JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *JOB ROTATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MCDONALD'S EMERALD BINTARO TANGERANG SELATAN

Nabilla Putri Az-Zahra[1], I Made Aryata[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Article History
Received : October 1st 2026
Revised : October 11th 2026
Accepted : October 21st 2026
Published : October 31st 2026

Corresponding author*:
nabillap558@gmail.com

Cite This Article: Az-Zahra, N. P., & Aryata, I. M. (2026). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN JOB ROTATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MCDONALD'S EMERALD BINTARO TANGERANG SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *5*(3). https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3100

DOI:
https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3100

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Job Rotation terhadap kinerja karyawan pada PT McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau disesuaikan dengan jumlah populasi yang tersedia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji parsial (uji t) memiliki nilai ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050) dan diperkuat dengan nilai t-hitung >t-tabel atau (8,829 > 2,002), dan Job Rotation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05) dan diperkuat dengan nilai t-hitung >t-tabel atau (8,829 > 2,002), serta Work Life Balance dan Job Rotation secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan dengan hasil uji simultan (uji f), pada ρ value < Sig. 0,050 atau (0,000< 0,050) dan diperkuat nilai F hitung > F tabel atau (57,095 >3,21). Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta menerapkan rotasi pekerjaan secara efektif guna meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan produktivitas karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Work Life Balance, Job Rotation, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri makanan cepat saji di Indonesia berlangsung seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin dinamis. Kecepatan pelayanan, ketepatan penyelesaian pesanan, konsistensi mutu produk, dan pengalaman pelanggan menjadi unsur penting dalam mempertahankan daya saing perusahaan. Dalam industri yang memiliki intensitas pelayanan tinggi tersebut, sumber daya manusia memegang peranan strategis karena karyawan berinteraksi secara langsung dengan pelanggan sekaligus menjalankan berbagai aktivitas operasional. Oleh karena itu, keberhasilan restoran cepat saji tidak hanya ditentukan oleh produk dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan menggambarkan hasil pelaksanaan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Adhari (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan fungsi atau kegiatan pekerjaan selama periode tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sementara itu, Rerung (2019) memandang kinerja sebagai perilaku dalam melaksanakan tugas yang dapat diamati dan dievaluasi serta mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan efektivitas penggunaan sumber daya. Kinerja yang optimal akan mendukung kelancaran operasional perusahaan, sedangkan kinerja yang belum memenuhi standar dapat menghambat pencapaian target dan menurunkan kualitas pelayanan.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

Permasalahan kinerja juga ditemukan pada McDonald's Emerald Bintaro, Tangerang Selatan. Berdasarkan data indikator kinerja utama atau *key performance indicator* (KPI) *drive-thru* selama periode 2023–2025, sebagian besar indikator belum mencapai target perusahaan. Pencapaian *compare sales* hanya berada pada kisaran 7,61%–22,17% dari target 50%, sedangkan *compare guest count* berada pada kisaran 3,55%–18% dari target 30%. Kontribusi penjualan terhadap gerai utama berada pada kisaran 37%–53% dari target 65%, sedangkan kontribusi jumlah pelanggan berada pada kisaran 22,2%–46% dari target 50%. Indikator waktu pelayanan juga belum konsisten karena hanya mencapai target pada 2024. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara standar perusahaan dan capaian aktual karyawan.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil survei pendahuluan terhadap 60 karyawan. Pada aspek kuantitas pekerjaan, sebanyak 32 responden menyatakan belum mampu mencapai target kerja harian. Pada aspek ketepatan waktu, sebanyak 35 responden menyatakan belum selalu hadir tepat waktu sesuai dengan standar operasional perusahaan. Selain itu, sebanyak 31 responden menilai efektivitas kerjanya belum optimal. Data tersebut memperlihatkan bahwa persoalan kinerja tidak hanya berkaitan dengan capaian organisasi, tetapi juga tercermin pada kemampuan individual karyawan dalam memenuhi target, menaati ketentuan waktu, dan meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance*. Karyawan restoran cepat saji menghadapi sistem kerja bergilir, perubahan jadwal, beban pelayanan, dan interaksi intensif dengan pelanggan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Chendra (2023) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu yang digunakan untuk menjalankan peran profesional dengan waktu bagi kehidupan pribadi. Rohmawati (2021) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan kemampuan individu dalam mengatur dan membagi tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab lainnya. Keseimbangan tersebut meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan McDonald's Emerald Bintaro belum optimal. Sebanyak 35 responden belum mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, sedangkan 40 responden masih membawa persoalan atau pekerjaan ke ranah kehidupan pribadi. Sebanyak 36 responden juga belum merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan dan 32 responden belum merasakan kenyamanan yang memadai dalam lingkungan kerja. Ketidakseimbangan tersebut dapat memunculkan kelelahan, tekanan psikologis, dan penurunan konsentrasi yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kualitas serta produktivitas kerja. Sebaliknya, keseimbangan yang terpelihara memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih fokus, sehat, dan produktif.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan keterkaitan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Sundari dan Andi (2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran cepat saji. Temuan serupa diperoleh Apriyanti dan Jamaludin (2025), Febriansyah dan Husain (2026), Maksum dan Abidin (2026), serta Nurmala dan Yusuf (2025). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, kepuasan, serta produktivitas. Meskipun demikian, besarnya pengaruh dapat berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaan, kebijakan organisasi, sistem kerja, dan lingkungan perusahaan.

