

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *QUALITY OF WORK LIFE*, *WORK ABILITY* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA PT. SAMPOERNA JAYA BAJA

Revi Anjelina¹, Tri Andjarwati²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : revirevianjelina@gmail.com¹, triandjarwati@untag-sby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, kualitas kehidupan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sampoerna Jaya Baja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 50 orang karyawan PT Sampoerna Jaya Baja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel work-life balance, kualitas kehidupan kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara work-life balance terhadap kinerja karyawan di PT Sampoerna Jaya Baja (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sampoerna Jaya Baja (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sampoerna Jaya Baja. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kemampuan kerja. Karena hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan di era globalisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia, dimana fungsi manajemen disini untuk dapat merekrut sumber daya manusia. Waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara perfect bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur hubungan kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bisnis, angkatan kerja, dan masyarakat. Hasibuan, (2019: 10).

Hasil kerja atau target kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai / karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019:94). Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya demi mencapai tujuan perusahaan.

PT. Sampoerna Jaya Baja adalah perusahaan yang menyediakan jasa pemotongan dan besi logam. Perusahaan ini juga merupakan distributor Krakatau Steel and Coil Center, dan memasarkan produknya ke seluruh Indonesia. Dari observasi yang peneliti lakukan pada PT. Sampoerna Jaya Baja menemukan data dan fakta bahwa dari tabel dibawah ini menyatakan hasil penilaian kerja dari tahun 2020-2023 itu cenderung cukup stabil.

Hasil Penilaian Kerja

Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
2020	82%	Baik
2021	80%	Baik
2022	83%	Baik
2023	85%	Baik

Sumber: PT Sampoerna Jaya Baja 2024

Hasil penelitian menunjukkan pada tahun 2020 hasil penilaian kerja menunjukkan persentase sebesar 82% dengan kategori baik, lalu terjadi penurunan penilaian kinerja sebesar 2% pada tahun 2021 hasil penilaian kerja menunjukkan persentase sebesar 80% dengan kategori baik, selanjutnya terjadi kenaikan 3% pada tahun 2022 hasil penilaian kerja menunjukkan persentase sebesar 83% dengan kategori baik dan terjadi kenaikan kembali sebesar 2% pada tahun 2023 hasil penilaian kerja menunjukkan persentase sebesar 85% dengan kategori baik. PT. Sampoerna Jaya Baja mengalami penurunan dalam kinerja karyawan. Data ini mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan, yang kemungkinan disebabkan oleh berbagai factor.

Faktor pertama yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*. Menurut (Arifin & Muharto 2022), *Work-life balance* adalah keadaan seimbang dalam mengatur aktivitas hidup tanpa mengabaikan kewajiban seseorang di tempat kerja dan aspek lain dalam kehidupan pribadinya. Sedangkan menurut (Jamilah, J., Kambara, R., & Ana Susi Mulyani. 2024) *Work Life Balance* merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung serta memungkinkan karyawan memiliki ruang untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan aktivitas pribadi, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan karyawan.

Faktor kedua yang diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *quality of work life*. Menurut Nawawi (2019) *Quality of work life* merupakan upaya perusahaan untuk menumbuhkan rasa stabilitas dan kepuasan di tempat kerja dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja, dan itulah yang membuat sumber daya manusia perusahaan menjadi kompetitif. Sedangkan menurut Cascio (2013:24) menyatakan *quality of work life* menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work ability*. Menurut (Rano & Kadir, 2022) Kemampuan kerja adalah salah satu komponen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, dan hal ini berdampak pada kinerja karyawan di tempat kerja. Sedangkan menurut Menurut (Widyandari, 2022), kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mengembangkan model penelitian dari Cynthia Aulia Kurniasari dan Yustina Erti Pravitasmara Dewi (2023) mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan, dengan Gender sebagai variabel moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami hubungan antara *Work-Life Balance*, *Quality Of Work Life*,

dan Kinerja Karyawan dengan menambahkan variabel baru, yaitu *Work Ability*. Dan tidak menggunakan gender sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam mengelola keseimbangan kerja-hidup, kualitas kehidupan kerja, dan kemampuan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Sinambela & Lijan, (2019:9) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama atau modal dengan melaksanakan fungsi administratif dan fungsi operasional sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan baik.

