

Pengaruh Kelelahan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Alat Tulis

Dendy Novandi¹, Cletrisovi², Nawfa Kayla Kautsarani³, Nia Nahdiyah Septiani⁴

^{1,2,3,4*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya

Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

Email: ¹dendy.novandy@ugj.ac.id, ²cletrisovi.123020219@ugj.ac.id,

³nawfa.123020224@ugj.ac.id, ^{4*}nia.123020227@ugj.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work fatigue, job satisfaction, and work-life balance on employee performance at PT Zebra Asaba Industries. An associative quantitative approach was used, with data collected through closed questionnaires distributed to Millennial and Gen Z employees. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results show that job satisfaction has a significant effect on employee performance, while work fatigue and work-life balance do not show a significant effect, either partially or simultaneously. These findings suggest that increasing job satisfaction is key to improving employee productivity. Although fatigue and work-life balance were not significant in this study, they still warrant attention as they may affect long-term performance. The study recommends that management focus on enhancing job satisfaction through improvements in work environment, compensation, and interpersonal relationships. Future research is advised to explore other potential factors such as motivation, organizational culture, or leadership style that may have a greater impact on performance.

Keywords: Job Fatigue, Job Satisfaction, Work-Life Balance, Employee Performance, HRM.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Zebra Asaba Industries. Menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarakan kepada karyawan Generasi Milenial dan Gen Z. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kelelahan kerja dan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas. Sementara itu, meskipun kelelahan dan *work-life balance* tidak berdampak signifikan dalam penelitian ini, aspek tersebut tetap perlu diperhatikan karena secara teoritis dapat memengaruhi kinerja jangka panjang. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen lebih memfokuskan perhatian pada aspek yang berkaitan dengan

kepuasan kerja seperti lingkungan kerja, insentif, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Selain itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja, Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja, Kinerja Karyawan, SDM.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah salah satu hal terpenting yang menentukan apakah suatu perusahaan akan sukses di pasar yang semakin kompetitif saat ini. Sebagai perusahaan manufaktur yang sedang berkembang, PT Zebra Asaba Industries harus memastikan karyawannya bekerja dengan baik. PT Zebra Asaba Industries harus memastikan bahwa karyawannya bekerja dengan optimal agar dapat mencapai tujuan korporatnya dengan sukses. Namun, pada kenyataannya, banyak karyawan menghadapi berbagai masalah seperti kelelahan akibat pekerjaan, fluktuasi kepuasan kerja, dan kesulitan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan). Dalam era kompetisi industri yang semakin kompleks, kinerja karyawan menjadi fondasi utama bagi keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor manufaktur. PT Zebra Asaba Industries sebagai perusahaan manufaktur alat tulis memiliki tuntutan tinggi dalam memastikan produktivitas SDM yang optimal demi pencapaian tujuan strategis perusahaan. Namun, fenomena kelelahan kerja (*job fatigue*), rendahnya kepuasan kerja, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) menjadi tantangan yang sering kali dihadapi dalam pengelolaan kinerja karyawan (Zulfin et al., 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam konteks *work-life balance* (WLB) dan faktor kelelahan dipengaruhi oleh berbagai variabel penting. Shaari et al. (2022) menemukan bahwa dalam studi pada perusahaan manufaktur, kinerja karyawan diprediksi oleh tingkat keseimbangan kehidupan kerja, meskipun korelasinya tergolong lemah tetapi positif. Di sisi lain, kepuasan kerja terbukti menjadi salah satu mediator penting yang memitigasi efek negatif kelelahan, sehingga meningkatkan efektivitas karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Penelitian sebelumnya mengenai kinerja karyawan menunjukkan adanya permasalahan penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan pengolahan kayu kuas, PT Sentosa Hastareksa. Penurunan ini disebabkan oleh kurangnya keterampilan dan motivasi kerja pegawai, yang berdampak pada menurunnya produktivitas sehingga hasil produksi tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang layak, serta penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang baik. Semakin baik karyawan dalam menjalankan tugasnya dan memberikan kontribusi bagi perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya (Findy et al., 2020) (Padang, 2025).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlambang et al. (2019), Sidik (2019), dan Lukmiati et al. (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Saifullah (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, penelitian Adelia Adha dan Kasmari (2024) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Padang, 2025). Selain itu, *work-life balance* memainkan peran krusial dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan, yang pada gilirannya mendukung produktivitas. Karyawan yang dapat menyeimbangkan peran profesional dan personalnya cenderung

