

Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Voks Radio Banda Aceh

Muhammad Haikal Rizqi^{1*}, Aliamin², Zuraidah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Aceh

hikalrizqi@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL ABSTRAK

Riwayat Artikel

Diterima 11 Maret 2026

Direvisi 14 Maret 2026

Diterbitkan 30 Maret 2026

Kata Kunci

Work Life Balance

Kepuasan Kerja

Kerja Sama Tim

Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* (WLB), kepuasan kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan VOKS Radio Banda Aceh. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, rendahnya tingkat kepuasan kerja, serta kurang efektifnya kerja sama tim yang berdampak pada fluktuasi kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik survei melalui kuesioner sebagai instrumen utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan VOKS Radio Banda Aceh sebanyak 31 orang yang sekaligus menjadi sampel penelitian dengan metode total sampling. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 3,943 + 0,592X_1 - 0,029X_2 + 0,054X_3 + e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4,859$; $sig. = 0,000$; $\beta = 0,592$), sedangkan kepuasan kerja ($t = -0,193$; $sig. = 0,849$; $\beta = -0,029$) dan kerja sama tim ($t = 0,378$; $sig. = 0,709$; $\beta = 0,054$) tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 16,800$; $sig. = 0,000$). Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work Life Balance* menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta perlunya evaluasi terhadap kepuasan kerja dan kerja sama tim untuk mendukung kinerja secara berkelanjutan.

1. Pendahuluan

Diera globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kejam, kinerja karyawan adalah faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja optimal tidak hanya tergantung pada keterampilan individu, tetapi juga mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan individu (keseimbangan kehidupan kerja), kepuasan kerja, dan efektivitas kerja tim. Tiga elemen ini berinteraksi satu sama lain dan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengoordinasikan persyaratan bekerja dengan kehidupan pribadinya. Sebuah studi oleh Pratiwi dan Fatoni (2023) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan, karena karyawan dapat mengatasi stres dan meningkatkan fokus mereka di tempat kerja.

Selain itu, kerja tim yang efektif memungkinkan sinergi antara anggota tim, menghasilkan peningkatan efisiensi dan kualitas output kerja. Dalam penelitian mereka, Maharani dan Saputoro (2024) menekankan bahwa dukungan dari atasan dalam perilaku ke keluarga (keluarga yang mendukung pengawas) dan kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya dukungan dan kerja sama tim.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Voks radio Banda Aceh, diketahui bahwa *Work Life Balance* karyawan menunjukkan kecenderungan yang kurang ideal. Banyak karyawan mengalami kesulitan dalam memisahkan antara waktu kerja dan waktu pribadi, tuntutan

pekerjaan yang tinggi membuat sebagian karyawan harus menyelesaikan tugas di luar jam operasional kantor. Selain itu adanya pekerjaan yang harus di selesaikan secara mendesak menyebabkan karyawan sering kali tetap memikirkan pekerjaan meskipun sudah berada di rumah. Hal ini menunjukkan adanya konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap 15 orang responden, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 13 orang atau setara dengan 87%, menyatakan “Setuju” terhadap tiga pernyataan utama yang mewakili masing-masing variabel tersebut. Sementara itu, terdapat 2 responden atau sekitar 13% yang memberikan jawaban “Tidak Setuju”, yang tersebar secara proporsional pada masing-masing variabel.

Penelitian sebelumnya oleh Aprilianti dan Kusuma (2024) menunjukkan bahwa *WLB* dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Namun, penelitian ini belum secara spesifik meneliti aspek kerja sama tim, sehingga relevansinya dalam konteks Voks Radio Banda Aceh masih perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh *WLB*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Voks Radio Banda Aceh. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademis dengan mengisi kesenjangan penelitian yang ada, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen Voks Radio Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *WLB*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim yang efektif. Kajian Literatur Dan Hipotesis

2. Work Life Balance

Dalam bekerja seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-setelah bekerja. Schermerhorn dalam Ramadhani (2018) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejalan denganya teori *Work-Life Balance* diatas diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya Ganapathi (2022) :126). Indikator yang digunakan untuk mengukur *Work Life Balance* yaitu: (1) Ketersediaan waktu untuk keluarga dan pekerjaan secara seimbang; (2) Kemampuan memisahkan urusan pekerjaan dengan urusan pribadi; (3); (4) Kepuasan terhadap pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi;(5) Tidak adanya stres berlebihan akibat pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan pribadi.

