.com¹, yuyus.yudistria@esaunggul.ac.id²

Article History:

Received: 23 September 2025

Revised: 10 November 2025

Accepted: 22 November 2025

Keywords:

usia, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis perbedaan pengaruh tersebut berdasarkan kelompok usia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pemodelan persamaan struktural berbasis varians. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden yang merupakan karyawan pada perusahaan rintisan (startup) di wilayah DKI Jakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan skala penilaian likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh usia terhadap keseimbangan kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis kelompok menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kelompok usia 20–28 tahun dengan kelompok usia yang lebih tua. Karyawan usia muda cenderung lebih terdampak oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dibandingkan dengan karyawan yang lebih berpengalaman. Temuan ini mengindikasikan pentingnya perhatian khusus terhadap program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, terutama bagi karyawan yang berada pada awal jenjang karier. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel dan mendukung kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Penelitian ini juga memberikan masukan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap perbedaan karakteristik demografis.

PENDAHULUAN

Selama lima dekade terakhir, penelitian tentang interaksi antara kehidupan kerja dan pribadi telah meningkat pesat karena perubahan tren dalam peran keluarga, pekerjaan, dan karir (Powell et al., 2019). Work life balance dan kehidupan pribadi sehat sangat penting bagi

kesejahteraan psikologis individu (Sopiah et al., 2020). Hal ini ditandai dengan harga diri yang tinggi, kepuasan, dan harmoni dalam hidup secara keseluruhan, yang semuanya menunjukkan keberhasilan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan peran keluarga (Adisa et al., 2021). Meskipun banyak penelitian tentang work life balance, masih banyak orang yang kesulitan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Susanto et al., 2022). Penelitian ini turut membahas peran work life balance ialah variabel mediasi yang memediasi korelasi antara usia dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan kata lain, pertambahan usia seseorang dapat memengaruhi cara pandangnya terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang akan berdampak pada tingkat kepuasan serta performa kerjanya (Fitriani et al., 2024).

Work life balance menggambarkan kepuasan individu tercapai ketika terdapat keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tanggung jawab pribadi dan nilai-nilai profesionalnya (Ahiabu et al., 2024). Menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat bisa menarik dan mempertahankan karyawan yang terbaik (Gonzales et al., 2020; Bataineh, 2019). Untuk menangani isu terkait karyawan ini, berbagai penelitian terus dilakukan mengenai keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Aghimien, 2022). Menurut Aisyah et al., (2023) kurangnya penerapan work life balance di tempat kerja menjadi penyebab timbulnya stres pada karyawan. Work life balance mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja (Dousin et al., 2019). Temuan Verma et al., (2024) terkait korelasi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan kepuasan kerja telah mendorong untuk meneliti hubungan serupa dalam penelitian ini, serta mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor lain.

Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada kinerja karyawan serta kesuksesan umum organisasi tidak bisa diremehkan (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Kinerja pegawai dianggap sebagai ukuran profesionalisme pegawai, di mana hasil kerja yang diperoleh dapat dinilai dengan adil (Nurdiansyah et al., 2020). Jika organisasi tidak mempertimbangkan dan mengelola keseimbangan ini dengan baik, produktivitas dan kinerja karyawan akan menurun (Adekunle, 2018). Menurut Susanto et al., (2020) kinerja karyawan dapat dicapai dengan jam kerja yang fleksibel dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Menurut Cherono, (2024) lingkungan kerja yang tidak sehat atau penuh tekanan dapat mengurangi kinerja karyawan. Mempertahankan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan baik sangat penting untuk kinerja karyawan (Isnawati et al., 2024).

Menurut Martinez & Thompson (2023) menunjukkan, dalam mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi berbeda-beda menurut usia. Pekerja usia muda biasanya lebih fokus pada karier dan menghabiskan lebih banyak waktu di kantor, sementara pekerja usia tua seringkali memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar dan membutuhkan fleksibilitas lebih dalam bekerja (Clark, 2021). Pekerja usia muda sering kali menghadapi tantangan seperti persaingan di tempat kerja dan tuntutan karier yang lebih tinggi, yang dapat mempengaruhi work life balance nya (Serrano et al., 2022). Menurut Maulidia & Fairuzzabadi (2021) seiring bertambahnya usia, seseorang cenderung menjadi lebih dewasa dan kuat dalam berpikir serta bekerja, hal ini menunjukkan bahwa usia memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan di dunia kerja. Namun sedikit penelitian mengkaji terkait usia semacam ini diperlukan untuk memahami diskriminasi usia di tempat kerja (Putri & Frianto, 2023).

