

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION DAN MENTAL HEALTH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PENGELOLA IT CENTER MANADO

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION, AND MENTAL HEALTH ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE IT CENTER MANGAMENT OFFICE IN MANADO

Oleh:

Sandra Brigita Vinsensia Tamboto¹

Merinda H. C. Pandowo²

Jeffry Tampenawas³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹stamboto10@gmail.com](mailto:stamboto10@gmail.com)

[²merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

[³jeffry_tampenawas@unsrat.ac.id](mailto:jeffry_tampenawas@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance, Job Satisfaction dan Mental Health terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengelola IT Center Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Pengelola IT Center Manado dengan jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dengan instrumen pengumpulan data menggunakan berupa kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Work Life Balance, Job Satisfaction dan Mental Health berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menegaskan betapa pentingnya kebijakan perusahaan dalam mendukung Work Life Balance, menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, serta menjaga kesehatan mental karyawan guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Work Life Balance, Job Satisfaction, Mental Health, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to analyze the impact of Work Life Balance, Job Satisfaction, and Mental Health on Employee Performance at the IT Center Management Office in Manado. The population of this study comprises all employees at the IT Center Management Office in Manado, with a sample size of 33 respondents. Data collection was conducted using questionnaires, and the data analysis technique employed was multiple linier regression. The result indicate that, simultaneously, Work Life Balance, Job Satisfaction dan Mental Health have a significant effect on Employee Performances. Individually, each independent variable also significantly influences Employee Performances. These findings underscore the importance of organizational policies that support Work Life Balance, foster a satisfying work environment, and maintain employees Mental Health to enhance performances. This research is expected to serve as foundation for developing more effective and sustainable human resource management strategies.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction, Mental Health, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena produktivitas dan efektivitas operasional sangat bergantung pada kualitas kerja yang dihasilkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Ketika seorang pekerja senang dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi dan memberikan upaya terbaiknya.

Keseimbangan kerja-hidup yang buruk, kepuasan kerja yang rendah, dan masalah kesehatan mental dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sering

kali menyebabkan stres yang mengganggu kemampuan karyawan untuk mengelola tugas mereka secara efektif, yang akhirnya mengurangi kinerja mereka.

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan, seperti beban kerja yang tidak seimbang atau kurangnya dukungan dari organisasi, dapat mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan. Masalah kesehatan mental seperti stres juga menyebabkan penurunan signifikan dalam kinerja, karena karyawan kesulitan menjaga energi dan fokus. Temuan ini menekankan pentingnya kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas kerja dan perhatian terhadap kesehatan mental, untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Mental health menjadi perhatian serius mengingat intensitas tekanan kerja yang tinggi. Karyawan secara konsisten dihadapkan pada deadline yang ketat dan tuntutan kualitas kerja yang tinggi. Pemeriksaan kesehatan rutin menunjukkan peningkatan kasus stress kerja dan kecemasan di kalangan karyawan bahkan. Beberapa karyawan bahkan menunjukkan gejala *burnout*, yang manifestasinya terlihat dari meningkatnya ketidakhadiran kerja dan menurunnya kemampuan konsentrasi dalam pelaksanaan tugas.

Dampak dari permasalahan-permasalahan tersebut terlihat jelas pada kinerja karyawan. Kesulitan dalam memenuhi *deadline* mengakibatkan tertunda penyelesaian tugas-tugas penting. Kualitas kerja juga menunjukkan, penurunan, terlihat dari meningkatnya kesalahan dalam pemrosesan dokumen dan menurunnya tingkat kepuasan tenant terhadap layanan administratif. Kinerja kerja mengalami penurunan signifikan, yang tercermin dari lambatnya penanganan masalah dan berkurangnya efektivitas koordinasi antar departemen. Lebih jauh lagi karyawan yang mengalami tekanan mental cenderung kurang optimal dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Hal ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi efektivitas operasional kantor Pengelola IT Center Manado secara keseluruhan.