Kepuasan Kerja

Fitriani dan Nugroho (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang timbul dari perbandingan antara harapan dan realita kondisi kerja yang mereka alami. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam organisasi karena berhubungan dengan retensi karyawan, produktivitas, dan kualitas kerja. Robbins dan Judge (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian terhadap berbagai karakteristik pekerjaan yang menimbulkan perasaan positif pada seseorang. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja Robbins dan Judge (2022) terdiri dari: (1) Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan Sejauh mana karyawan merasa puas dengan gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima; (2) Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan karir. Persepsi tentang adanya peluang untuk pengembangan diri, promosi, dan pelatihan profesional; (3) Hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dan atasan; (4) Kepuasan terhadap fasilitas dan lingkungan kerja Persepsi tentang kualitas fasilitas kerja (kantor, alat kerja, teknologi) dan keselamatan kerja.

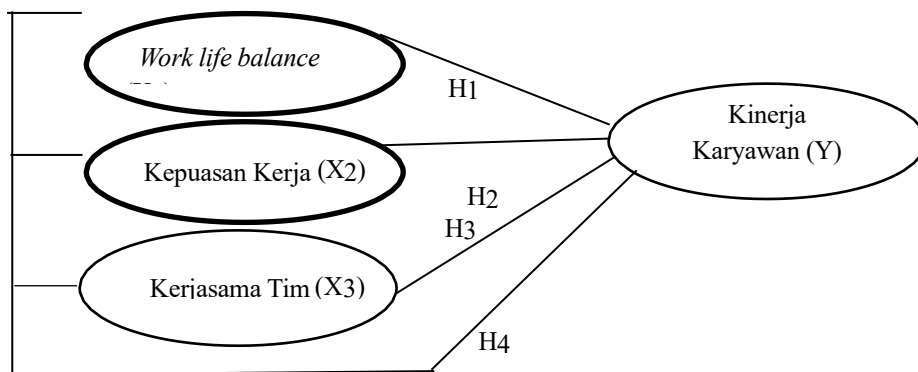
Kerja Sama Tim

Menurut Rahman et al. (2021), kerja sama tim melibatkan komunikasi terbuka, kepercayaan, dan tanggung jawab kolektif dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja tim dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2020), kerja sama tim adalah suatu bentuk kerja kelompok yang ditandai dengan adanya sinergi antar anggota untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu.. Indikator yang digunakan untuk mengukur kerja sama tim sebagai berikut: (1) Komunikasi Terbuka; (2) Tingkat Kepercayaan; (3) Kolaborasi dalam Penyelesaian Tugas; (4) Komitmen terhadap Tujuan Bersama.

Kinerja Karyawan

Rayyan & Paryanti (2021:10). Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas sumber daya manusia dan komunikasi yang efektif. (Tanjung & Susanti, 2022) Pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan Menurut (Tuffaha, 2020) yaitu: (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Penggunaan waktu; (4) Kerjasama.

Kerangka Pemikiran



sumber: diolah oleh penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh.

H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh.

H₃ : Kerja Sama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh.

H₄ : *Work life balance*, Kepuasan Kerja dan Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh Metode Penelitian.

3. Metode Penelitian

Lokasi dan objek penelitian

Lokasi penelitian merupakan di mana kegiatan penelitian yang dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun objek dalam penelitian adalah *Work Life Balance* (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Kerja Sama Tim (X₃) dan kinerja karyawan (Y).

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan).

Populasi dan Sampel

Menurut wibowo (2021) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Voks Radio Banda Aceh yang berjumlah 31 orang Karyawan. Menurut arikunto (2021) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Voks radio Banda Aceh yaitu sebanyak 31 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit.

Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sarwono, Jonathan (2022), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Karyawan Voks Radio Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa *WLB*, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan.

Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Karyawan Voks Radio Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain : a) Kuesioner, Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian; b) Wawancara, Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat; c) Studi Pustaka, Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2020) Regresi berganda merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) dan parsial (individu) terhadap variabel dependen merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) dan parsial (individu) terhadap variabel dependen. Berikut adalah persamaan dari uji regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja karyawan
a	: Konstanta
b1-3	: Koefisien Regresi
X1	: Work Life Balance
X2	: Kepuasan kerja
X3	: Kerja sama tim
E	: Nilai Error

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas kuisisioner digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu alat ukur, dalam hal ini kuisisioner. Bila skala pengukuran tidak valid maka uji tersebut tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak dapat diukur Kuncoro (2020).

Tabel.1 Uji Validitas

No.	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis (N=31)	Ket
1	KK1	Kinerja karyawan	0,931	0,355	Valid
2	KK2		0,931		
3	KK3		0,878		
4	KK4		0,885		
6	WLB1	Work Life Balance	0,625	0,355	Valid
7	WLB2		0,906		
8	WLB3		0,891		
9	WLB4		0,870		
10	WLB5		0,854		
11	KEP1	Kepuasan Kerja	0,843	0,355	Valid
12	KEP2		0,699		
13	KEP3		0,732		
14	KEP4		0,798		
15	KST1	Kerja sama Tim	0,952	0,355	Valid
16	KST2		0,896		
17	KST3		0,894		
18	KST4		0,910		

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi product moment, yaitu sebesar 0,355 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reabilitas

Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* sebesar 0,60.