Work-Life Balance

Menurut (Arifin & Muharto 2022), *Work-life balance* adalah keadaan seimbang dalam mengatur aktivitas hidup tanpa mengabaikan kewajiban seseorang di tempat kerja dan aspek lain dalam kehidupan pribadinya. Menurut McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005) indikator keseimbangan kehidupan kerja adalah:

1. *Time Balance*
2. *Involvement Balance*
3. *Satisfaction Balance*

Quality Of Work Life

Menurut Nawawi (2019) *Quality of work life* merupakan upaya perusahaan untuk menumbuhkan rasa stabilitas dan kepuasan di tempat kerja dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja, dan itulah yang membuat sumber daya manusia perusahaan menjadi kompetitif. Menurut Priyono (2020) *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Pengupahan yang Cukup dan Wajar
2. Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat
3. Kesempatan Untuk Memanfaatkan dan Mengembangkan Keterampilan Pegawai
4. Interaksi Sosial di Tempat Kerja
5. Hak Dalam Jabatan.

Work Ability

Menurut (Widyandari, 2022), kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Menurut Paul Hersey dan Blanchard (2013,27) indikator *work ability* sebagai berikut:

1. Kemampuan Teknis (Technical Skill)
2. Kemampuan Sosial (Social Skill)
3. Kemampuan Konseptual (Conceptual Skill)

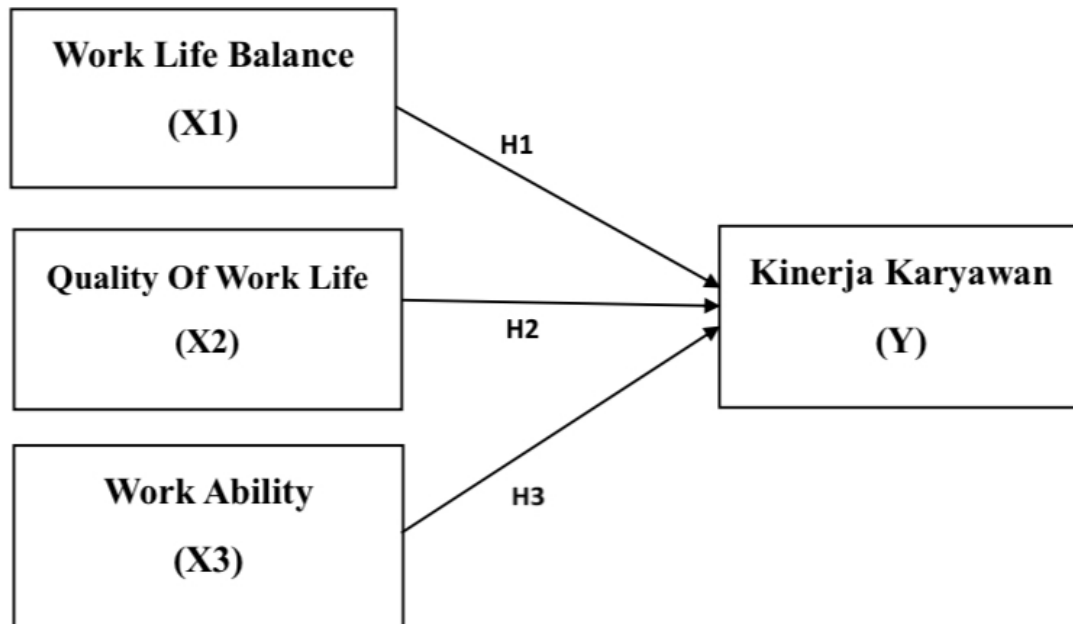
Employee Performance

Menurut Widyandari dkk., (2022) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu pada suatu pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, hasil kerja ini merupakan hasil kemampuan, keterampilan dan cita-cita yang dicapai. Menurut Rahayuni (2022) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas

3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar Model Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, serta kerangka konseptual penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja.

H2 : *Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja.