memiliki stres lebih rendah dan kepuasan kerja lebih tinggi Wulandari et al., 2024). Namun, penelitian oleh Tawakal & Jamaludin (2025) memperlihatkan bahwa *work-life balance* tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja jika tidak didukung faktor-faktor lain seperti efikasi diri atau kondisi kerja yang fleksibel (Argo Yudhanto et al., 2024).

Selanjutnya, kelelahan kerja (*job fatigue*) juga dilaporkan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, tetapi besarannya sangat bergantung pada lingkungan kerja dan strategi coping yang diterapkan oleh karyawan (Jodie Firjatullah et al., 2023). Penelitian ini berupaya untuk menunjukkan bahwa kelelahan kerja mengganggu kinerja dengan menguras energi dan konsentrasi seseorang saat melakukan tugas sehari-hari (Tawakal & Jamaludin, 2025). Beberapa kasus kelelahan kerja yang terjadi di Indonesia, seperti ditunjukkan dalam penelitian, mengungkapkan bahwa petugas kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup menunjukkan tingkat kelelahan kerja pada kategori sedang. Kondisi ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik eksternal seperti tanggung jawab keluarga, kondisi kesehatan, dan gaya hidup, maupun faktor internal seperti jam kerja, beban kerja, sistem shift, waktu istirahat yang terbatas, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung (Argo Yudhanto et al., 2024).

Pekerja yang mengalami kelelahan, khususnya pada jenis pekerjaan yang bersifat dinamis seperti di Tempat Pengolahan Sampah Terpadu (TPST), berisiko mengalami berbagai dampak negatif, antara lain gangguan kesehatan, peningkatan risiko kecelakaan kerja, serta penurunan kinerja. Kelelahan merupakan kondisi fisik yang dirasakan seseorang baik saat bekerja maupun setelah menyelesaikan pekerjaannya (Argo Yudhanto et al., 2024). Kelelahan kerja menjadi fenomena yang umum terjadi dan dapat menimbulkan ketidaknyamanan, gangguan kesehatan, penurunan produktivitas kerja, kecelakaan kerja, serta tingginya angka pergantian karyawan (*turnover*) (Argo Yudhanto et al., 2024).

Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Karyawan umumnya bekerja lebih baik ketika mereka puas dengan insentif, lingkungan kerja, dan interaksi dengan rekan kerja dan atasan (Syifa Fadilla, 2022). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan isu penting, selain kelelahan dan kepuasan kerja. Menurut Luthans dalam Witasari (2009), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau perasaan positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Lebih lanjut, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui sikap positif karyawan terhadap tugas-tugasnya serta lingkungan kerja secara keseluruhan. Namun, berdasarkan hasil observasi di perusahaan, kinerja karyawan masih belum mencapai tingkat yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari berbagai permasalahan yang terjadi, seperti masih adanya kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, tingkat ketepatan waktu masih rendah karena banyak karyawan yang sering datang terlambat. Pada saat jam kerja pun, masih ditemukan karyawan yang mengobrol atau bersantai, sehingga tidak memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya (Landra et al., 2020). Pekerja yang berhasil menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka umumnya berkinerja lebih baik dan mengalami stres yang lebih sedikit. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan stres, tingkat kepuasan yang lebih rendah, dan produktivitas yang menurun (Jina Andarista, Nurdin Latif 2024).

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi gap penelitian dengan menyelidiki secara menyeluruh bagaimana kelelahan kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan di PT Zebra Asaba Industries.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh setiap anggota kelompok dengan memanfaatkan sumber daya tertentu guna memperoleh tujuan organisasi. Kinerja juga bisa didefinisikan dari hasil tugas-tugas yang diberikan dari seorang karyawan dan metode yang digunakan untuk menyelesaikannya. Pada dasarnya, Kinerja individu adalah hasil dari usaha seseorang dalam jangka waktu tertentu terkait dengan tolok ukur, tujuan, atau kriteria lain yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain (Marikar & Shaleh, 2025).