Hasil studi sebelumnya menunjukkan hubungan antara usia terhadap work life balance Hidayati (2020); Kotur et al., (2022); Maulidia & Fairuzzabadi (2021), work life balance pada job satisfaction Dousin et al., (2019); Shoba & Suganthi (2019); Gibbs et al., (2023); Hasan et al., (2020); Silaban & Margaretha (2021) work life balance terhadap employee performance Aisyah et al., (2023); Bataineh (2019); Nurmawati (2020); Tamunomiebi & Oyibo (2020); Victoria et al.,

(2019). Namun, sedikit sekali studi yang mengeksplorasi korelasi antara variabel tersebut dalam satu frame dan lokasi penelitian, sesuai dengan rekomendasi (Thrasher et al., 2022).

Pemilihan perusahaan startup sebagai lokasi penelitian didasari oleh karakteristiknya yang dinamis, penuh tantangan, dan sering kali memiliki jam kerja yang fleksibel namun intensif (Nugroho et al., 2024). Perusahaan startup umumnya berada pada fase pertumbuhan cepat, sehingga karyawan dihadapkan pada tekanan tinggi untuk berinovasi dan mencapai target ambisius (Adiba & Ralmi, 2023). Kondisi ini dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja secara signifikan (Pratama & Setiadi, 2021). Tujuan studi, mengetahui korelasi antara usia terhadap work life balance, work life balance pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Studi diharap, memberi masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang menciptakan lingkungan kerja mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

LANDASAN TEORI

Work Life Balance

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yakni kemampuan individu menunaikan kewajiban pekerjaan, memenuhi tanggung jawab keluarga, serta menjalani berbagai aktivitas lainnya di luar pekerjaan (Anindita et al., 2020). Hal ini melibatkan menyeimbangkan antara mencapai kinerja kerja yang optimal dan menghabiskan waktu luang dengan diri sendiri, keluarga, dan teman-teman (Wood et al., 2020). Meskipun penelitian tentang work life balance telah mengalami kemajuan pesat, masih terdapat kesenjangan yang signifikan dalam pemahaman mengenai masalah pekerjaan dan keluarga (Thilagavathy & Geetha, 2023). Keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi dianggap sangat penting karena membantu individu menciptakan harmoni lebih baik antara tanggung jawab profesional dan kehidupan mereka secara pribadi (Verma et al., 2024). Semakin banyak yang memahami pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan kini semakin berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan tersebut bagi para karyawan mereka (Fazal et al., 2022). Peningkatan produktivitas dan retensi karyawan dapat dicapai dengan menerapkan keseimbangan kehidupan kerja (Pujiwati et al., 2024). Sebagai contoh, keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan selama jam kerja yang ditentukan, dan kemudian meninggalkan pekerjaan untuk menikmati waktu pribadi mereka yang tersisa (Afif, 2019).

Age

Usia sering dianggap sebagai kategori yang kronologis dan universal, namun sebenarnya memiliki banyak konteks lain, termasuk proses psikologis penuaan serta konteks budaya, generasi, karir, dan manajemen sumber daya manusia (Paakkanen & Körperich, 2022). Orang memperoleh pengetahuan yang lebih banyak seiring bertambahnya usia karena perubahan dalam pola pikir dan kemampuan mereka dalam memproses informasi (Nengah et al., 2020). Menurut Dissanayake (2019) Perkembangan ini disebabkan oleh akumulasi pengalaman hidup dan pembelajaran yang terus-menerus berlangsung sepanjang hidup.

Job Satisfaction

Kepuasan kerja adalah penilaian subjektif terhadap pekerjaan, yang mencakup perasaan senang atau tidak senang berdasarkan ekspektasi individu terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi (Dousin et al., 2019). Kepuasan kerja adalah respon perasaan terhadap berbagai aspek dari sebuah pekerjaan (Imran et al., 2020). Akses yang lebih luas terhadap informasi dan teknologi dapat meningkatkan pengetahuan seseorang. Hal ini dapat mampu menumbuhkan semangat kerja serta meningkatkan capaian kerja, yang berdampak positif pada kinerja organisasi

(Krug et al., 2021). Kepuasan kerja turut memengaruhi sejauh mana karyawan akan menunjukkan kinerja yang tinggi maupun rendah (Pratiwi & Rizky, 2024). Perilaku positif terhadap norma-norma organisasi merupakan tanda kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai respons karyawan terhadap hasil kerja mereka (Kustiawan et al., 2022). Ahli organisasi telah lama meyakini bahwa hubungan sosial dan rasa memiliki dengan rekan kerja berdampak pada kepuasan kerja (Gibbs et al., 2023). Kepuasan kerja yakni perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan mereka (Liu et al., 2023). Sebagai sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, kepuasan kerja ialah konstruksi paling banyak dipelajari dalam konteks organisasi (Figueredo et al., 2023).