Selain *work-life balance*, rotasi pekerjaan atau *job rotation* juga diduga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rotasi pekerjaan merupakan pemindahan karyawan secara terencana dari satu tugas atau posisi ke tugas lainnya untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. Simamora dan Sihombing (2023) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan bertujuan meminimalkan kebosanan akibat rutinitas yang monoton melalui pemberian variasi tugas. Sukirman (2018) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan merupakan bagian dari desain pekerjaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggali potensi serta mendukung pengembangan karier karyawan. Dalam operasional restoran cepat saji, rotasi memungkinkan karyawan memahami berbagai bagian pekerjaan, seperti pelayanan pelanggan, kasir, dapur, penyajian, dan pelayanan *drive-thru*.

Survei pendahuluan memperlihatkan bahwa pelaksanaan *job rotation* pada McDonald's Emerald Bintaro masih perlu ditingkatkan. Sebanyak 33 responden merasa belum memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas pada posisi baru, sedangkan 30 responden belum sepenuhnya memahami alur kerja pada

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

berbagai bagian. Tingkat kebosanan juga relatif tinggi karena 42 responden menilai pekerjaannya monoton dan 45 responden menyatakan membutuhkan variasi pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan perlu dilaksanakan secara sistematis, disertai pelatihan, pendampingan, dan evaluasi agar tidak sekadar memindahkan karyawan, tetapi benar-benar meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja.

Penelitian Nuraeni et al. (2020), Saifuddin dan Kamaruddin (2021), Senen (2021), serta Sari dan Andjarwati (2024) menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rotasi yang dirancang secara tepat dapat mengurangi kejenuhan, memperluas keterampilan, meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja, dan memperkuat pemahaman terhadap proses operasional organisasi. Namun, kajian terdahulu umumnya menganalisis *work-life balance* dan *job rotation* secara terpisah atau mengombinasikannya dengan variabel lain. Penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan pada lingkungan restoran cepat saji, khususnya McDonald's Emerald Bintaro, masih terbatas.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan *work-life balance* dan *job rotation* sebagai dua kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat saling melengkapi. *Work-life balance* berkaitan dengan pemeliharaan kesejahteraan dan kemampuan karyawan dalam menjalankan berbagai peran, sedangkan *job rotation* berkaitan dengan pengembangan kompetensi, variasi tugas, dan pengurangan kejenuhan kerja. Pengujian kedua variabel pada unit restoran dengan sistem kerja bergilir dan tuntutan pelayanan cepat diharapkan memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *job rotation* terhadap kinerja karyawan McDonald's Emerald Bintaro, Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada industri restoran cepat saji serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan jadwal kerja, pembagian waktu, rotasi pekerjaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi karyawan secara lebih efektif.

TINJUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar organisasi. Adhari (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pelaksanaan fungsi pekerjaan dalam periode tertentu yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Rerung (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku dalam melaksanakan tugas yang dapat diamati dan dievaluasi sebagai bentuk kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan menjadi unsur penting dalam keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, efektif, dan sesuai dengan target. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui empat indikator, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan efektivitas. Kualitas menunjukkan kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan, sedangkan kuantitas menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, sementara efektivitas menunjukkan kemampuan memanfaatkan sumber daya untuk memperoleh hasil yang optimal.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Chendra (2023) menjelaskan bahwa work-life balance merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan waktu yang digunakan untuk menjalankan peran profesional dengan waktu bagi kehidupan pribadi. Rohmawati (2021) menyatakan bahwa work-life balance menggambarkan kondisi ketika individu mampu mengatur dan membagi tanggung jawab pekerjaan, keluarga, serta tanggung jawab lainnya secara proporsional.

Menurut McDonald dan Bradley sebagaimana dikutip dalam Assyofa (2023), work-life balance mencakup tiga dimensi. Pertama, keseimbangan waktu (time balance), yaitu kesetaraan alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kedua, keseimbangan keterlibatan (involvement balance), yaitu keseimbangan

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketiga, keseimbangan kepuasan (satisfaction balance), yaitu tingkat kepuasan yang relatif seimbang terhadap peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaan dengan lebih fokus, sehat, dan produktif. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan kelelahan, stres, konflik peran, serta penurunan motivasi. Pada perusahaan restoran cepat saji yang menerapkan sistem kerja bergilir dan memiliki tuntutan pelayanan tinggi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting. Karyawan yang mampu mengelola waktu dan keterlibatan pada setiap peran diperkirakan memiliki kemampuan lebih baik dalam memenuhi target pekerjaan.

Sundari dan Andi (2025) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan restoran cepat saji. Hasil serupa ditemukan oleh Apriyanti dan Jamaludin (2025), Febriansyah dan Husain (2026), Maksum dan Abidin (2026), serta Nurmala dan Yusuf (2025). Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:
H1: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Job Rotation
Job rotation atau rotasi pekerjaan merupakan pemindahan karyawan secara terencana dari suatu tugas atau posisi ke tugas atau posisi lainnya dalam tingkat organisasi yang relatif setara. Dessler (2020) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan dilakukan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan. Simamora dan Sihombing (2023) menyatakan bahwa rotasi pekerjaan bertujuan mengurangi kebosanan yang timbul akibat rutinitas melalui pemberian variasi tugas. Sukirman (2018) menambahkan bahwa rotasi pekerjaan merupakan bagian penting dari desain pekerjaan dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Afandi (2021), rotasi pekerjaan dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, dan tingkat kebosanan. Kemampuan karyawan menunjukkan kecakapan dalam menjalankan tugas pada posisi yang berbeda. Pengetahuan karyawan menggambarkan penguasaan terhadap prosedur dan alur pekerjaan setelah rotasi dilaksanakan. Kebosanan karyawan menunjukkan tingkat kejenuhan akibat pelaksanaan pekerjaan yang bersifat rutin dan berulang.

Rotasi pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memahami berbagai bagian operasional, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kemampuan beradaptasi. Dalam operasional restoran cepat saji, rotasi dapat membantu karyawan menguasai pelayanan pelanggan, pengolahan makanan, kasir, penyajian, dan pelayanan drive-thru. Penguasaan terhadap berbagai bidang tersebut memungkinkan organisasi menempatkan karyawan secara lebih fleksibel sesuai dengan kebutuhan operasional.

Nuraeni et al. (2020) menemukan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut didukung oleh Saifuddin dan Kamaruddin (2021), Senen (2021), serta Sari dan Andjarwati (2024). Rotasi yang dilaksanakan secara sistematis dapat mengurangi kejenuhan, memperluas kompetensi, serta meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan tugas. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:
H2: Job rotation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan
Work-life balance dan job rotation merupakan dua aspek pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki fungsi berbeda, tetapi saling melengkapi. Work-life balance berorientasi pada pemeliharaan kesejahteraan karyawan melalui keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, job rotation berorientasi pada pengembangan kompetensi, perluasan pengalaman, dan pengurangan kejenuhan kerja.

Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung mampu menjalankan pekerjaannya secara fokus dan konsisten. Apabila kondisi tersebut didukung dengan rotasi pekerjaan yang tepat, karyawan akan memperoleh variasi tugas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Kombinasi keduanya diperkirakan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas pekerjaan.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

Sundari dan Andi (2025) menunjukkan bahwa work-life balance bersama faktor pekerjaan lainnya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Saifuddin dan Kamaruddin (2021) juga menemukan bahwa rotasi pekerjaan bersama faktor sumber daya manusia lainnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan temuan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Work-life balance* dan *job rotation* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *job rotation* terhadap kinerja karyawan McDonald's Emerald Bintaro, Tangerang Selatan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik, sedangkan metode asosiatif kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan McDonald's Emerald Bintaro yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah responden yang dianalisis sebanyak 60 karyawan.

Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden. Data pendukung diperoleh melalui observasi langsung dan dokumentasi perusahaan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju, skor 2 untuk Tidak Setuju, skor 3 untuk Kurang Setuju, skor 4 untuk Setuju, dan skor 5 untuk Sangat Setuju. Variabel *work-life balance* (X_1) diukur menggunakan 10 pernyataan yang mencakup keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Variabel *job rotation* (X_2) diukur menggunakan 10 pernyataan yang meliputi kemampuan, pengetahuan, dan kebosanan karyawan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan 10 pernyataan yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja.

Sebelum dianalisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_hitung dan r_tabel. Item pernyataan dinyatakan valid apabila r_hitung > r_tabel. Nilai r_tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan dengan rumus df = n − 2. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 60 orang, diperoleh df = 60 − 2 = 58. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2019).

Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Teknik analisis meliputi statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov–Smirnov*, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF, uji heteroskedastisitas menggunakan korelasi *Spearman's rho*, serta uji autokorelasi menggunakan statistik Durbin–Watson. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Model juga dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Pengaruh *work-life balance* dan *job rotation* terhadap kinerja karyawan dianalisis menggunakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y merupakan kinerja karyawan, α merupakan konstanta, β_1 dan β_2 merupakan koefisien regresi, X_1 merupakan *work-life balance*, X_2 merupakan *job rotation*, dan ε merupakan galat atau faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *job rotation* secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, hipotesis ditolak apabila nilai signifikansi lebih besar dari atau sama dengan

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

0,05. Kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dianalisis menggunakan koefisien determinasi dengan rumus KD = $R^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

McDonald's merupakan perusahaan restoran cepat saji yang didirikan pada 1955 di California, Amerika Serikat, dan mulai beroperasi di Indonesia pada 1991 melalui gerai pertamanya di Sarinah. Sejak 2009, operasional waralaba McDonald's di Indonesia dikelola oleh PT Rekso Nasional Food, anak perusahaan Rekso Group. Saat ini, McDonald's memiliki lebih dari 300 gerai di Indonesia, mempekerjakan lebih dari 11.000 tenaga kerja lokal, serta melayani lebih dari 10 juta pelanggan setiap bulan. Perusahaan memiliki visi menjadi restoran cepat saji terbaik melalui pelayanan unggul, mutu produk, dan kebersihan. Misinya mencakup peningkatan kepuasan pelanggan, pengembangan karyawan, kontribusi kepada masyarakat, inovasi operasional, serta penyediaan produk berkualitas dengan harga terjangkau.

Struktur organisasi McDonald's Emerald Bintaro dipimpin oleh *Restaurant General Manager* yang bertanggung jawab atas keseluruhan operasional restoran. Pelaksanaan fungsi manajerial didukung oleh *Personnel Department Manager* dalam pengelolaan sumber daya manusia, *Customer Experience Manager* dalam pengawasan pelayanan pelanggan, dan *Food Quality Manager* dalam menjaga mutu serta keamanan produk. *Assistant Department Manager* dan *Star* bertugas mengendalikan operasional setiap giliran kerja, sedangkan *Crew Leader* mengarahkan karyawan di lapangan. Pada tingkat operasional, *crew* berstatus penuh waktu, perjanjian kerja waktu tertentu, dan magang melaksanakan pelayanan pelanggan, pengolahan produk, serta pemeliharaan kebersihan restoran sesuai dengan standar perusahaan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Seluruh responden merupakan karyawan McDonald's Emerald Bintaro, Tangerang Selatan, dengan jumlah sebanyak 60 orang. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	47%
	Perempuan	32	53%
Usia	18–23 tahun	15	25%
	24–29 tahun	25	42%
	30–35 tahun	10	17%
	36–40 tahun	10	17%
Pendidikan	SMA/SMK	27	45%
	Diploma III	11	18%
	Sarjana	17	28%
	Magister	5	8%
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	13	22%
	1–3 tahun	26	43%
	Lebih dari 3 tahun	21	35%