Menurut Edison dalam Saputri et al (2022) terdapat 11 indikator kinerja yaitu fokus pada pencapaian target, target menantang dan realistis, kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, pelanggan (internal/eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan, pekerjaan selesai tepat waktu, pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian, anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu, dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kelelahan Kerja

Menurut Ganda et al (2024), Kelelahan kronis dapat berkembang jika Anda merasa lelah sepanjang waktu. Oleh karena itu, penting untuk meminimalkan kelelahan sebanyak mungkin. Hal ini dapat dilakukan, misalnya, dengan menerapkan ergonomi, mengontrol jam kerja, menyediakan waktu istirahat yang cukup dan ruang istirahat, menerapkan cuti, serta menerapkan langkah-langkah untuk mengatasi kebisingan, stres panas, ventilasi, dan pencahayaan yang baik. Karena perusahaan telah menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai, keluhan mengenai kelelahan akibat pekerjaan tidak terlalu umum.

Kelelahan kerja memiliki makna yang berbeda bagi setiap individu karena sifatnya yang subjektif. Namun secara umum, kelelahan kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang dialami oleh tenaga kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan vitalitas. Pegawai harus diberikan waktu istirahat yang cukup ketika merasakan kelelahan yang luar biasa saat bekerja. Indikator kelelahan kerja menurut Maslach yang diadopsi oleh Saputri et al (2022) yaitu : perasaan letih, kelelahan mental, kelelahan emosional, sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkungan pekerjaan, kecenderungan untuk menarik diri, mengurangi keterlibatan diri dalam pekerjaan, dan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, perasaan tidak puas terhadap pekerjaan, perasaan tidak puas terhadap kehidupan.

Kepuasan Kerja

Menurut Suryawan & Salsabilla (2022), Keadaan emosional di mana seorang karyawan merasa senang atau tidak nyaman terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan sejumlah indikator kepuasan kerja dapat bersifat positif atau negatif. Menurut Jodie Firjatullah et al (2023), Berikut adalah indikator kepuasan kerja: 1) menikmati pekerjaan, yang menunjukkan bahwa seseorang menikmati pekerjaannya karena mereka dapat melakukannya, 2) menghargai pekerjaan, 3) etika kerja, yang merupakan kesepakatan internal yang muncul di dalam individu atau kelompok individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan norma-norma yang diterima, 4) disiplin, merupakan situasi yang dikembangkan dan dibentuk melalui serangkaian tindakan yang menampilkan kualitas ketaatan, kepatuhan, loyalitas, keteraturan, dan disiplin, dan 5) kinerja kerja, yang merupakan hasil seseorang yang melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka, dengan mempertimbangkan kemampuan, komitmen, dan waktu yang mereka miliki.

Keseimbangan Kerja

Work-life balance adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antar kehidupan keluarga dan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas, loyalitas terhadap pekerjaan (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Menurut Wulandari et al (2024), *work-life balance* adalah pandangan pribadi yang memungkinkan aktivitas kerja dan non-kerja untuk berdampingan dan mendukung perkembangan pribadi sesuai dengan prioritas seseorang. Keseimbangan kerja mengacu pada kondisi di mana seseorang dapat mengelola dan menyeimbangkan waktu, energi, dan perhatiannya secara optimal antara tuntutan kehidupan pribadi dan kewajiban profesionalnya. Menurut Arifin & Muharto (2022) terdapat tiga indikator dalam worklife balance, yaitu sebagai berikut: Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kelelahan kerja ialah masalah yang signifikan yang memengaruhi tingkat kinerja setiap individu (Kude et al., 2023). Temuan penelitian oleh (Irdhayanti et al., 2024), menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian oleh (Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. 2025) dengan nilai p sebesar 0.006, kelelahan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja kru film. Menurut model penelitian, stres terkait pekerjaan, kelelahan, dan kepercayaan diri menjelaskan 88,7% variasi kinerja (Saputri et al., 2022).