Employee Performance

Kinerja karyawan adalah tolak ukur menilai suatu pekerjaan telah dilakukan dengan baik atau tidak (Obrenovic et al., 2020). Kinerja pegawai meliputi hasil kerja yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah organisasi (Sopiah et al., 2020). Kinerja karyawan yakni hasil seberapa baik dan banyaknya pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Putri & Meria, 2022). Kinerja didefinisikan sebagai evaluasi atau penilaian terhadap aktivitas dan peran seseorang selama periode kerja tertentu (Mokalu et al., 2019). Menurut Banu et al., (2019) kinerja karyawan yakni hasil kerja individu dalam aspek kualitas dan kuantitas selama periode tertentu, berdasarkan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan sebagai respons perilaku yang mencerminkan hasil dari pembelajaran mereka, termasuk kemampuan mental dan psikologis yang dimiliki (Bataineh, 2019).

METODE PENELITIAN

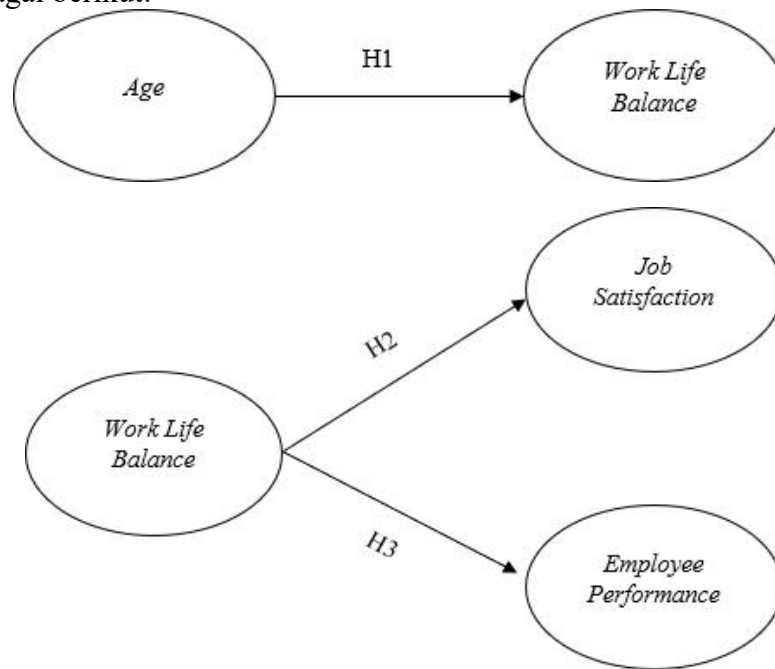
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, di mana fokus utamanya adalah mengumpulkan data secara masif dari cakupan populasi yang besar untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan startup yang ada di Jakarta, pemilihan sampel *purposive sampling*, yakni memilih sesuai kriteria seperti usia 20-55 tahun dan lama bekerja minimal dua tahun. Sehingga dalam penentuan jumlah sampel 10 kali jumlah pernyataan yaitu (15x10) maka sampel diwakili oleh 150 responden sesuai rekomendasi (Hair et al., 2019).

Pengumpulan data dengan metode survei benchmarks berupa kuesioner online. Skala Likert 1; sangat tidak setuju (STS), 2; tidak setuju (TS), 3; netral (N), 4 ;setuju (S), dan 5; sangat setuju (SS) yakni pengukuran skala likert (Rini et al., 2020). Sebanyak empat pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel keseimbangan kerja-kehidupan, lima pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja (Susanto et al., 2022), dan enam pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Kalogiannidis, 2020). Sebagai hasilnya, lampiran 2 menunjukkan bahwa terdapat 15 pertanyaan sepanjang penilaian keseluruhan. Untuk memungkinkan peneliti menganalisis data berdasarkan jenis kelamin dan usia, peserta diminta untuk menyebutkan jenis kelamin dan usia mereka pada saat survei.