Sumber: Data primer, diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 32 orang atau 53%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 24–29 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 42%. Berdasarkan pendidikan, responden paling banyak memiliki pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 27 orang atau 45%. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun, yaitu sebanyak 26 orang atau 43%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan berusia produktif dengan pendidikan SMA/SMK dan pengalaman kerja antara satu sampai tiga tahun.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_hitung setiap item pernyataan dengan r_tabel sebesar 0,254. Item dinyatakan valid apabila r_hitung > r_tabel. Hasil pengujian seluruh item variabel penelitian disajikan dalam satu tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_hitung	r_tabel	Keputusan
Work-Life Balance (X_1)	X1.1	0,769	0,254	Valid
	X1.2	0,673	0,254	Valid
	X1.3	0,679	0,254	Valid
	X1.4	0,557	0,254	Valid
	X1.5	0,639	0,254	Valid
	X1.6	0,583	0,254	Valid
	X1.7	0,582	0,254	Valid
	X1.8	0,440	0,254	Valid
	X1.9	0,688	0,254	Valid
	X1.10	0,760	0,254	Valid
Job Rotation (X_2)	X2.1	0,732	0,254	Valid
	X2.2	0,682	0,254	Valid
	X2.3	0,793	0,254	Valid
	X2.4	0,493	0,254	Valid
	X2.5	0,710	0,254	Valid
	X2.6	0,772	0,254	Valid
	X2.7	0,682	0,254	Valid
	X2.8	0,612	0,254	Valid
	X2.9	0,679	0,254	Valid
	X2.10	0,719	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,719	0,254	Valid
	Y.2	0,697	0,254	Valid
	Y.3	0,690	0,254	Valid
	Y.4	0,668	0,254	Valid
	Y.5	0,742	0,254	Valid
	Y.6	0,643	0,254	Valid
	Y.7	0,778	0,254	Valid
	Y.8	0,601	0,254	Valid
	Y.9	0,726	0,254	Valid
	Y.10	0,742	0,254	Valid

Sumber: Data primer, diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada variabel work-life balance, job rotation, dan kinerja karyawan memiliki nilai r_hitung yang lebih besar daripada r_tabel sebesar 0,254. Nilai korelasi item pada variabel work-life balance berada pada rentang 0,440–0,769, variabel job rotation berada pada rentang 0,493–0,793, sedangkan variabel kinerja karyawan berada pada rentang 0,601–0,778. Dengan demikian, seluruh 30 item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas seluruh variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*	Jumlah Item	Batas Reliabilitas	Keputusan
Work-Life Balance (X_1)	0,832	0,838	10	0,60	Reliabel

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

Job Rotation (X_2)	0,861	0,874	10	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	0,886	10	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 3, nilai Cronbach's alpha variabel work-life balance sebesar 0,832, job rotation sebesar 0,861, dan kinerja karyawan sebesar 0,875. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas reliabilitas 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan mengetahui data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji one residual sample,

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95791256
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,047
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

Berdasarkan tabel 4 diatas Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih dari alpha atau (0,200>0,05) maka data berdistibusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	WLB	,425	2,354
	Job Rotation	,425	2,354

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukan bahwa X1 nilai Tolerance 0,425, X2 nilai tolerance 0,425 dan nilai VIF X1 sebesar 2,354 , nilai VIF X2 sebesar 2,354 dimana menunjukan tidak terjadi adanya multikolonieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Spearman'Rho)

			WLB	Job Rotation	Unstandardized Residual
Spearman's rho	WLB	Correlation Coefficient	1,000	,686**	,051
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,699
		N	60	60	60
	Job Rotation	Correlation Coefficient	,686**	1,000	,043

JEKMA
Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

	Sig. (2-tailed)	,000	.	,744
	N	60	60	60
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,051	,043	1,000
	Sig. (2-tailed)	,699	,744	.
	N	60	60	60

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

Berdasarkan tabel 6 diatas Hasil uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai sig 2-tailed X1 dan X2 lebih besar dari alpha(0,05).