H₁: Diduga kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Fitriya & Kustini, 2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan kerja memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh yang positif kepada Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Gross et al., 2021) nilai p sebesar 0.000 dan koefisien jalur sebesar 0.653 mendukung hal ini. Kedua variabel memiliki hubungan positif ketika koefisien jalurnya positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan kebahagiaan dalam pekerjaan. Demikian pula penelitian oleh (Astrida et al., 2018) berpendapat bahwa karyawan yang puas akan saling mendukung dan berbicara baik tentang organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Berikut adalah hipotesis penelitian berdasarkan deskripsi di atas:

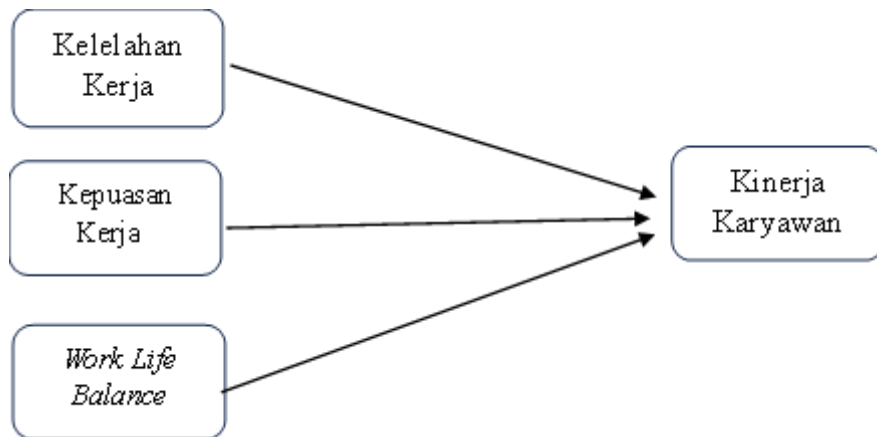
H₂: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada saat ini, tekanan kerja menghasilkan kesulitan bagi orang untuk menggabungkan aktivitas terkait pekerjaan dan non-pekerjaan. Akibatnya, istilah “keseimbangan kerja-kehidupan” merujuk pada kebijakan organisasi yang mengakui dan berusaha mendukung kebutuhan karyawan dalam menyeimbangkan kewajiban keluarga dan kehidupan profesional. Keseimbangan kerja-kehidupan merujuk pada sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan pekerjaannya di tempat kerja dan dalam kehidupan rumah tangganya. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menimbulkan stres bagi karyawan, yang berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas. Karyawan yang menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, memiliki suasana hati yang baik, dan mengalami stres yang lebih sedikit, hal ini meningkatkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan dan

memperbaiki kinerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Berdasarkan hal tersebut, hipotesisnya adalah:

H₃ :Diduga *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kepuasan kerja, dan kelelahan terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Kuesioner digunakan sebagai alat utama dalam penelitian berbasis survei ini.

Subyek penelitian ini adalah karyawan generasi Milenial dan Generasi Z yang bekerja di PT Zebra Asaba Industries. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel utama, yaitu tingkat kepuasan kerja, tingkat kelelahan yang dialami selama bekerja, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan beban pekerjaan yang dijalani.

Survei ini mencakup semua karyawan Generasi Z dan milenial dari PT Zebra Asaba Industries di Kuningan, Jawa Barat. Metode sampling purposif digunakan, dengan kriteria usia antara 20 hingga 40 tahun. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diverifikasi dan diperiksa keandalannya dalam uji coba dengan jumlah 70 responden. Setiap item menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5, di mana:

1 = Sangat Tidak Setuju,
5 = Sangat Setuju.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas diuji dengan korelasi item-total menggunakan Pearson, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,7$.

b. Uji Asumsi Klasik

Dilakukan uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang kuat antarvariabel independen. Model dinyatakan layak jika Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

c. Uji t dan Uji F

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel pada signifikansi 0,05. Item dikatakan valid jika r -hitung bernilai positif dan lebih besar dari r -tabel (r -hitung $>$ r -tabel), sedangkan jika r -hitung $\leq$ r -tabel, maka item tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

