

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

JURNAL TESIS



Disusun Oleh:

MERCY PATERSON

2222 00841

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2025

UJIAN TESIS

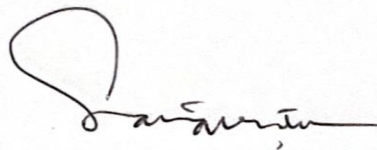
Tesis berjudul:

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Telah diuji pada tanggal: 6 Februari 2025

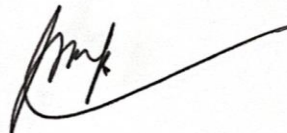
Tim Penguji:

Ketua



Dr. Soegiharto, M.Acc., C.M.A., Ak., CA.

Anggota



Dr. Nurofik, M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN
JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

dipersiapkan dan disusun oleh:

Mercy Paterson

Nomor Mahasiswa: 222200841

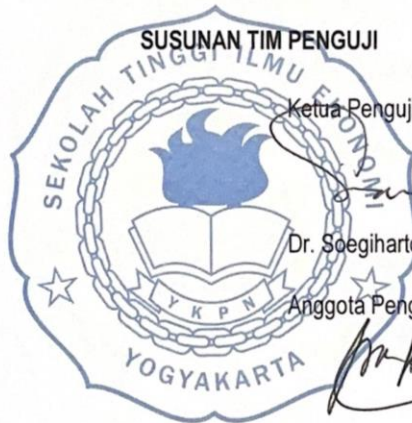
telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 6 Februari 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

SUSUNAN TIM PENGUJI

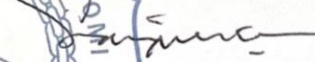
Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.



Ketua Penguji



Dr. Soegiharto, M.Acc., C.M.A., Ak., CA.

Anggota Penguji



Dr. Nurofik, M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 6 Februari 2025
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA
JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

diajukan untuk diuji pada tanggal 6 Februari 2025, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Dr. Soegiharto, M.Acc., C.M.A., Ak., CA.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Dr. Nurofik, M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 6 Februari 2025

Yang memberi pernyataan

Mercy Paterson

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta

Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* NT TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Mercy Paterson¹, Wisnu Prajogo²

Graduate Program, Magister Management, Departement of Management, YKPN

Business School (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia

e-mail: mercypaterson6@gmail.com

Abstract

This research aims to explore the influence of Work-Life Balance (WLB) on Employee Performance (EP) with Job Satisfaction (JS) as a mediating variable. In the era of globalization and increasing work demands, it is important for companies to understand how the balance between work and personal life can affect employee performance. This research used a quantitative approach with a sample of 169 permanent employees who had worked for at least 1 year and were married. The data source is primary data using a questionnaire. Based on the results of the analysis, it can be concluded that (1) work-life balance has a positive effect on employee performance (2) work-life balance has a positive effect on job satisfaction (3) job satisfaction has a positive effect on employee performance (4) mediating job satisfaction influences work-life balance on employee performance.

Keywords: Work-life balance, employee performance, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan fenomena yang tidak mengenal batas wilayah baik nasional maupun internasional. Pola pada era globalisasi kerap kali menjadi lambang kemajuan. Perusahaan dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dan kompetitif. Untuk dapat bersaing dan unggul, perusahaan harus menyiapkan banyak strategi untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu strategi yang dapat digunakan ialah meningkatkan manajemen sumber daya manusia guna menunjang keberhasilan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif suatu perusahaan (Darmadi, 2022). Perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan produktif. Agar organisasi atau perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif, efisien, dan produktif, maka pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting (Sukur & Susanty, 2022). Dalam konteks ini, karyawan diharapkan dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dituntut untuk memenuhi ekspektasi perusahaan dengan bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Oleh karena itu organisasi harus mengatur keseimbangan kehidupan kerja karyawannya (Wolor et al., 2020). Mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan tantangan bagi banyak profesional saat ini. Dalam banyak kasus, kehidupan pekerjaan tampak lebih dominan dibandingkan dengan kehidupan pribadi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Society for Industrial and Organizational Psychology* (SIOP) pada tahun 2021, sekitar 73% karyawan mengeluhkan bahwa jam kerja mereka mengurangi waktu berkumpul dengan keluarga. Perusahaan sangat menghargai keseimbangan kehidupan kerja karena menguntungkan bagi kinerja karyawan (Bataineh, 2024). *Work-life balance* yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan (*Employee Performance*) (Arifin & Muharto, 2022). Pekerja yang dapat menjaga kehidupan pribadi dan profesionalnya melaporkan lebih sedikit stres, lebih berdedikasi, dan lebih produktif (Farida, 2023).