Untuk mendukung kelancaran tugas dan operasional sehari-hari, Kantor Pengelola IT Center Manado memiliki struktur organisasi yang bersifat fungsional dan terkoordinasi. Struktur ini dibentuk agar setiap unit kerja dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara terfokus, sesuai dengan kebutuhan manajerial, teknis, dan pelayanan tenant. Kepemimpinan dibawah kendali seorang General Manager yang membawahi sejumlah divisi strategis, antara lain *Engineering*, *Tenant Relation*, *Finance and Accounting*, *Business Development* dan *General Affair*. Masing-masing divisi memiliki kepala bagian, staf administratif, serta petugas operasional yang mendukung kelancaran aktivitas kerja.

Struktur organisasi ini menjadi landasan penting dalam memahami konteks lingkungan kerja yang diteliti, karena tugas dan posisi mereka sangat mempengaruhi tingkat beban kerja, dukungan organisasi, serta tekanan mental yang mereka alami. Setiap divisi memiliki komposisi personel yang disesuaikan dengan tanggung jawab fungsionalnya. *Divisi Engineering* menjadi unit dengan jumlah personel terbanyak karena beban kerja teknis yang tinggi dalam pengelolaan gedung. Sementara divisi lain seperti *Tenant Relation*, *Finance & Accounting*, *Business Development*, dan *General Affair* berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional secara administratif, komunikasi tenant, promosi, serta urusan umum dan SDM. Secara keseluruhan struktur organisasi ini terdiri dari 33 orang karyawan dan 1 *General Manager*, sehingga total berjumlah 34 orang. Kejelasan struktur dan pembagian kerja ini menjadi landasan penting dalam memahami konteks kerja para karyawan. Kompleksitas peran dan interaksi antar unit inilah yang melatarbelakangi pentingnya pengaruh *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Mental Health* terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan kerja Kantor Pengelola IT Center Manado.

Mengingat peran strategis Kantor Pengelola IT Center Manado dalam mendukung perkembangan teknologi informasi di Sulawesi Utara, permasalahan terkait *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Mental Health* karyawan perlu mendapat perhatian serius. Keseimbangan ketiga aspek tersebut menjadi kunci dalam memastikan kinerja optimal karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Situasi ini semakin kompleks dengan adanya tuntutan digitalisasi yang semakin tinggi. Karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai sistem baru dan prosedur digital, sementara beban kerja tetap harus ditangani. Proses adaptasi ini seringkali menimbulkan stress tambahan dan menurunkan kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa perubahan dalam organisasi, termasuk digitalisasi, dapat menjadi sumber stres kerja karena menuntut individu untuk terus menyesuaikan diri.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel *Work Life Balance*, *Job Satisfaction* dan *Mental Health* terhadap Kinerja Karyawan di kantor pengelola IT Center Manado.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengelola IT Center Manado.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengelola IT Center Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Dessler (2020) kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi yang dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dengan mempertimbangkan proses yang terarah. Menurut Dessler (2020), Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu Seberapa Akurat dan Sesuai Standar Hasil Kerja Yang Dicapai, Kuantitas Hasil, Ketepatan Waktu, Kerja Sama Tim, Kehadiran.

Work-life Balance

Menurut Joshi (2024), *Work Life Balance* terjadi ketika seseorang mampu menjalankan tugas-tugas pekerjaannya tanpa mengorbankan aspek lain dalam hidup, seperti waktu untuk keluarga, kesehatan, maupun kegiatan pribadi lainnya. Menurut Joshi (2024), ada beberapa hal yang bisa dijadikan indikator dalam menilai *Work Life Balance*. Pertama adanya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Lalu dukungan dari tempat kerja juga penting.

Job Satisfaction

Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Menurut Gottwald dan Lejsková (2023), beberapa indikator kepuasan kerja seperti presepsi terhadap beban kerja, kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian karyawan, serta dukungan lingkungan kerja.