<u>pernyataan</u>	<u>r-Hitung</u>	<u>r-Tabel</u>	<u>P(Sig.0)</u>	<u>Keterangan</u>
X1.1	0,760	0.235	0,000	Valid
X1.2	0,621	0.235	0,000	Valid
X1.3	0,827	0.235	0,000	Valid
X1.4	0,688	0.235	0,000	Valid
X1.5	0,748	0.235	0,000	Valid
X2.1	0,642	0.235	0,000	Valid
X2.2	0,872	0.235	0,000	Valid
X2.3	0,771	0.235	0,000	Valid
X2.4	0,738	0.235	0,000	Valid
X2.5	0,634	0.235	0,000	Valid
X3.1	0,674	0.235	0,000	Valid
X3.2	0,862	0.235	0,000	Valid
X3.3	0,840	0.235	0,000	Valid
X3.4	0,666	0.235	0,000	Valid
X3.5	0,298	0.235	0,000	Valid
Y1	0,611	0.235	0,000	Valid
Y2	0,643	0.235	0,000	Valid
Y3	0,649	0.235	0,000	Valid
Y4	0,639	0.235	0,000	Valid
Y5	0,645	0.235	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 27, 2025

Menurut hasil yang tercantum dalam Tabel 1, semua pernyataan dari variabel X1 (Kelelahan Kerja), X2 (Kepuasan Kerja), X3 (Keseimbangan Kerja-Kehidupan), dan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel (0,235), serta nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang secara signifikan lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner mempunyai korelasi yang kuat dengan skor keseluruhannya, sehingga menegaskan validitas statistik semua item. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan telah secara efektif menangkap dan mengukur setiap konstruksi teoritis yang diselidiki, sekaligus meminimalkan kemungkinan munculnya pertanyaan yang ambigu atau tidak relevan. Validitas yang tinggi ini adalah dasar krusial untuk menjamin kualitas data sebelum memasuki tahap analisis lebih lanjut.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau keajegan suatu instrumen penelitian. Jika instrumen reliabel, maka hasilnya akan tetap stabil meskipun digunakan berulang kali. Pengujian biasanya dilakukan dengan metode **Alpha Cronbach**, dan suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Jika nilai di bawah itu, maka instrumen dianggap kurang konsisten atau tidak reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
20	0,714	0,6	reliabel

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 27, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa dengan total 20 item, Cronbach's Alpha sebesar 0,714, yang lebih besar dari persyaratan minimum kategori reliabel sebesar 0,6. Peringkat ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner tersebut sangat dapat diandalkan, artinya responden menjawab secara konsisten terhadap berbagai item yang mengukur variabel yang sama. Reliabilitas yang baik juga menunjukkan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan untuk pemeriksaan lebih lanjut seperti regresi atau pengujian hipotesis. Hal ini penting karena reliabilitas yang rendah akan menghasilkan error tinggi dan berpotensi menghasilkan kesimpulan yang bias atau tidak akurat.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah yang diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan tidak bias.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Nama Tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	$> 0,05$	0,200	Lulus Uji Normalitas
Uji Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance	VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$	T 0,632 VIF 1,583 T 0,943 VIF 1,060 T 0,655 VIF 1,526	Lulus Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 27, 2025

Dari Tabel 3 terlihat bahwa uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Ini penting karena pelanggaran terhadap asumsi normalitas dapat mempengaruhi keakuratan estimasi parameter. Selanjutnya, pada uji multikolinearitas, nilai Tolerance untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10, masing-masing seperti T 0,943 VIF 1,060 dan T 0,655 VIF 1,526. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas di antara variabel independen, artinya antar-variabel tidak saling memengaruhi secara berlebihan. Kedua hasil ini membuktikan bahwa data telah memenuhi asumsi-asumsi dasar regresi, sehingga hasil analisis regresi yang dilakukan nantinya bisa dianggap valid dan akurat secara statistik.