H3: *Work ability* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form. Kuesioner tersebut diukur dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sampoerna Jaya Baja, yang berjumlah 50 orang. Sampel yang diambil juga terdiri dari 50 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Analisis yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu karakteristik penting yang menentukan kualitas dalam penelitian dan pengukuran, serta memastikan keandalan dan kegunaan data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} , dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n - 2$, pada tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, yang memiliki nilai

0,278. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel, termasuk *work-life balance*, *quality of work life*, *work ability* dan *employee performance* menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS 30 dengan metode statistik Cronbach's Alpha (α). Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang Diisyaratkan	Keterangan
1.	<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,825	0,60	Reliabel
2.	<i>Quality Of Work Life (X2)</i>	0,904	0,60	Reliabel
3.	<i>Work Ability (X3)</i>	0,853	0,60	Reliabel
4.	<i>Employee Performance (Y)</i>	0,804	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, Lampiran (2) (2024)

Dari tabel uji reliabilitas diatas ini dapat dilihat bahwa nilai item pada variabel *Work Life Balance (X1)* sebesar 0,825. *Quality Of Work Life (X2)* sebesar 0,904. *Work Ability (X3)* sebesar 0,853. *Employee Performance (Y)* sebesar 0,804. Hasil Cronbach Alpha setiap variabel lebih dari standar Cronbach Alpha yang diisyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel *Work Life Balance*, *Quality Of Work Life*, *Work Ability*, dan *Employee Performance* dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi ideal memiliki data dengan distribusi normal atau hampir normal. Digunakan tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$. Uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi normalitas data.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71651661
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.079
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.564
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.552
		.577

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, nilai Asymp. Sig (2-tailed) bernilai 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa pada uji normalitas data terdistribusi secara normal dan tidak tedapat gejala apapun dikarenakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bawa pada model penelitian ini tidak terdapat pelanggaran asumsi klasik, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas terdeteksi jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6.008	2.895		2.075	.044		
	Work Life Balance	.310	.108	.274	2.862	.006	.332	3.013
	Quality of Work Life	.316	.071	.408	4.445	<.001	.361	2.772
	Work Ability	.376	.137	.329	2.741	.009	.212	4.727

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel dalam pengujian nilai *Employee Performance*, pada nilai output yang dihasilkan bahwa tidak terdapat

variabel independent yang memiliki nilai kurang dari ($<$) 10 pada sig. 0,05. Artinya dapat ditarik kesimpulan, bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah didalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Spearman rho adalah metode statistik untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini dilakukan dengan mengkorelasikan semua variabel bebas dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikansi lebih besar dari ($>$) 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari ($<$) 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Heterokedasititas

Correlations						
			Work Life Balance	Quality of Work Life	Work Ability	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Work Life Balance	Correlation Coefficient	1.000	.507**	.790**	-.017
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001	.908
		N	50	50	50	50
	Quality of Work Life	Correlation Coefficient	.507**	1.000	.660**	-.097
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001	.501
		N	50	50	50	50
	Work Ability	Correlation Coefficient	.790**	.660**	1.000	-.108
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.	.457
		N	50	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.017	-.097	-.108	1.000
		Sig. (2-tailed)	.908	.501	.457	.
		N	50	50	50	50

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

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

Berdasarkan hasil uji heterokedasititas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel dalam pengujian tersebut menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari ($>$) 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa tidak terjadi gejala heterokedasititas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independent variabel) terhadap satu variabel terikat (dependent variabel). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda berikut :

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.008	2.895		2.075	.044
	Work Life Balance	.310	.108	.274	2.862	.006
	Quality of Work Life	.316	.071	.408	4.445	.000
	Work Ability	.376	.137	.329	2.741	.009

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 6,008 + 0,310 X_1 + 0,316 X_2 + 0,376 X_3$$

Nilai konstanta (α) bernilai sebesar 6,008 berarti mengandung pengertian bahwa jika semua variabel bebas yang terdiri dari *work life balance* (X_1), *quality of work life* (X_2), *work ability* (X_3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya *employee performance* (Y) adalah 6,008

β_1 = Koefesien Regresi dari variabel *Work Life Balance* (X_1)

Nilai koefisien *work life balance* menunjukkan angka sebesar 0,310 yang berarti *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Jika variabel *employee performance* mengalami kenaikan satu-satuan, sementara *quality of work life* dan *work ability* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada *employee performance* sebesar 0,310.