Tabel. 2 Uji Reabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja Karyawan	4	0,922	0,600	Handal
2	Work Life Balance	5	0,884	0,600	Handal
3	Kepuasan Kerja	4	0,769	0,600	Handal
4	Kerjasama Tim	4	0,932	0,600	Handal

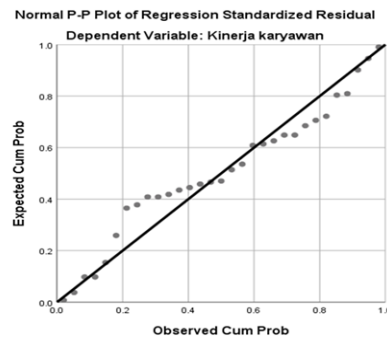
Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600, sehingga dinyatakan handal. Kinerja Karyawan (0,922), Work Life Balance (0,884), Kepuasan Kerja (0,769), dan Kerja Sama Tim (0,932) semuanya memenuhi kriteria reliabilitas, artinya instrumen yang digunakan konsisten dan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berarti berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berarti distribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:



Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Gambar 2 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2, Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dengan variabel dependen Kinerja Karyawan, terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pola penyebaran titik yang mendekati garis tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Tidak terdapat penyimpangan ekstrem atau pola melengkung yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual telah terpenuhi. Hal ini mendukung kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah nilai Tolerance dan VIF *Variance Inflation Factor*. Suatu model dianggap terbebas dari gejala multikolinieritas jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel. 3 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	3.943	1.909		2.065	.049		
	WLB	.592	.122	.775	4.859	.000	.508	1.969
	Kepuasan Kerja	-.029	.150	-.031	-.193	.849	.489	2.044
	Kerja sama tim	.054	.142	.070	.378	.709	.375	2.663

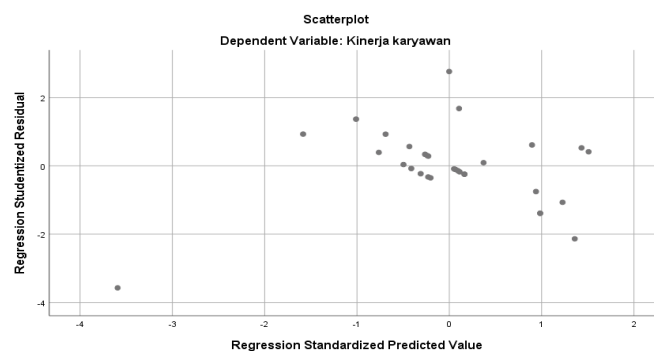
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 3, diperoleh bahwa nilai Tolerance untuk variabel *WLB* sebesar 0,508, Kepuasan Kerja sebesar 0,489, dan Kerja Sama Tim sebesar 0,375, yang seluruhnya berada di atas nilai ambang batas 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk masing-masing variabel berturut-turut adalah 1,969; 2,044; dan 2,663, yang seluruhnya berada di bawah batas toleransi 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik di mana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah *distandarized*.



Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Gambar 3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tampak bahwa sebaran titik residual terhadap nilai prediksi menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol tanpa membentuk pola tertentu, seperti menyebar melebar atau mengerucut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians dari residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi dapat dianggap valid secara statistik.

Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda untuk mengetahui apakah data yang di uji berhubungan secara linear atau tidak. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *WLB*, kepuasan kerja, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh.

Tabel. 4 Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.943	1.909		2.065	.049
	<i>WLB</i>	.592	.122	.775	4.859	.000
	Kepuasan Kerja	-.029	.150	-.031	-.193	.849
	Kerja sama tim	.054	.142	.070	.378	.709

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: diolah 2025

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,943 + 0,592X_1 - 0,029X_2 + 0,054X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel *WLB* (X_1) dan Kerja Sama Tim (X_3) memiliki koefisien regresi bernilai positif, sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi negatif. Artinya, secara umum, *Work Life Balance* dan Kerja Sama Tim memiliki hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan, sementara Kepuasan Kerja justru menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, meskipun secara statistik tidak signifikan.