Uji Hipotesis

Digunakan untuk menentukan pengaruh variabel. Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh secara simultan. Keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (p-value), dengan batas umum 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	P-Value	Tingkat signifikansi	Keterangan
H1	Kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan	0,186	0,05	Tidak berpengaruh signifikan
H2	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,022	0,05	Berpengaruh signifikan
H3	Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan	0,122	0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS 27, 2025

Tabel 4 menyajikan hasil pengujian tiga hipotesis utama penelitian yang memancarkan pengaruh kelelahan kerja, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh kelelahan kerja. Hal ini mungkin disebabkan karena pekerja memiliki mekanisme penyesuaian atau strategi coping yang mereka gunakan untuk tetap produktif meskipun lelah. Maryam (2017) berpendapat bahwa stres dapat memiliki dampak fisiologis dan psikologis negatif pada individu. Orang akan bertindak untuk melawan dampak merugikan ini; mereka tidak akan membiarkannya berlanjut. Strategi coping adalah tindakan yang diambil oleh orang. Dua kategori utama dari strategi coping adalah penanggulangan berfokus pada emosi dan penanggulangan berfokus pada masalah. Karyawan dapat secara aktif mengelola stres terkait pekerjaan dengan menggunakan strategi penanggulangan seperti pemecahan masalah secara strategis atau mencari dukungan sosial, atau mereka dapat menggunakan pengendalian diri dan evaluasi diri yang positif untuk menjaga kestabilan emosi mereka. Karyawan yang memiliki kepribadian fleksibel, pengalaman kerja, dan dukungan sosial dapat tetap produktif bahkan ketika mereka lelah. Oleh karena itu, meskipun kelelahan kerja terjadi, dampaknya terhadap kinerja relatif kecil karena diredam oleh mekanisme adaptif yang kuat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung gagasan bahwa pekerja lebih cenderung termotivasi di tempat kerja ketika mereka puas dengan kondisi kerja,

hubungan dengan rekan kerja, insentif, dan peluang untuk pengembangan profesional. Menurut Robbins dan Judge (2019), kebahagiaan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja, mengurangi absensi dan turnover, serta meningkatkan loyalitas. Studi ini mendukung temuan mereka. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja karyawan di PT Zebra Asaba Industries secara berkelanjutan, kebahagiaan kerja merupakan komponen krusial yang perlu dijaga dan ditingkatkan.

Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh work-life balance. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya, termasuk Shaari dkk. (2022), yang menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan komitmen organisasi dan produktivitas Udin (2023), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan efisiensi dan loyalitas; serta Badrianto dan Ekhsan (2021), yang menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh budaya kerja di PT Zebra Asaba Industries, yang sangat menekankan pada pencapaian target dan efisiensi waktu. Dalam lingkungan seperti ini, karyawan cenderung menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan mereka, meskipun hal itu berarti mengorbankan aspek-aspek kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu, hal ini tidak selalu mengurangi kinerja, karena karyawan lebih fokus pada kesuksesan pekerjaan mereka. Teori penyesuaian diri Maryam (2017) mendukung penjelasan ini dengan menyatakan bahwa orang sering menggunakan strategi penyesuaian diri yang berfokus pada emosi, seperti pengendalian diri, untuk mengelola reaksi emosional, serta penilaian ulang positif, yang memandang stres sebagai sesuatu yang harus diterima, ketika mereka merasa tidak berdaya untuk mengubah keadaan di luar kendali mereka. Bahkan ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu, karyawan masih dapat berkinerja optimal ketika mereka menggunakan mekanisme penyesuaian diri seperti ini.

Implikasi Teoritis

Meskipun kelelahan kerja dan keseimbangan kerja kehidupan mungkin tidak selalu secara statistik signifikan, kepuasan kerja memiliki hubungan yang konsisten dan signifikan dengan kinerja, yang merupakan salah satu cara studi ini mengembangkan konsep manajemen sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan mekanisme penyesuaian pribadi dapat berfungsi sebagai elemen perantara dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, mengurangi dampak kelelahan atau ketidakseimbangan kerja-kehidupan terhadap produktivitas. Hasil ini memperdalam pengetahuan akademik bahwa faktor lingkungan dan psikologis, seperti budaya kerja dan mekanisme penyesuaian, memainkan peran kritis dalam menjelaskan variasi empiris dalam hasil di antara perusahaan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan studi, kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang merupakan informasi penting bagi manajemen PT Zebra Asaba Industries. Oleh karena itu, organisasi harus menerapkan strategi termasuk memberikan insentif, menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong pengembangan karier, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja. Manajemen tetap harus mengambil langkah proaktif untuk mengatasi kelelahan kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