Kuesioner yang telah disiapkan untuk penelitian ini dikirim menggunakan *Google Forms* Instrumen penelitian ini terlebih dahulu diuji melalui *pre-test* pada 30 responden untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas awal dari setiap butir pertanyaan sebelum masuk ke tahap penelitian utama. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi *bivariat Pearson* melalui SPSS versi 25, di mana sebuah indikator dianggap memenuhi validitas apabila nilai *r* hitung melebihi *r* tabel pada tingkat sig 0,05. Sementara itu, reliabilitas instrumen dianalisis menggunakan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan ambang batas $\geq 0,7$ sebagai indikator bahwa instrumen tersebut andal.

Berdasarkan hasil *pre-test*, seluruh item terbukti memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Lanjut ke tahap olah data utama menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, studi ini menggunakan uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas dan untuk mengukur variabel usia terhadap WLB menggunakan uji ANOVA melihat perbedaan *Mean* antar tiga kelompok, selanjutnya untuk mengukur variabel WLB terhadap JS dan EP menggunakan uji regresi linear sederhana yang dimana semuanya berbentuk numerik dan ingin tahu seberapa besar pengaruh WLB terhadap JS dan EP secara langsung, signifikan, dan terukur. Maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Terdapat perbedaan rata-rata *work-life balance* yang signifikan berdasarkan kelompok usia.

H2: *Work life balance* berdampak positif pada *Job satisfaction*.

H3: *work life balance* berdampak positif pada *employee perfomance*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Ada 150 responden dalam survei ini yang bekerja di perusahaan *start-up*. Responden laki-laki menyumbang 51,3% dari sampel, sementara responden perempuan menyumbang 48,7% dari sampel. Kelompok usia 20–28 tahun menyumbang (70%) dari total, diikuti oleh kelompok usia 29–44 tahun (16,7%) dan kelompok usia 45–55 tahun (13,3%). Dilihat dari domisili, mayoritas responden berdomisili di Jakarta Barat dengan 43,3%, diikuti oleh Jakarta Selatan 32,7%, Jakarta Utara 12,7%, dan Jakarta Timur 11,3%. Dalam hal pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1) dengan persentase 87,3%, kemudian Magister (S2) sebesar 11,3%, dan sisanya merupakan lulusan D1–D3 sebanyak 1,3%. Berdasarkan masa kerja, responden dengan pengalaman kerja 2–3 tahun merupakan kelompok terbanyak dengan persentase 47,3%, selanjutnya dengan masa kerja 4–5 tahun 28,7%, dan > 5 tahun 24%. Dari sisi tingkat jabatan, mayoritas responden berada pada level staf dengan persentase 66,7%, kemudian supervisor sebesar 18%, manajer sebesar 9,3%, senior manajer sebesar 4%, general manager

sebesar 0,7%, dan vice president sebesar 1,3%. Terakhir, menurut status pernikahan, mayoritas responden belum menikah 55,3%, sementara yang sudah menikah 44,7%.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji ini pada nilai residual tak terstandarisasi menggunakan One-Sample K-S, 0,060. Nilai ini $< 0,05$, sehingga distribusi residual normal. Asumsi normalitas pada model regresi terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan tanpa memerlukan metode koreksi tambahan.

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45793711
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,052
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060 ^c

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan korelasi Pearson antara skor tiap butir pertanyaan dengan total variabel, diperoleh bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel WLB, JS, dan EP memiliki koefisien korelasi signifikan positif taraf sig 1% ($p < 0,01$). Pada variabel WLB yang terdiri dari empat butir pertanyaan, nilai koefisien korelasi item-total rentang 0,782 hingga 0,854, menunjukkan tiap butir adanya hubungan kuat dengan skor total variabel. Variabel JS dengan lima butir pertanyaan juga menunjukkan hasil yang serupa, di mana nilai korelasi item-total berkisar antara 0,677 hingga 0,853 dan seluruhnya signifikan. Demikian pula pada variabel EP yang memiliki enam butir pertanyaan, nilai korelasi item-total berkisar antara 0,681 hingga 0,825, yang juga signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa semua item pertanyaan dalam ketiga variabel memiliki kontribusi yang konsisten dan relevan terhadap konstruk yang diukur. Dengan demikian, seluruh item pada instrumen studi dinyatakan valid dan layak digunakan analisis lanjutan.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen dengan Cronbach's Alpha menunjukkan seluruh variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Variabel WLB dengan 4 butir pertanyaan sebesar 0,837. Variabel JS dengan 5 butir pertanyaan sebesar 0,855, sedangkan variabel EP dengan 6 butir pertanyaan sebesar 0,920. Seluruh nilai berada di atas batas minimal 0,70, berarti semua instrumen konsisten reliabel dan dapat diandalkan untuk mengukur tiap variabel dan layak digunakan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach's alpha	Keterangan
Work life balance	0,837	Reliabel
Employee Performance	0,920	Reliabel
Job Satisfaction	0,855	Reliabel