Work-life balance juga memegang peranan penting dalam kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) (Waworuntu et al., 2022). Kondisi emosional pekerja terhadap pekerjaannya, baik atau buruk, dikenal sebagai kepuasan kerja (Marnisah, 2020). Salah satu cara untuk meningkatkan moral di tempat kerja adalah dengan membantu pekerja mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang lebih baik (Turangan et al., 2022). Kepuasan kerja akan mendorong individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (Asari, 2022).

Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung akan bekerja keras dan memberikan lebih dari yang diharapkan untuk perusahaan. Menurut penelitian Putri dan Frianto (2023), keseimbangan kehidupan kerja yang sehat memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap produktivitas di tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Employee well-being

Teori dasar *well-being* yang dikemukakan oleh Diener et al., (2009) yang digunakan oleh peneliti yaitu teori yang menjelaskan kesejahteraan sebagai fungsi dan pengalaman psikologis yang optimal. Berfokus pada kesejahteraan di tempat kerja menghadirkan peluang berharga yang menguntungkan individu dengan membantu individu yang bekerja merasa bahagia, kompeten, dan puas dengan pekerjaan mereka (Ryan & Deci, 2001).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Employee well-being merupakan konsep yang mencakup lebih dari sekedar menjaga kesehatan karyawan, hal ini juga melibatkan penciptaan suasana kerja yang membuat karyawan bahagia dan mendorong hubungan positif dalam perusahaan. Menurut Yu *et al.*, (2021) kesejahteraan karyawan mencakup peningkatan kualitas hidup melalui kebahagiaan, kesehatan, ketenangan, dan kenyamanan yang dirasakan selama bekerja.

Work-life balance

Work-life balance adalah ketika seseorang merasa bahagia di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya, dengan sedikitnya konflik di antara keduanya (Clark, 2020). *Work-life balance* yaitu bagaimana karyawan mencari kenyamanan juga keseimbangan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan mereka (Ganapathi, 2016). Parkes & Langford (2018) mendefinisikan *work-life balance* adalah kemampuan untuk menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan keluarga sekaligus mengambil tanggung jawab atas aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Employee performance

Employee performance adalah kemampuan individu untuk secara efektif mencapai tujuan independen (Khan & Zubair 2018), atau tingkat produktivitas karyawan dibandingkan dengan rekan kerja dalam bentuk hasil terkait pekerjaan (Martínez & Matute, 2019). Kinerja karyawan juga dapat dikatakan sebagai hasil kerja karyawan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan standar, tujuan, atau standar yang ditetapkan dan disepakati oleh perusahaan, dan kinerja karyawan juga merupakan faktor yang mempengaruhi profitabilitas organisasi (Ma'arif & Mulzakki, 2019).

Job satisfaction

Menurut Furnham *et al.* (2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah seberapa jauh karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya, baik perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan (Marnisah, 2020). Kepuasan kerja merupakan faktor penting di tempat kerja. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi akan mencerminkan seberapa besar mereka menikmati pekerjaannya.

Pengembangan Hipotesis

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian yang dilakukan oleh (Bataineh, 2024) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keseimbangan *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja. Menurut Au and Ahmed (2014) dalam Bataineh (2024) *Work-Life Balance* memengaruhi keberhasilan organisasi, sikap, dan perilaku karyawan. *Work-Life Balance* merupakan komponen kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan secara positif memengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan menurut Semlali and Hassi (2016) dalam Bataineh (2024). Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Work-life balance berpengaruh positif terhadap employee performance.