bahkan ketika faktor-faktor ini tampaknya tidak memiliki dampak yang signifikan. Misalnya, dengan menawarkan kursus pelatihan tentang manajemen stres, menjaga beban kerja yang seimbang, dan mendorong fleksibilitas di tempat kerja. Hal ini mengurangi kemungkinan penurunan kinerja tim juga menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan dalam jangka panjang.

5. PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian mengenai dampak kelelahan kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Zebra Asaba Industries menunjukkan bahwa hanya kepuasan kerja yang memiliki dampak signifikan dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja mereka. Sementara itu, kelelahan kerja dan *work-life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut belum berfungsi sebagai faktor penentu yang signifikan dalam memprediksi kinerja di lingkungan kerja ini. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja harus menjadi fokus utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen PT Zebra Asaba Industries lebih memfokuskan perhatiannya pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena variabel ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja, pemberian insentif yang layak, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Meskipun kelelahan kerja dan *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, perusahaan tetap perlu memonitor tingkat kelelahan karyawan dan menyediakan waktu istirahat yang cukup serta edukasi mengenai pentingnya keseimbangan hidup agar potensi negatif dari kedua faktor tersebut dapat diminimalkan. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan guna mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang kemungkinan besar turut memengaruhi kinerja karyawan secara lebih dominan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Argo Yudhanto, Sri Suwarsi, & Roosallyn Assyofa, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Burnout Pegawai. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(2), 1016–1024. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i2.13378>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Astrida, R., Salim, S. R. A., & Absah, Y. (2018). *The Influence Of Work Satisfaction And Work Stress On Organizational Citizenship Behavior Through Organizational Commitment As Intervening Variable At PT Asabri (Persero), Sumatera Region*. 5(December), 355–364. <https://doi.org/10.2991/ebic-17.2018.71>

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>
- Ganda, P., Influencer, T., Qubee, M., & Srilusyana, E. (2024). *Pengaruh Kelelahan Kerja , Keseimbangan Kehidupan Kerja , dan Konflik*. 10(4), 2522–2533.
- Gross, H. P., Ingerfurth, S., & Willems, J. (2021). Employees as reputation advocates: Dimensions of employee job satisfaction explaining employees' recommendation intention. *Journal of Business Research*, 134(December 2019), 405–413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.021>
- Irdhayanti, E., Mustika, U. N., & Syahputri, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di PERUM DAMRI Cabang Pontianak. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7(1), 689–703.
- Jina Andarista, Nurdin Latif, J. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna Makassar Program Studi Manajemen “ Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 2(6).
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kude, L. A., Rahman Pakaya, A., & Hinely, R. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Gorontalo. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 215–226.
- Landra, I. N., Oka, I. K., & Widiadnya, I. B. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Suar Artha Dharma Kabupaten Badung. *Values*, 1(2), 42–50.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 135–150. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1096>
- Maryam, S. (2017). Strategi Coping. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 101.
- Padang, S. R. (2025). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 01(04), 272–281.

- Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). Pengaruh kelelahan kerja dan person job fit terhadap kinerja pegawai. *Jebm*, 14(4), 807–814.
- Shaari, R., Sarip, A., Abdul Wahab, S. R., & Md Saat, S. N. A. (2022). Work-Life Balance and Employee Performance in Selected Manufacturing Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(9), 1641–1648. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i9/14727>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Tawakal, M. I., & Jamaludin, A. (2025). *The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance PT . Sumber Adiluhung Kahuripan Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sumber Adiluhung Kahuripan*. 6(3), 3061–3075.
- Wulandari, R., Pardiman, & Slamet, R. A. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Manajerial TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Dalam Inustri Jasa (Studi Pada Karyawan Travel di Pacitan). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 03(01), 4489–4497.
- Zulfin, N., Rauf, B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. *Jambura*, 7(1), 257–263.