β_2 = Koefesien Regresi dari variabel *Quality Of Work Life* (X_2)

Nilai koefisien *quality of work life* menunjukkan angka sebesar 0,316 yang berarti *Quality Of Work Life* (X_2) berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Jika variabel *employee performance* mengalami kenaikan satu-satuan, sementara *work life balance* dan *work ability* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada *employee performance* sebesar 0,316.

β_3 = Koefesien Regresi dari variabel *Work Ability* (X_3)

Nilai koefisien *work ability* menunjukkan angka sebesar 0,376 yang berarti *Work Ability* (X_3) berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Jika variabel *employee performance* mengalami kenaikan satu-satuan, sementara *work life balance* dan *quality of work life* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada *employee performance* sebesar 0,376.

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, t_{tabel} sebesar 1,678.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.008	2.895		2.075	.044
	Work Life Balance	.310	.108	.274	2.862	.006
	Quality of Work Life	.316	.071	.408	4.445	.000
	Work Ability	.376	.137	.329	2.741	.009

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

1. *Work Life Balance*

Variabel *work life balance* (X1) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,310 dengan signifikansi 0,006 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja.

2. *Quality Of Work Life*

Variabel *quality of work life* (X2) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,316 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja.

3. *Work Ability*

Variabel *work ability* (X3) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,376 dengan signifikansi 0,009 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel *work ability* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) adalah metode yang digunakan dalam analisis statistik untuk mengukur seberapa besar variasi dalam satu variabel dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel lain. Uji ini sering dinyatakan dengan koefisien determinasi (R²), yang memiliki nilai antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai R², semakin baik model tersebut menjelaskan variasi dalam data. Dalam konteks regresi linier, uji determinasi membantu menilai seberapa baik garis regresi sesuai dengan titik-titik data yang diamati. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.851	1.77161

a. Predictors: (Constant), Work Ability, Quality of Work Life, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Employee Performance

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa nilai R² atau Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,860 artinya 86% dari seluruh pengamatan menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, *Quality Of Work Life*, dan *Work Ability* mampu menjelaskan variasi pada variabel terikatnya yaitu *Employee Performance*,

sedangkan sisanya sebesar 14% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Variabel Work Life Balance terhadap Employee Performance PT Sampoerna Jaya Baja

Berdasarkan hasil uji, didapati bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja dengan nilai sig 0,006 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa "*Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut Arifin & Muharto (2022), *Work-life balance* adalah keadaan seimbang dalam mengatur aktivitas hidup tanpa mengabaikan kewajiban seseorang di tempat kerja dan aspek lain dalam kehidupan pribadinya. Dengan adanya *work-life balance*, karyawan dapat menjalankan aktivitas hidupnya ketika di luar tempat kerja dan di tempat kerja dengan seimbang sehingga kinerja karyawan pun meningkat.

2. Pengaruh Variabel Quality Of Work Life terhadap Employee Performance PT Sampoerna Jaya Baja

Berdasarkan hasil uji, didapati bahwa variabel *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja dengan nilai sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa "*Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut Nawawi (2019) *Quality of work life* merupakan upaya perusahaan untuk menumbuhkan rasa stabilitas dan kepuasan di tempat kerja dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja, dan itulah yang membuat sumber daya manusia perusahaan menjadi kompetitif. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel Work Ability terhadap Employee Performance PT Sampoerna Jaya Baja

Berdasarkan hasil uji, didapati bahwa variabel *Work Ability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja dengan nilai sig 0,009 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa "*Work ability* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut (Widyandari, 2022), kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kemampuan kerja mengacu pada kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif, yang mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan fisik dan mental. *Work ability* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan serta hasil analisis yang telah diuraikan di bab IV, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel *Employee Performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja, karyawan dapat menjalankan aktivitas hidupnya ketika

di luar tempat kerja dan di tempat kerja dengan seimbang sehingga kinerja karyawan pun meningkat.

2. Variabel *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel *Employee Performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja, kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Variabel *Work Ability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel *Employee Performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja, ketika karyawan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pada keterampilan, pengalaman, serta keseriusan maka kemampuan pun dapat meningkat dan kinerja karyawan pun meningkat.