Uji ANOVA

Sebelum melakukan analisis ANOVA, terlebih dahulu dilakukan uji homogenitas varians untuk memastikan bahwa varians antar kelompok adalah sama. Berdasarkan hasil Levene's Test, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,862 ($> 0,05$) pada pengujian Based on Mean. Hasil ini menunjukkan bahwa varians antar kelompok adalah homogen, sehingga asumsi homogenitas varians terpenuhi dan analisis ANOVA dapat dilanjutkan. Hasil analisis ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,739 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan rata-rata WLB yang signifikan antara kelompok usia yang diteliti. Dengan kata lain, usia responden berpengaruh terhadap perbedaan tingkat work-life balance yang dimiliki. Berdasarkan temuan ini, terdapat perbedaan rata-rata work-life balance berdasarkan kelompok usia, diterima. Analisis selanjutnya dilakukan uji lanjut (post-hoc) untuk mengetahui kelompok usia mana saja yang memiliki perbedaan signifikan dalam tingkat work life balance.

Tabel 3. Uji Anova

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
WLB	Based on Mean	,149	2	147	,862
	Based on Median	,009	2	147	,991
	Based on Median and with adjusted df	,009	2	145,531	,991
	Based on trimmed mean	,100	2	147	,905

ANOVA

WLB

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	165,060	2	82,530	7,739	,001
Within Groups	1567,633	147	10,664		
Total	1732,693	149			

Uji Post-Hoc

Berdasarkan hasil uji lanjut post-hoc Tukey HSD, diketahui bahwa kelompok usia 1 memiliki nilai rata-rata work life balance (WLB) paling rendah dibandingkan dengan kelompok usia lainnya. Perbedaan ini terbukti signifikan secara statistik ketika dibandingkan dengan kelompok usia 2 maupun kelompok usia 3. Sementara itu, kelompok usia 2 dan kelompok usia 3 memiliki rata-rata WLB yang relatif setara dan tidak menunjukkan perbedaan signifikan satu sama lain. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kelompok usia 1, yang dalam penelitian ini

merupakan kelompok usia termuda (20–28 tahun), cenderung memiliki tingkat work life balance yang lebih rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden pada usia yang lebih muda relatif lebih kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dibandingkan dengan responden pada kelompok usia yang lebih tua.

Tabel 4. Uji Post Hoc

AGE	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
1	106	11,9057	
2	25		13,9200
3	19		14,5263

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat serta seberapa besar kontribusi pengaruh tersebut. Melalui analisis regresi, peneliti dapat melihat arah hubungan (positif atau negatif) dan tingkat sig pengaruh berdasarkan nilai koefisien regresi (B), nilai F, nilai t, dan tingkat signya (p-value). Pada penelitian ini, regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap job satisfaction dan employee performance. Pada hipotesis 2, analisis regresi linier sederhana juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap job satisfaction. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) 0,686, dengan R² 0,470. Hal ini berarti 47% variasi pada job satisfaction dapat dijelaskan oleh work-life balance, sedangkan 53% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai Adjusted R² 0,466 menunjukkan, model yang dibentuk memiliki tingkat konsistensi yang baik. Uji ANOVA menghasilkan nilai F 131,224 dengan sig p = 0,000 (p < 0,05), sehingga disimpulkan, model regresi yang dibentuk signifikan. Pada tabel koefisien diperoleh nilai B 0,770 dengan p = 0,000, yang menunjukkan work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik work-life balance yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Selanjutnya pada hipotesis 3, analisis regresi linear sederhana juga dilakukan untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap employee performance. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,696 dengan R Square sebesar 0,485. Hal ini mengindikasikan bahwa 48,5% variasi dalam employee performance dapat dijelaskan oleh work-life balance, sedangkan 51,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,482 mendukung stabilitas model. Uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 139,388 dengan p = 0,000 (p < 0,05), sehingga model regresi signifikan. Pada tabel koefisien, nilai B sebesar 0,773 dengan t = 11,806 dan p = 0,000 menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Temuan ini membuktikan bahwa work-life balance yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Hipotesis