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi (Durbin Watson)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,817[a]	,667	,655	3,009	1,789

a. Predictors: (Constant), Job Rotation, WLB
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 7 diatas, Hasil menunjukan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1.789, dimana nilai tersebut berada diantara lebih dari -2 atau tidak lebih dari 2. Maka tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,449	3,184		1,711	,092
	WLB	,414	,121	,401	3,420	,001
	Job Rotation	,485	,121	,470	4,004	,000

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh persamaan:

$$\mathbf{Y = 5{,}449 + 0{,}414X_1 + 0{,}485X_2 + e}$$

Nilai konstanta sebesar 5,449 menunjukkan nilai dasar kinerja karyawan ketika work-life balance dan job rotation dianggap tetap atau bernilai nol. Koefisien work-life balance sebesar 0,414 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,414 satuan. Sementara itu, koefisien job rotation sebesar 0,485 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan job rotation akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,485 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan demikian, kedua variabel memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial, *work-life balance* memperoleh nilai t_hitung sebesar 3,420 > t_tabel 2,002 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, semakin baik keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Variabel *job rotation* memperoleh nilai t_hitung sebesar 4,004 > t_tabel 2,002 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job rotation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya, rotasi pekerjaan yang dilaksanakan secara tepat dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan variasi pengalaman kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

Tabel 9. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034,128	2	517,064	57,095	,000[b]
	Residual	516,206	57	9,056		
	Total	1550,333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Job Rotation, WLB

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai p value < sig.0,05 atau (0,000<0,05) dan diperkuat dengan nilai F-hitung > F-tabel atau (57,095 > 3,16) . Dengan demikian maka maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh secara bersama-sama antara Work Life Balance (X1), Job Rotation (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,817[a]	,667	,655	3,009	,667	57,095	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), Job Rotation, WLB

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2026

Berdasarkan tabel 10 diatas, diketahui nilai signifikan F Change sebesar 0,000 atau (0,000<0,005) maka dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi yang positif antara X1 dan X2 terhadap Y dan diperoleh nilai Koefesien Korelasi R sebesar 0,817 dimana hasil menunjukan antarvariabel memiliki tingkat korelasi yang Sangat Kuat diantara nilai pedoman interprestasi 0,800 – 1,000. Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,667. Dengan demikian besarnya pengaruh variabel Work Life Balance (X1) dan Job Rotation (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 66,7% sisanya sebanyak 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t_hitung sebesar 8,829 > t_tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi < 0,001. Dengan demikian, H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Emerald Bintaro. Semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan tersebut mendukung pandangan Armstrong (2020) bahwa work-life balance menggambarkan kemampuan individu memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menjalankan kehidupan pribadi tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan. Karyawan yang memiliki pembagian waktu yang proporsional dapat memperoleh waktu istirahat dan pemulihan yang memadai. Kondisi tersebut membantu karyawan menjaga konsentrasi, kestabilan emosi, serta kesiapan dalam menghadapi tuntutan pelayanan yang cepat.

Pengaruh work-life balance juga dapat dijelaskan melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (McDonald & Bradley dalam Assyofa, 2023). Keseimbangan waktu memungkinkan karyawan membagi waktu kerja dan kehidupan pribadi secara proporsional. Keseimbangan keterlibatan membantu karyawan menjaga fokus ketika menjalankan peran pekerjaan maupun pribadi. Sementara itu, keseimbangan kepuasan menunjukkan bahwa karyawan memperoleh pengalaman positif dari kedua peran tersebut. Ketiga aspek ini dapat mengurangi tekanan psikologis dan konflik peran sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih optimal.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sundari dan Andi (2025) yang menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yoshinoya di Jakarta Pusat. Temuan serupa diperoleh Apriyanti dan Jamaludin (2025), Febriansyah dan Husain (2026), Maksum dan Abidin (2026), serta Nurmala dan Yusuf (2025). Konsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pada berbagai lingkungan pekerjaan.