SARAN

Berdasarkan simpulan diatas, berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* menjadi variabel yang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap *Employee Performance* maka perusahaan perlu untuk dapat menjaga poin-poin yang dapat membuat *Work Life Balance* dapat terjaga sehingga efektivitas dalam *Employee Performance* dapat meningkat dan seluruh pekerjaan dapat terkerjakan dengan baik dan tepat waktu.

2. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* menjadi variabel yang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap *Employee Performance* maka perusahaan perlu untuk dapat menjaga poin-poin yang dapat membuat *Quality Of Work Life* dapat terjaga sehingga efektivitas dalam *Employee Performance* dapat meningkat dan seluruh pekerjaan dapat terkerjakan dengan baik dan tepat waktu.

3. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa *Work Ability* menjadi variabel yang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap *Employee Performance* maka perusahaan perlu untuk dapat menjaga poin-poin yang dapat membuat *Work Ability* dapat terjaga sehingga efektivitas dalam *Employee Performance* dapat meningkat dan seluruh pekerjaan dapat terkerjakan dengan baik dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fathur Asari. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Annamaria Rondonuwu, F., Rumawas, W., Asaloei, S., Studi Administrais Bisnis, P., Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, J., & Sam Ratulangi, U. (2018). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Arifin, M., & Agus Muharto. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*.
- Bahits, A., Bambang Dwi Suseno, H., Edi Muhammad Abduh Alhamidi, C., Fatari, M., & Ahmad, H. (n.d.) (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KONSEP DAN STRATEGI PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Chika Rasyifa, E. S. T. K. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama dr. Ida Skincare Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 10(1).
- Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, & Rahma G. Tammu. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 262–285.

- Dwi Budiayatno, S. W. U. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi*.
- Jamilah, J., Kambara, R., & Ana Susi Mulyani. (2024). The Effect of Work Life Balance and Job Training on Employee Performance: Job Satisfaction as Mediation. *Asean International Journal of Business*, 3(2), 182–192.
- Kasran, M., Sampetan, S., & Muhammadiyah Palopo, U. (2023). *Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo*. 7(1), 2023.
- Khaeruman, ST. , MM. , CHRA. , dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Kurniasari, C. A., & Dewi, Y. E. P. (2023). The Effect Of Work-Life Balance And Quality Of Work Life On Employee Performance With Gender As A Moderating Variable. *Jurnal Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(2), 231–246. <https://doi.org/10.21107/pamator.v16i2.19637>
- Kurniawati, N., & Siti Mujanah. (2021). The Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance at Garment Industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(2), 47–57.
- Matias Trivonius Reinaldo, Emanuel Wellem, & Paulus Juru. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Suro Pudi Koting Kabupaten Sikka. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 92–115.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. In *Women in Management Review* (Vol. 20, Issue 1, pp. 37–55). <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Muhamad Ahyati, (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Enviromate Technology International Pada Proyek Pembangunan CNG Plant Lombok*.
- Ningrum, T. K. , W. Z. D. , & S. L. (2023). *Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris di Surakarta*.
- Novi Kurniawati, Siti Mujanah. (2021). *The Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance at Garment Industries in Jombang Indonesia*.
- Priyono, A. A. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.111>
- Prof.Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja by Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (z-lib.org)* (2).
- Risma Putri, E., Ariyanto, A., Dwanita Widodo, Z., Idrus, S., Ahdiyat, M., Wicaksono, T., Djati Satmoko, N., Dewi Kartika, R., Dudija, N., & Safitriani, I. (2023). *HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATION*. www.penerbitwidina.com
- Suganda, E., Nasution, S. L., & Halim, A. (2023). The Effect of Education, Professionalism, Quality of Work Life, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Telkom (Persero) Tbk Branch Rantaupraptat. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(2), 225–234.
- T., Risma Putri, E., Ariyanto, A., Dwanita Widodo, Z., Idrus, S., Ahdiyat, M., Wicaksono, T., Djati Satmoko, N., Dewi Kartika, R., Dudija, N., & Safitriani, I. (2023). *Quality Of Work Life*. www.penerbitwidina.com
- Trisnawati, N. K., Gst, I., Bagus Gunadi, N., Wahyudi, A., & Gama, S. (2023). *Pengaruh Quality Of Work Life, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garment Miana Gianyar*.
- Wulandari, F. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