Satu studi menemukan bahwa *Work-Life Balance* secara signifikan dan positif memengaruhi job satisfaction menurut Hilman et al.,(2022). Untuk itu diperlukan tindakan perusahaan dalam membuat sebuah program work-life balance yang bisa diterapkan dalam suatu perusahaan yang menjadikan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang akan berkontribusi dalam peningkatan *job satisfaction*.

Memperhatikan keadaan ini dengan saksama dapat membantu karyawan merasa bahwa mereka dapat menyeimbangkan tanggung jawab mereka secara efektif antara pekerjaan di kantor dan kehidupan pribadi, yang sering dikenal sebagai *work-life balance*. Karyawan menghargai keseimbangan dan kepuasan dalam kehidupan kerja mereka. Menurut Siti Haelrani et al.,(2023) *Work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Work-life balance berpengaruh positif terhadap job satisfaction

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka, sebagaimana dinyatakan oleh Susilo et al. (2018). Kinerja karyawan akan berada pada kondisi terbaiknya jika ia senang dengan pekerjaan, gaji, dan rekan kerjanya. Ali et al., (2019) menemukan bahwa ketika karyawan senang dengan pekerjaannya, mereka menjadi lebih produktif. Penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki pendapatan tinggi, manajer yang mendukung, hubungan yang kuat dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Job satisfaction berpengaruh positif terhadap employee performance

Hasil penelitian Widjaja et,al., (2018) *work-life balance* yang baik secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan membuat mereka lebih puas dalam pekerjaannya.

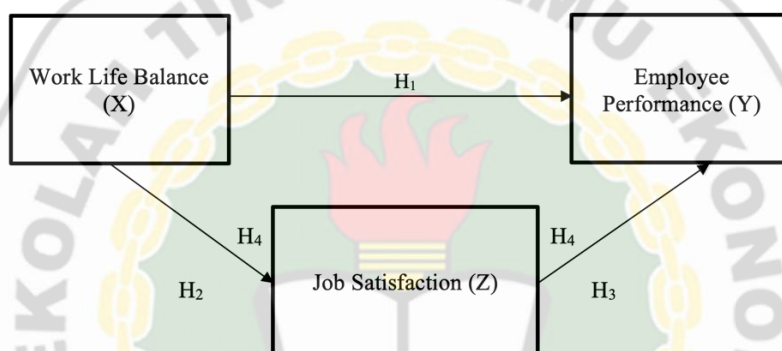
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian oleh Farida (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance*.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan di atas, maka dibentuk kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu semua orang yang bekerja. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu karyawan tetap dan orang yang sudah bekerja minimal 1 (satu) tahun dan sudah menikah.

Sumber Data dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui *google form* (*gform*). Peneliti memilih untuk menerapkan penggunaan data primer agar sumber data yang didapat lebih akurat dan sesuai dengan harapan peneliti. Pengukuran variabel menggunakan skala *likert* 5 poin. Alternatif jawaban tersebut yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Definisi Operasional Variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu variabel independen, dependen, dan mediasi. *Work-life balance*(X) sebagai variabel independen, *employee performance* (Y) sebagai variabel dependen, dan *job satisfaction* (M) sebagai variabel mediasi.

Metode dan Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen pengukuran atau tes benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian atau evaluasi dapat dipercaya dalam mengukur variabel atau konstruk tertentu. Suatu indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki factor loading $> 0,5$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk memastikan sejauh mana sebuah instrumen pengukuran atau tes dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Pada penelitian ini, penulis melakukan uji reliabilitas dengan menghitung Cronbach's Alpha. Suatu indikator dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) pada aplikasi atau *software WarpPLS*. Teknik pengujian hipotesis SEM membutuhkan *model fit*, apabila *model fit* terpenuhi maka model didukung oleh data. Pengujian hipotesis dapat dilakukan jika *p-value* dalam perhitungan $< 0,1$ maka hipotesis terbukti didukung (signifikan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dan menyebarkan kuesioner melalui *google form* (*gform*) secara *online*. Sebanyak 169 responden. Sedangkan karakteristik penelitian yaitu karyawan tetap dan yang sudah bekerja minimal 1 (satu) tahun dan sudah menikah.