No	Pernyataan	Nilai F	Nilai T	P-Values	Keterangan
H2	Work life balance berpengaruh positif terhadap job satisfaction	131.224	11.455	0.000	Diterima
H3	Work life balance berpengaruh positif terhadap employee performance	139.388	11.806	0.000	Diterima

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Keterbatasan yang perlu diperhatikan, pertama, jumlah responden terbatas pada karyawan yang berdomisili di wilayah DKI Jakarta, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke populasi karyawan di wilayah atau industri lain. Kedua, seluruh data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis persepsi individu, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektif yang dapat memengaruhi validitas data. Ketiga, penelitian ini hanya menguji tiga variabel utama, yaitu *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *employee performance*, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memiliki peran penting.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan wilayah dan jenis industri, agar hasilnya lebih representatif secara menyeluruh. Penelitian berikut juga dapat menambahkan variabel lain yang relevan, seperti stres kerja, motivasi, atau kepemimpinan, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap hubungan antar variabel. Penelitian longitudinal juga dapat menjadi alternatif untuk melihat dinamika pengaruh *work-life balance* pada kepuasan dan kinerja kerja dalam jangka waktu tertentu. Temuan dalam penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen perusahaan, khususnya perusahaan *startup* yang cenderung memiliki lingkungan kerja dinamis dan beban kerja tinggi. Salah satu implikasi utama adalah pentingnya menciptakan kebijakan dan budaya kerja mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan sistem kerja fleksibel, manajemen beban kerja yang realistis, dan pemberian cuti yang adil untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, manajemen juga disarankan untuk secara aktif memantau tingkat kepuasan kerja melalui survei internal dan forum komunikasi terbuka, guna mengidentifikasi area perbaikan secara berkelanjutan. Mengingat bahwa *work-life balance* terbukti berdampak positif pada *employee performance*, perusahaan dapat menjadikan aspek ini sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia, misalnya melalui pelatihan manajemen waktu, program kesejahteraan karyawan, serta dukungan psikologis dan sosial yang menyeluruh di tempat kerja.

DAFTAR REFERENSI

- A. Shamim Banu et al., A. S. B. et al. . (2019). A Relationship between work-life balance and job performance of employees. *International journal of human resource management and research*, 9(2), 53–58. <https://doi.org/10.24247/ijhrmrpr20196>
- Adekunle, M. (2018). Work life balance practices and employees productivity in the Nigerian University system. *Crawford journal of business & social sciences (Cjbass*, September, 49–59.
- Adisa, T. A., Aiyenitaju, O., & Adekoya, O. D. (2021). The work–family balance of British working women during the COVID-19 pandemic. *Journal of work-applied management*, 13(2), 241–260. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2020-0036>
- Afif, M. R. (2019). Millennials Engagement: Work-life balance VS work-life integration. 307(SoRes 2018), 284–290. <https://doi.org/10.2991/sores-18.2019.67>
- Aghimien, D., & Chileshe, N. (2022). Help , I am not coping with my job ! – A work-life balance strategy for the Eswatini construction industry. <https://doi.org/10.1108/ECAM-11-2021-1060>
- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The effect of work ife balance on employee performance in manufacture companies (case study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of contemporary administration and management (ADMAN)*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i1.19>
- Anindita, S., Kishen, & Rahmat, T. (2020). The transformational leadership effect on job satisfaction and job performance. *Journal of multidisciplinary academic*, 4(1), 47–51. <http://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/429/430>
- Rahem, A. (2020). Hubungan usia dengan pengetahuan dan perilaku penggunaan suplemen pada mahasiswa institut teknologi sepuluh nopember. *Jurnal farmasi komunitas*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.20473/jfk.v7i1.21657>
- Castellanos-Serrano, C., Escribano, G., Paredes-Gázquez, J., & González, E. S. M. (2022). What is behind the gender gap in economics distance education: Age, work-life balance and COVID-19. *PLoS ONE*, 17(8 August). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272341>
- Cherono, W. (2024). Influence of hybrid work culture on employee performance in selected county governments in Kenya. *Angewandte chemie international edition*, 6(11), 951– 952., 1(Juni), 1–24.
- Clark, M. (2021). Work-life balance across the age spectrum: A qualitative study. *Journal of human resource management*, 4(32), 789–812.
- Dissanayake, M. (2019). the Important principles and factors for significant developmental outcomes: the role of experience, age, developmental stages, and sociocultural context in human development. *March*, 22–32. <https://doi.org/10.17501/2357268x.2018.5103>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International journal of human resource studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Dr. D. Shoba, & Dr. G. Suganthi. (2019). Work life balance and job satisfaction - A structural equation modeling. *GIS Business*, 14(6), 156–162. <https://doi.org/10.26643/gis.v14i6.11692>
- Dube, N., & Ndofirepi, T. M. (2023). Academic staff commitment in the face of a role (im)balance between work and personal life: can job satisfaction help? *European Journal of Management Studies*, im, 2635–2648. <https://doi.org/10.1108/ejms-08- 2022-0048>
- Fazal, S., Masood, S., Nazir, F., & Majoka, M. I. (2022). Individual and organizational strategies