Mental Health

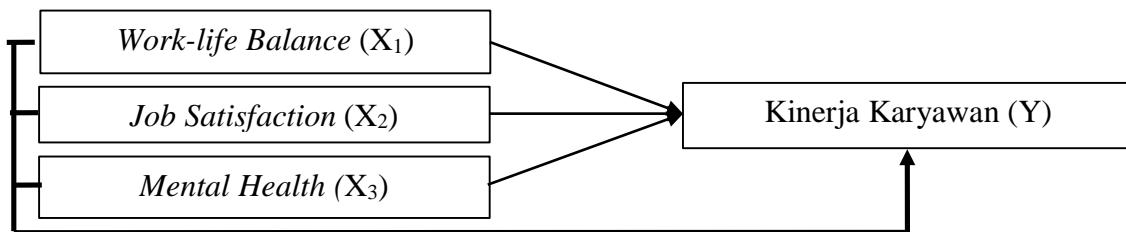
Menurut American psychological Association (APA) (2020), hal ini mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasa, bertindak, serta kemampuan dalam mengelolah stress, hubungan sosial, dan pengambilan keputusan. Kesehatan mental yang baik memungkinkan seseorang lebih efektif dalam kehidupan sehari-hari, sementara gangguan mental dapat menghambat kualitas hidup. Menurut laporan World Health Organization (WHO) (2022) dalam *World Mental Health Report*, indikator Kesehatan Mental mencakup keseimbangan emosional, kemampuan sosial, kesejahteraan fungsional, dan resilensi psikologis.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Siregar (2022) bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, work life balance dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan lingkungan kerja sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif melalui kuisioner yang dilakukan pada 109 pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Jakarta Timur yang merupakan seluruh populasi target pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima sehingga kepemimpinan transformasional, work life balance dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh tersebut.

Penelitian Adekanmbi (2022) bertujuan untuk mengkaji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan Politeknik Federal Bida, Negara Bagian Niger, dengan mempertimbangkan lingkungan kerja dan stres kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Populasi penelitian terdiri dari staf akademik (739) dan non-akademik (722) Politeknik Federal Bida, Negara Bagian Niger (1461). Sampel gabungan sebanyak 306 diperoleh menggunakan tabel ukuran sampel Krejcie & Morgan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui lingkungan kerja dan stres kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan. Hasil dari temuan berdasarkan variabel yang digunakan (stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, dan jam kerja) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Maretta, Worang, & Dotulong (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional baik secara simultan ataupun parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa baik secara simultan ataupun parsial Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Kajian teori, 2025

Hipotesis PenelitianH₁: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.H₂: *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KaryawanH₃: *Mental Health* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KaryawanH₄: *Work Life Balance, Job Satisfaction, Mental Health*, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian berikut berupaya mengukur korelasi diantara sejumlah variabel yang telah ditentukan. Sugiyono (2019) menegaskan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk mengevaluasi hipotesis dan memastikan hubungan diantara dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado dengan jumlah 33 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, peneliti menggunakan Teknik *Non-Probability Sampling, Saturation Sampling* (Sampel Jenuh) yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu, 33 orang.

Data dan Sumber Data

Dalam penelitian berikut, data yang digunakan ialah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data primer ini digunakan karena peneliti ingin mendapatkan informasi yang akurat dan relevan terkait pengaruh *work life balance*, *job satisfaction* dan *mental health* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengelola IT Center Manado. Sumber data dalam penelitian berikut ialah karyawan yang bekerja di Kantor Pengelola IT Center Manado. Karyawan tersebut dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan, seperti karyawan tetap dan bersedia untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian berikut. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk mencari hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui kuesioner, observasi langsung terhadap responden. Selain itu, informasi untuk penelitian ini diperoleh melalui interview (wawancara). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail tentang subjek dan objek dalam penelitian ini. Untuk pengumpulan data Kuesioner dilakukan dengan menyebar formulir kuesioner di bantu dengan para staff bagian kepegawaian dan hukum.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan karyawan Kantor Pengelola IT Center Manado dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab	1. Seberapa akurat dan sesuai standar hasil kerja yang dicapai. 2. Kuantitas hasil. 3. Ketepatan waktu. 4. Kerja sama tim