1. Nilai Konstanta (a) = 3,943 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen yaitu *WLB*, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim bernilai nol, maka nilai dasar dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,943. Angka ini menggambarkan tingkat awal kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel bebas yang diteliti.
2. Koefisien Regresi *WLB* (X_1) = 0,592 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,592 satuan. Koefisien ini positif dan signifikan secara statistik (p -value = 0,000), yang mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara signifikan.
3. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X_2) = -0,029 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kepuasan Kerja justru cenderung menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,029 satuan. Namun, nilai signifikansinya sebesar 0,849 jauh di atas 0,05, yang berarti secara statistik pengaruh variabel ini tidak signifikan. Dengan demikian, meskipun arah hubungan negatif, kontribusinya terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan tidak berarti dalam model ini.
4. Koefisien Regresi Kerja Sama Tim (X_3) = 0,054 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kerja sama tim akan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,054 satuan. Meskipun arah hubungan positif, nilai signifikansi sebesar 0,709 menunjukkan bahwa pengaruh ini juga tidak signifikan secara statistik, dan kontribusinya terhadap kinerja masih relatif kecil dibandingkan dengan *Work Life Balance*.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini dasar pengambilan keputusannya ialah, apabila nilai $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil uji parsial sebagai berikut :

Tabel. 5 Uji T

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.190	3	48.397	16.800	.000 ^b
	Residual	77.778	27	2.881		
	Total	222.968	30			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerja sama tim, WLB, Kepuasan Kerja						

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 5 maka berikut ini adalah hasil pada Tabel Uji T :

1. Hasil t hitung *Work Life Balance* (X_1) sebesar 4.859, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.052, hal ini berarti t hitung $>$ t tabel. Sementara nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti lebih

kecil dari < 0.05 . Oleh karena itu, variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menolak H_0 dan menerima H_a .

2. Hasil t hitung Kepuasan Kerja (X2) sebesar -0.193 , sedangkan nilai t tabel sebesar 2.052 , hal ini berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Sementara nilai signifikansi sebesar 0.849 , yang berarti lebih besar dari > 0.05 . Oleh karena itu, variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menerima H_0 dan menolak H_a .
3. Hasil t hitung Kerja Sama Tim (X3) sebesar 0.378 , sedangkan nilai t tabel sebesar 2.052 , hal ini berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Sementara nilai signifikansi sebesar 0.709 , yang berarti lebih besar dari > 0.05 . Oleh karena itu, variabel Kerja Sama Tim (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menerima H_0 dan menolak H_a .

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama maka dilakukan uji F. Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel. 6 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.190	3	48.397	16.800	.000 ^b
	Residual	77.778	27	2.881		
	Total	222.968	30			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerja sama tim, WLB, Kepuasan Kerja						

Sumber: diolah oleh peneliti (2025)

Pada Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16.800 dan F tabel sebesar 2.960 serta nilai signifikansi sebesar 0.000 . Artinya, variabel *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan VOKS Radio Banda Aceh, dikarenakan nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

6. Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan VOKS Radio Banda Aceh ($\beta = 0,592$; $t = 4,859$; sig. = $0,000$), sedangkan kepuasan kerja ($\beta = -0,029$; $t = -0,193$; sig. = $0,849$) dan kerja sama tim ($\beta = 0,054$; $t = 0,378$; sig. = $0,709$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $16,800$ dan tingkat signifikansi $0,000$. Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Di antara ketiga variabel tersebut, *Work Life Balance* merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan VOKS Radio Banda Aceh ($\beta = 0,592$; sig. = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -0,029$; sig. = 0,849). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.
3. Kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,054$; sig. = 0,709). Hal ini mengindikasikan bahwa koordinasi dan kolaborasi tim yang ada belum berjalan secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.
4. Secara simultan, Work Life Balance, kepuasan kerja, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fhitung = 16,800; sig. = 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan kinerja karyawan, meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan.

Daftar Pustaka

- Arsid, A., & Sutoro, M. (2022). Optimalisasi peran disiplin dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576.
- Hutcheson, J., & Peggy, A. (2020). Work-life balance: A key to employee satisfaction. *Journal of Organizational Psychology*, 19(1), 5-15.
- Ismail, J. (2022). *Outcome of WLB on commitment, turnover and job satisfaction*.
- Mariati, A. (2020). Keseimbangan kehidupan-kerja: Pengertian dan implikasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 21-30.
- Muh, S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Edisi ke-4). Rajawali Pers.
- Paulose, H., & Sudarsan, S. (2022). Gender Roles and Their Impact on Society. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 4(5), 5-15.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sekaran, U. (2021). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Praktis* (hal. 178). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Spector, P. E. (2021). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications
- Sutrisno. (2020). Kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 172-180.
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2020). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 75(4), 593–600.
- Widyasari, A., Budi, C., & Diah, E. (2021). Keterlibatan individu dalam work-life balance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 15-25.
- Yudoyono, F., Pratiwi, D., & Hendra, H. (2020). Supraorbital and supratrochlear neuralgia caused by dermoid cyst. *Indonesian Journal of Neurosurgery*, 3(2).
- Muh, S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Edisi ke-4). Rajawali Pers.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.