- for promoting work–life balance for sustainable workforce: A Systematic Literature Review from Pakistan. *Sustainability* (Switzerland), 14(18). <https://doi.org/10.3390/su141811552>
- Figueredo, J. M., García-Ael, C., Gragnano, A., & Topa, G. (2023). Cognitive and affective-motivational states as mediators of the association between presenteeism and job satisfaction. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 73(6). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100865>
- Gibbs, J. L., Eisenberg, J., Fang, C., & Wilkenfeld, J. N. (2023). Examining how organizational continuities and discontinuities affect the job satisfaction of global contractors. *Journal of International Management*, 29(5), 101046. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101046>
- Gonzales, G., Gonzales, R., Costan, F., & Himang, C. (2020). Dimensions of Motivation in Teaching : Relations with Social Support Climate , Teacher Efficacy , Emotional Exhaustion , and Job Satisfaction. 2020. <https://doi.org/10.1155/2020/8820259>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasan, Z., Khan, M. I., Butt, T. H., & Abid, G. (2020). The Balance between work and life for subjective Well-Being : A Moderated Mediation Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040127>
- Hidayati, R. N. (2020). Gambaran kesejahteraan subjektif pada dewasa madya yang hidup melajang. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 166. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4896>
- Imran, B., Arvian, D., & Ramli, A. H. (2020). Work life balance effect (Case Investigation on PT PJB Power Plant Maintenance Unit). 151(Icmae), 68–71. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.017>
- Isnawati, S. I., Fauzi, I., Efendi, F., & Widyastuti, S. (2024). Digital Bisnis : Jurnal publikasi ilmu manajemen dan e-commerce work-life balance dalam meningkatkan kinerja karyawan milenial: Studi Kasus pada Universitas Ngudi Waluyo Ungaran. 1. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2166>
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Journal, I., Issn, S. S., & No, I. (2024). The impact of ork-life balance on employee performance : An evaluative study of health and safety industry in Nigeria The Impact of work-life balance on employee performance : An evaluative study of health and safety industry in Nigeria. 2(1), 39–73.
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of effective business communication on employee performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Khaled adnan Bataineh. (2019). Impact of work-life balance , Happiness at Work , on Employee Performance. 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Kotur, B. R., The, S. A., Iosr, S., Kotur, B. R., & Anbazhagan, S. (2022). Styles To cite this version : HAL Id : hal-03878604 The Influence of Age and Gender on the Leadership Styles.