<i>Work Life Balance (X1)</i>	kerja sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. <i>Work Life Balance</i> dalam penelitian ini merujuk pada sejauh mana karyawan Kantor Pengelola IT Center Manado dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang seringkali padat seperti pengelolaan tenant, operasional Gedung, dan layanan teknis dengan kehidupan pribadi mereka.	5. Kehadiran Dessler (2020) 1. Konflik peran kerja dan kehidupan pribadi 2. Dukungan dari organisasi dan rekan kerja 3. Manajemen waktu dan prioritas 4. kesejahteraan karyawan Joshi (2024)
<i>Job Satisfaction (X2)</i>	Kepuasan Kerja dalam konteks penelitian ini adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan Kantor Pengelola IT Center Manado terhadap lingkungan kerja, beban tugas, relasi dengan rekan kerja dan pimpinan, serta kebijakan manajemen..	1. Persepsi beban kerja 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian 3. Dukungan lingkungan kerja 4. Ketersediaan fasilitas dan kebijakan organisasi Gottwald dan lejsvoka (2023)
<i>Mental Health (X3)</i>	<i>Mental Health</i> dalam penelitian ini mengacu pada kondisi emosional dan psikologis karyawan IT Center Manado dalam menghadapi tekanan pekerjaan seperti tenggat waktu, pelayanan darurat tenant, serta tuntutan administratif yang kompleks.	1. Keseimbangan emosional 2. Kemampuan sosial 3. Kesejahteraan sosial 4. Kesejahteraan fungsional 5. Resiliensi psikologis World Health Organization (WHO) (2022)

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan apakah suatu kuesioner itu sah atau valid sehingga kuesioner itu dapat dikatakan valid apabila pertanyaan di dalamnya dapat menjadi pengukur untuk uji validitasnya (Sugiyono, 2019:148).

Menurut Ghazali (2018), uji reliabilitas di dasarkan pada nilai cronbach alpha (α), dan apabila nilai Cronbach alpha (α) $> 0,60$ maka variabel dapat dikatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.
2. Uji Linearitas merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti.
3. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ialah suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan diantara satu variabel dependen (Y) dengan lebih dari satu variabel independen (X₁, X₂, ... X_n). Persamaan matematis untuk regresi linier berganda ditulis sebagaimana dibawah:

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

Keterangan:

- a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi
 X_1 = *Work-life Balance*
 X_2 = *Job Satisfaction*
 X_3 = *Mental Health*
 Y = Kinerja Karyawan
 e = Kemungkinan Error

Uji Korelasi Pearson (R) dan Uji Koefesien Determinasi (R2)

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi Pearson untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel X dan variabel Y. Koefisien korelasi Pearson (r) merupakan ukuran statistik yang menunjukkan derajat hubungan linear antara dua variabel dengan rentang nilai -1 hingga $+1$ (Sugiyono, 2017). Nilai $r = +1$ menunjukkan korelasi positif sempurna, $r = 0$ menunjukkan tidak adanya korelasi, dan $r = -1$ menunjukkan korelasi negatif sempurna.

Ghozali (2018) menyatakan bahwa R2 (Koefesien Determinasi) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R2 yang kecil menjelaskan bahwa tebatasnya kemampuan variabel independen sebaiknya jika nilai mendekati 1 maka variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)**

Uji F dalam bentuk dasarnya menunjukkan apakah setiap variable bebas yang diletakan dalam model memiliki pengaruh yang saling menguatkan terhadap variable terikat. Untuk menentukan apakah secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji t secara sepintas, tampaknya menunjukkan seberapa besar pengaruh sebuah variable penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Items	R-Hitung	R-Tabel	Status
Work Life Balance (X1)	X1P1	0.629	0.344	Valid
	X1P2	0.732	0.344	Valid
	X1P3	0.683	0.344	Valid
	X1P4	0.542	0.344	Valid
	X1P5	0.745	0.344	Valid
	X1P6	0.784	0.344	Valid
	X1P7	0.747	0.344	Valid
	X1P8	0.752	0.344	Valid
	X1P9	0.659	0.344	Valid
	X1P10	0.739	0.344	Valid
	X1P11	0.719	0.344	Valid
	X1P12	0.749	0.344	Valid
Job Satisfaction (X2)	X1P1	0.684	0.344	Valid
	X1P2	0.367	0.344	Valid
	X1P3	0.552	0.344	Valid
	X2P4	0.807	0.344	Valid
	X2P5	0.742	0.344	Valid
	X2P6	0.751	0.344	Valid
	X2P7	0.866	0.344	Valid
	X2P8	0.801	0.344	Valid
	X2P9	0.623	0.344	Valid
	X2P10	0.612	0.344	Valid
	X2P11	0.825	0.344	Valid
	X2P12	0.834	0.344	Valid
Mental Health (X3)	X3P1	0.721	0.344	Valid
	X2P2	0.792	0.344	Valid
	X3P3	0.699	0.344	Valid
	X3P4	0.744	0.344	Valid