Dalam konteks McDonald's Emerald Bintaro, hasil penelitian menunjukkan pentingnya pengaturan jadwal kerja yang mempertimbangkan kebutuhan pemulihan karyawan. Manajemen dapat meningkatkan work-life balance melalui penyusunan jadwal kerja yang lebih terencana, pemberian waktu istirahat yang memadai, pengaturan pergantian jam kerja secara adil, serta penerapan kebijakan cuti yang jelas. Kebijakan tersebut dapat membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan psikologis sehingga kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerjanya dapat ditingkatkan.

Pengaruh *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t_hitung sebesar 9,303 > t_tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi < 0,001. Dengan demikian, H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa job rotation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Emerald Bintaro. Artinya, semakin baik pelaksanaan rotasi pekerjaan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai karyawan.

Temuan ini memperkuat pandangan Dessler (2020) bahwa job rotation merupakan pemindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara berkala untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman. Dalam kegiatan operasional restoran cepat saji, rotasi memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman pada berbagai posisi, seperti kasir, dapur, penyajian, pelayanan pelanggan, dan drive-thru. Penguasaan terhadap berbagai posisi membuat karyawan lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan kebutuhan operasional.

Menurut Afandi (2021), pelaksanaan rotasi pekerjaan dapat dilihat melalui kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, dan tingkat kebosanan. Rotasi yang disertai pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas baru. Perpindahan tugas juga memperluas pengetahuan mengenai alur operasional restoran. Selain itu, variasi pekerjaan dapat mengurangi kejenuhan yang timbul akibat pelaksanaan tugas yang berulang. Peningkatan kemampuan dan pengetahuan serta berkurangnya kebosanan dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nuraeni et al. (2020) yang menemukan bahwa job rotation berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut didukung oleh Saifuddin dan Kamaruddin (2021), Senen (2021), serta Sari dan Andjarwati (2024). Hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa rotasi pekerjaan dapat menjadi sarana pengembangan kompetensi sekaligus mengurangi kejenuhan karyawan.

Implikasi praktisnya, McDonald's Emerald Bintaro perlu melaksanakan rotasi pekerjaan secara terencana dan proporsional. Rotasi sebaiknya mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, dan kesiapan karyawan serta disertai pengarahan dan pendampingan. Dengan demikian, rotasi pekerjaan tidak sekadar memindahkan karyawan dari satu posisi ke posisi lain, tetapi benar-benar menjadi bagian dari proses pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Rotation* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F_hitung sebesar 57,095 > F_tabel sebesar 3,16 dengan nilai signifikansi < 0,001. Dengan demikian, H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa work-life balance dan job rotation secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Emerald Bintaro.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,667 menunjukkan bahwa work-life balance dan job rotation secara bersama-sama mampu menjelaskan 66,7% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 33,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat, tetapi tidak menutup kemungkinan adanya faktor lain yang turut menentukan kinerja karyawan.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

Dalam model regresi berganda, work-life balance memperoleh nilai t_hitung sebesar 3,420 dengan signifikansi 0,001, sedangkan job rotation memperoleh nilai t_hitung sebesar 4,004 dengan signifikansi < 0,001. Nilai standardized coefficient beta job rotation sebesar 0,470 lebih tinggi daripada work-life balance sebesar 0,401. Hasil tersebut menunjukkan bahwa job rotation mempunyai pengaruh relatif lebih kuat dalam model, meskipun kedua variabel sama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara konseptual, work-life balance dan job rotation mendukung kinerja melalui mekanisme yang berbeda. Work-life balance membantu menjaga kesejahteraan dan kesiapan psikologis karyawan, sedangkan job rotation memperluas kompetensi serta mengurangi kejenuhan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih siap menghadapi perubahan tugas. Sebaliknya, rotasi yang terencana dapat memberikan variasi pekerjaan sehingga mengurangi tekanan akibat rutinitas yang monoton.

Temuan ini sejalan dengan Sundari dan Andi (2025), Maksum dan Abidin (2026), serta Nurmala dan Yusuf (2025) yang menunjukkan bahwa work-life balance bersama variabel sumber daya manusia lainnya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil tersebut juga mendukung penelitian Saifuddin dan Kamaruddin (2021) serta Senen (2021) mengenai pengaruh simultan rotasi pekerjaan dan faktor organisasi lainnya terhadap kinerja pegawai.