- Krug, H., Haslam, S. A., Otto, K., & Steffens, N. K. (2021). Identity Leadership, Social Identity Continuity, and Well-Being at Work During COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 12(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684475>
- Kustiawan, U., Marpaung, P., Lestari, U. D., & Andiyana, E. (2022). The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 573–591. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.52>
- Kwadzo, M., Kodzo, E., Attipoe, J. A., Agyapong, M., & Kwasi, M. (2024). Social Sciences & Humanities Open Beyond bricks and mortar : Work-life balance and project performance of Ghana ' s construction professionals – Does co-worker relationship quality matter ? 10(February).
- Liu, Z., Chen, C., Cui, H., & Hu, Y. (2023). The relationship between nurses' social network degree centrality and organizational citizenship behavior: The multiple mediating effects of job satisfaction and work engagement. *Heliyon*, 9(9), e19612. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19612>
- Lubis, W. F. N. M., & Nasution, M. I. (2024). Person job fit terhadap employee performance dimediasi work life balance dan job involvement. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4464–4476. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.8909>
- Makwal, S. R., & Salahudin, S. N. (2024). Research in management of technology and RMTB the relationship between employee engagement and employee performance in manufacturing at Pasir Gudang. 5(1), 30–41.
- Martinez, C., & Thompson, B. (2023). Understanding age-related differences in work-life balance strategies. *Journal of Business and Psychology*, 7(2), 234–249.
- Maulidia, & Fairuzzabadi. (2021). Pengaruh Usia Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Yang Dimediasi Oleh Batasan Pekerjaan Di Kantor Dan Batasan Pekerjaan Di Rumah Pada Karyawan Sektor Perbankan Di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(3), 471–485.
- Mokalu, V. B., Tambingon, H. N., & Lengkong, J. S. J. (2019). The effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance emergency installation. *Journal of Education and Practice*, 8–17. <https://doi.org/10.7176/jep/10-14-02>
- Nastavia Putri, & Lista Meria. (2022). The effect of transformational leadership on employee performance through job satisfaction and organizational commitment. *IAIC Transactions on Sustainable Digital Innovation (ITSDI)*, 4(1), 8–21. <https://doi.org/10.34306/itsdi.v4i1.565>
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work motivation, job satisfaction and employee performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Nurmayanti, W., & SAP, E. N. (2020). The effect of motivation and work discipline on employee performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 429–435. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Introduction to special topic forum: Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *The*

-
- Academy of Management Review, 44(1), 54–71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 7(2), 161–171. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Pujiwati et al. (2024). The Effect of Work Environment, Work-Life Balance, dan Burnout on Employee Performance (Case Study at PT. Pertamina (Persero) RU-VI Balongan. 4(3), 895–910.
- Qodrizana, D. L. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap kepuasan kerja studi kasus karyawan perempuan yayasan insan permata tunggul wulung kota malang). In Universitas Brawijaya.
- Rini, R., Yustina, A. I., & Santosa, S. (2020). How Work Family Conflict, Work-Life Balance, and Job Performance Connect: Evidence from Auditors in Public Accounting Firms. Jurnal ASET (Akuntansi Riset), 12(1), 144–154. <https://doi.org/10.17509/jaset.v12i1.23558>
- Römer-Paakkanen, T., & Takanen-Körperich, P. (2022). Women’s entrepreneurship at an older age: women linguists’ hybrid careers. Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, 17(2), 253–273. <https://doi.org/10.1108/QROM-07-2020-1982>
- S., T., & S.N., G. (2023). Work-life balance -a systematic review. Vilakshan – XIMB Journal of Management, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/xjm-10-2020-0186>
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The impact work-life balance toward Job satisfaction and employee retention: Study of millennial employees in Bandung City, Indonesia. International Journal of Innovation and Economic Development, 7(3), 18– 26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. Frontiers in Psychology, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Susanto, Y., Nuraini, B., & Basri, A. (2020). The Effect of Task Complexity , Independence and Competence on the Quality of Audit Results with Auditor Integrity as a Moderating Variable. 12(12).
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. European Journal of Business and Management Research, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Thrasher, G. R., Biermeier-Hanson, B., Dickson, M. W., & Wang, M. (2020). Getting Old at the Top: The Role of Agentic and Communal Orientations in the Relationship between Age and Follower Perceptions of Leadership Behaviors and Outcomes. Work, Aging and Retirement, 6(1), 46–58. <https://doi.org/10.1093/workar/waz012>
- Thrasher, G. R., Wynne, K., Baltes, B., & Bramble, R. (2022). The intersectional effect of age and gender on the work–life balance of managers. Journal of Managerial Psychology, 37(7), 683–696. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2021-0169>
-

-
- Verma, N., Dhiman, B., Singh, V., Kaur, J., Guleria, S., & Singh, T. (2024). Exploring the global landscape of work-life balance research: A bibliometric and thematic analysis. *Heliyon*, 10(11), e31662. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31662>
- Victoria O., A., Olive U., E., Babatunde H., A., & Nanle, M. (2019). Work-Life Balance and Employee Performance: A Study of Selected Deposit Money Banks in Lagos State, Nigeria. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(512), 1787–1795. <https://doi.org/10.32861/jssr.512.1787.1795>
- Weerakkody, W. A. S., & Mendis, M. D. V. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100. <https://orcid.org/0000-0003-3710-8528>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work–life balance in organizations: A review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>