	X3P5	0.522	0.344	Valid
	X3P6	0.708	0.344	Valid
	X3P7	0.763	0.344	Valid
	X3P8	0.750	0.344	Valid
	X3P9	0.640	0.344	Valid
	X3P10	0.752	0.344	Valid
	X3P11	0.737	0.344	Valid
	X3P12	0.744	0.344	Valid
	X3P13	0.641	0.344	Valid
	X3P14	0.739	0.344	Valid
	X3P15	0.578	0.344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP1	0.667	0.344	Valid
	YP2	0.689	0.344	Valid
	YP3	0.684	0.344	Valid
	YP4	0.679	0.344	Valid
	YP5	0.769	0.344	Valid
	YP6	0.678	0.344	Valid
	YP7	0.709	0.344	Valid
	YP8	0.779	0.344	Valid
	YP9	0.671	0.344	Valid
	YP10	0.814	0.344	Valid
	YP11	0.773	0.344	Valid
	YP12	0.847	0.344	Valid
	YP13	0.734	0.344	Valid
	YP14	0.473	0.344	Valid
	YP15	0.703	0.344	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Berdasarkan tabel R hitung dari semua item pada validitas $> R$, maka semua butir instrumen dalam penelitian ini dikatakan valid. Sehingga semua butir pertanyaan yang berhubungan dengan keempat variabel yaitu *Work Life Balance, Job Satisfaction, Mental Health* dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance	0.902	Reliabel
Job Satisfaction	0.919	Reliabel
Mental Health	0.927	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.922	Reliabel

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Uji reliabilitas instrument dilakukan untuk mendapatkan alat ukur yang sah. Pada penelitian ini, uji reliabilitas instrument menggunakan item covarian untuk menentukan konsistensi internal alat ukur. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah formula Cronbach Alpha.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Sminov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Cases \geq Test Value	Std. Deviation	5.37557561
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.095
	Negative	-.098
Test Statistics		.098

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200 (> 0,05), sehingga disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

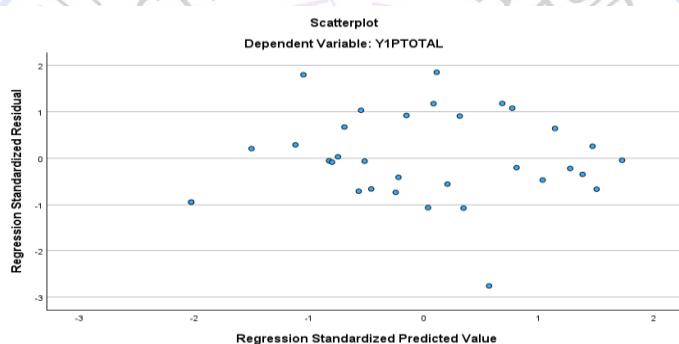
Tabel 5. Collinearity Model

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Work-life Balance	.407	2.457
	Job Satisfaction	.335	2.981
	Mental Health	.299	3.349

(Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025)

Tabel 5. menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Karena nilai semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Kajian teori, 2025

Pada Gambar 2, data tidak tersebar merata pada bidang diagram tebar tetapi fokus pada satu sisi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	3.721	7.823		1.656	.108
1	.577	.237	.446	2.434	.002
	.531	.241	.427	.097	.004
	.502	.203	.369	1.723	.002

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Dari Tabel 6, dapat diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 3.721 + 0,577 X_1 + 0,531 X_2 + 0,502 X_3$$

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai B (konstanta) sebesar 3.721 menunjukkan bahwa apabila *Work Life Balance* (X1), *Job Satisfaction* (X2),

- dan *Mental Health* (X3) adalah 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 3.721.
2. Jika *Work Life Balance* (X1) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.577. Artinya peningkatan skor *Work Life Balance* akan berdampak positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0.002 menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan.
 3. Jika *Job Satisfaction* (X2) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.531. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Nilai signifikansi sebesar 0.004 menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan.
 4. Jika *Mental Health* (X3) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.502. Artinya, semakin baik kondisi Kesehatan Mental karyawan maka Kinerjanya juga akan meningkat. Nilai signifikansi sebesar 0.002, maka dinyatakan berpengaruh secara signifikan.