Secara praktis, manajemen McDonald's Emerald Bintaro perlu mengintegrasikan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dengan program rotasi pekerjaan. Pengaturan jadwal kerja yang adil dan manusiawi perlu disertai rotasi tugas yang terencana, pelatihan, serta pendampingan. Integrasi kedua kebijakan tersebut dapat membantu menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan kemampuan operasional, sehingga kinerja karyawan dan konsistensi pelayanan kepada pelanggan dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald's Emerald Bintaro, Tangerang Selatan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan mengelola waktu, keterlibatan, serta kepuasan dalam menjalankan berbagai peran. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih siap secara fisik dan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja dapat meningkat. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Job rotation juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan rotasi pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperluas kemampuan, menambah pengetahuan mengenai berbagai bagian operasional, serta mengurangi kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton. Secara bersama-sama, work-life balance dan job rotation mampu memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut bekerja melalui mekanisme yang saling melengkapi, yaitu menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan kompetensi dan variasi pengalaman kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan perlu didukung melalui pengaturan jadwal kerja yang adil, waktu istirahat yang memadai, serta program rotasi pekerjaan yang terencana, proporsional, dan disertai pelatihan. Penerapan kebijakan tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menjaga konsistensi pelayanan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen McDonald's Emerald Bintaro disarankan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja melalui pengaturan jadwal yang adil, waktu istirahat yang memadai, kebijakan cuti yang fleksibel, dan layanan konseling bagi karyawan. Perusahaan juga perlu mengevaluasi beban kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan. Program rotasi pekerjaan sebaiknya dilaksanakan secara terencana dengan mempertimbangkan kemampuan dan kesiapan karyawan. Setiap perpindahan posisi perlu disertai pengarahan, pelatihan, pendampingan, dan evaluasi agar proses transfer pengetahuan berjalan efektif. Manajemen juga perlu menetapkan standar kerja yang terukur dan melakukan penilaian berkala untuk menjaga kualitas serta pencapaian target kerja. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian ke beberapa gerai atau perusahaan sejenis, menambah jumlah responden, dan menggunakan periode pengamatan yang lebih panjang. Penelitian berikutnya juga

JEKMA
Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 94-106

dapat memasukkan variabel kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja agar faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja. CV Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Zanafa Publishing.

Apriyanti, D., & Jamaludin, J. (2025). Pengaruh kesehatan mental dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adi Perkasa Divisi Crocs Cabang Summarecon Serpong. Spectrum: Multidisciplinary Journal, 2(4), 440–452.

Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page.

Chendra, W. J., Paramarta, V., Dianvayani, G., Harahap, R. I. M., & Muchtar, M. H. (2023). Theoretical study: Pengelolaan work-life balance pada tenaga kesehatan di rumah sakit. Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan, 3(2), 37–45. https://doi.org/10.55606/jrik.v3i2.1769

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.

Febriansyah, B., & Husain, B. A. (2026). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 5(1), 6327–6335.

Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Maksum, K., & Abidin, A. Z. (2026). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Makmur di Jambe Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(2), 679–692.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice. Hudson Global Resources.

Nuraeni, F., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh job stress dan job rotation terhadap kinerja pegawai. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(4), 495–502.

Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Oceanica Megah Utama. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, 1(4), 371–375.

Rerung, R. R. (2019). Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior. CV Media Sains Indonesia.

Saifuddin, S., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. IndOmera, 2(4), 28–36.

Sari, D. A. P., & Andjarwati, T. (2024). Pengaruh job rotation, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada CV Agro Mulia Surabaya. Jurnal Bintang Manajemen, 2(2), 236–250.

Senen, S. (2021). Pengaruh rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kopegtel Jaya. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 4(1), 45–50.

Simamora, E. O., & Sihombing, D. (2023). The effect of job mutation and job rotation on employees' performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 2(1), 245–258. https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2355

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sundari, F., & Andi, D. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Yoshinoya di Jakarta Pusat Cabang Plaza Kenari, Plaza Atrium, BNI 46, dan Grand Indonesia. Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin, 1(3), 1–9.