Korelasi Berganda (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 ^a	.604	.563	5.647	2.063

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai koefesien korelasi berganda (R) sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Mental Health* terhadap variabel Kinerja Karyawan. sedangkan nilai R Square sebesar 0,604 menunjukkan bahwa ketiga variabel independent yaitu *Work Life Balance*, *Job Satisfaction* dan *Mental Health* secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 60,4% sedangkan sisanya yaitu 39,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa:

1. Hasil nilai signifikansi variable *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.02 (lebih kecil dari 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil nilai signifikansi variable *Mental Health* terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.02 (lebih kecil dari 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Mental Health* terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil nilai signifikansi variable *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.04 (lebih kecil dari 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.817	470.272	14.748	<.001 ^b
	Residual	924.698	31.886		
	Total	1335.515			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Pada Tabel 8 menunjukkan nilai F hitung Sebesar 14.748 > F tabel sebesar 2.95 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (<0,05). Berdasarkan hasil analisis ini tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X1), *Job Satisfaction* (X2) dan *Mental Health* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis di atas menolak H_0 dan menerima H_1 .

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance*, *Job Satisfaction* dan *Mental Health* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu *Work Life Balance* (X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Mental Health* (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Artinya, ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia modern yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh

kemampuan teknis, tetapi juga oleh kesejahteraan emosional, keseimbangan hidup, dan kepuasan psikologis di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Mental Health* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pengelola IT Center Manado. Mengacu pada pendapat Robbins dan Judge (2019), kinerja optimal dapat dicapai apabila organisasi menyediakan lingkungan yang tidak hanya mendukung secara profesional tetapi juga secara emosional dan psikologis. Kantor Pengelola IT Center Manado dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai landasan strategis dalam merancang kebijakan yang mendukung *Work Life Balance*, meningkatkan kepuasan kerja, dan menjaga kesehatan mental pegawai melalui program-program pendampingan, pelatihan manajemen stres, dan evaluasi beban kerja yang realistik. Ketika organisasi mampu menyeimbangkan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan, maka kinerja pegawai akan meningkat, loyalitas akan tumbuh, dan target organisasi akan tercapai dengan lebih efektif.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai. Karyawan yang mampu membagi waktu secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga cenderung memiliki kondisi mental yang lebih stabil, tingkat stres yang rendah, serta motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Erwin (2023) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh kuat terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Ketika karyawan tidak dibebani oleh tekanan pekerjaan yang berlebihan dan memiliki cukup waktu untuk istirahat maupun menjalani aktivitas pribadi, maka mereka lebih mampu fokus dan memberikan performa terbaik saat bekerja. Hal ini juga menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, terutama dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan manusiawi, seperti jam kerja yang tidak terlalu padat, kebijakan cuti yang mendukung kesehatan mental, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf. Dengan demikian, perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai, tetapi juga mampu mendorong pencapaian target kerja secara lebih efisien dan efektif.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja individu di tempat kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya baik dari sisi tanggung jawab, penghargaan, lingkungan kerja, maupun hubungan dengan rekan dan atasan maka akan semakin besar pula kontribusi positif yang mereka berikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja, dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Purniawaty (2024) yang menemukan bahwa Kepuasan Kerja adalah prediktor utama dari loyalitas dan performa kerja karyawan. Faktor-faktor seperti promosi, komunikasi dua arah, dan pengakuan terhadap hasil kerja, sangat berpengaruh terhadap sikap kerja positif. Pandangan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu indikator kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki peran yang berarti dalam organisasi, mereka akan ter dorong untuk meningkatkan kualitas kerja, menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, serta menunjukkan sikap proaktif dalam mendukung keberhasilan tim maupun perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya kepuasan kerja, seperti pemberian insentif yang adil, kesempatan pengembangan karier, dan suasana kerja yang harmonis. Upaya ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi secara menyeluruh.

Pengaruh *Mental Health* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan mental berperan penting dalam memengaruhi tingkat kinerja individu di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kondisi mental yang sehat cenderung lebih mampu berkonsentrasi, mengelola stres, serta berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dan atasan. Sebaliknya, gangguan kesehatan mental seperti stres berlebih, kecemasan, atau kelelahan emosional dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja, bahkan menyebabkan kesalahan dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, kondisi mental yang stabil menjadi dasar yang kuat bagi peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Temuan ini memperkuat pentingnya peran perusahaan dalam memperhatikan aspek kesehatan mental karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang supotif, komunikasi yang terbuka, serta penyediaan fasilitas konseling atau program kesejahteraan psikologis dapat menjadi langkah nyata dalam menjaga dan

meningkatkan kesehatan mental pegawai. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan mendapatkan dukungan dalam mengelola keseimbangan emosional mereka, maka mereka akan cenderung bekerja dengan lebih fokus, memiliki inisiatif yang tinggi, dan berkomitmen untuk mencapai hasil kerja terbaik. Dengan demikian, upaya menjaga kesehatan mental tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Rafifah, Maulana, & Gunawan (2022) mendukung hal tersebut melalui penelitiannya di sektor pendidikan. Ia menemukan bahwa Kesehatan Mental yang stabil mendorong Kinerja dosen dalam mengelola tugas akademik dan non-akademik. Dukungan sosial, keterbukaan dalam tim kerja, dan waktu istirahat yang memadai terbukti meningkatkan semangat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya:

1. *Work Life Balance, Job Satisfaction, dan Mental Health* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengelolah IT Center Manado. Ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana keseimbangan hidup, kepuasan kerja, dan kesehatan mental yang baik dapat mendorong motivasi, produktivitas, dan efektivitas kerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Manajemen Kantor Pengelola IT Center Manado disarankan agar menyusun kebijakan yang mendukung *Work Life Balance*, seperti fleksibilitas jam kerja atau program cuti yang lebih adaptif, guna mencegah kelelahan kerja dan meningkatkan fokus serta produktivitas karyawan.
2. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan untuk meningkatkan *Job Satisfaction* melalui pemberian penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan komunikatif bagi seluruh pegawai.
3. Tim Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan (bila tersedia) agar sebaiknya menyediakan program dukungan *Mental Health* seperti layanan konseling, pelatihan manajemen stres, dan ruang diskusi psikologis agar karyawan merasa didukung secara emosional dan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Adekanmbi, C.A. (2022). *Work-Life Balance and Performance of Employees' of Federal Polytechnic, Bida, Nigeria State.* (Master Thesis, Kwara State University Nigeria). <https://www.proquest.com/openview/45933b94403672e547ef0696a634f0f3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

American Psychological Association. (2022). *Work And Well-Being Survey*. <https://www.apa.org/pubs/reports/work>
Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. (16th Ed.). Pearson.

Erwin, E. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Mental Health Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Multi Trada Dealer Suzuki Cabang Karawaci*. (Skripsi, Politeknik STMI Jakarta). <http://repository.stmi.ac.id/id/eprint/901>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gottwald, M., & Lejsková, P. (2023). Job Satisfaction And Perceived Workload In The Context Of Personality Typology Among Subway Train Drivers. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1283122/full>

Handoko, T.H. (2020). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. Q. H. (2022). Pengaruh work life balance dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 116–126. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38153>

Purniawaty. (2024). *Pengaruh Job Design Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediator*. (Tesis, Universitas Indonesia). https://lib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak/id_abstrak-9999920547567.pdf

Rafifah, P.S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 448-456. <https://journal.literasisains.id/index.php/sosmaniora/article/view/1157>

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2019). *Perilaku Organisas*. Edisi Kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.

Siregar, I.R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Jakarta Timur)*. (Tesis, Universitas Pelita Harapan). <https://repository.uph.edu/id/eprint/54198/?template=default>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

World Health Organization. (2022). *World Mental Health Report: Transforming Mental Health For All*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>