Uji Validitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Kode	Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	Status
WLB1	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan	0,812	Valid
WLB2	Saya merindukan aktivitas pribadi yang sering kali tidak bisa dilakukan karena banyak tugas di pekerjaan.	0,734	Valid
WLB3	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan.	0,711	Valid
WLB4	Saya menunda kehidupan pribadi saya karena pekerjaan	0,763	Valid
WLB5	Urusan pribadi dirumah saya membuat saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif.	0,9743	Valid
WLB6	Saya merasa sulit bekerja karena urusan pribadi	0,796	Valid
WLB7	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya	0,821	Valid

Kode	Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	Status
KIN1	Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	0,695	Valid
KIN2	Memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam uraian tugas.	0,695	Valid
KIN3	Melakukan tugas yang diharapkan dari perusahaan	0,051	Tidak Valid
KIN4	Saya memenuhi persyaratan kinerja formal pekerjaan	0,835	Valid
KIN5	Terlibat dalam kegiatan yang secara langsung mempengaruhi evaluasi kinerjanya.	0,694	Valid

Kode	Pertanyaan	<i>Factor Loading</i>	Status
JS1	Saya menerima pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik	0,738	Valid
JS2	Saya merasa dekat dengan orang-orang di tempat kerja	0,496	Tidak Valid
JS3	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini	0,480	Tidak Valid
JS4	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya	0,792	Valid
JS5	Gaji yang saya terima cukup memuaskan bagi saya	0,442	Tidak Valid
JS6	Semua bakat dan keterampilan saya digunakan di tempat kerja.	0,710	Valid
JS7	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya	0,663	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, semua item pada ketiga variabel dinyatakan valid apabila nilai *factor loading* lebih besar dari 0,5.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
<i>Work-life balance</i>	0,885	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,711	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,711	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 di atas, seluruh variabel mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis pada penelitian yang telah disusun terbukti atau tidak.

Tabel 4 Model fit

Index	Nilai	Kriteria	Keterangan
APC	0,469 P < 0,001	P < 0,05	Model fit
ARS	0,435 P < 0,001	P < 0,05	Model fit
AARS	0,430 P < 0,001	P < 0,05	Model fit
AVIF	1.469	Diterima jika < 5 Ideal jika < 3,3	Model fit
AFVIF	1.494	Diterima jika < 5 Ideal jika < 3,3	Model fit
Gof	0. 500	Besar jika > 0,36	Model fit
SPR	1.000	Diterima jika > 0,7 Ideal jika = 1	Model fit
RSCR	1.000	Diterima jika > 0,9 Ideal jika = 1	Model fit
SSR	1.000	Diterima jika > 0,7	Model fit
NLBCDR	1.000	Diterima jika > 0,7	Model fit

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P	Label
H1 : <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i>	0,35	< 0,01	Diterima
H2: <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif pada <i>job satisfaction</i>	0,64	< 0,01	Diterima
H3: <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif pada <i>employee performance</i>	0,41	< 0,01	Diterima
H4: <i>Job satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee performance</i> .	0,265	< 0,01	Diterima

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance*

Hasil pengujian pertama (H1) dalam penelitian ini diterima dan didukung adanya hubungan yang positif antara *work-life balance* terhadap *employee performance*. Karyawan yang memiliki *work-life balance* cenderung lebih fokus dan produktif saat bekerja. Mereka dapat menyelesaikan tugas lebih efisien karena memiliki energi yang cukup. Sama halnya pada dua penelitian berikut penelitian Aslam (2015) menunjukkan *work-life balance* mempengaruhi kinerja pekerja secara positif signifikan. Penelitian Bataineh (2024) menunjukkan *work-life balance* serta *happiness of work* mempengaruhi kinerja pekerja secara positif signifikan. Menurut Au and Ahmed (2014) dan Bataineh (2024) *work-life balance* berimplikasi pada sikap, perilaku dan kesejahteraan karyawan serta efektivitas organisasi. Keseimbangan *work-life balance* telah ditemukan sebagai faktor utama dalam peningkatan produktivitas karyawan dan memiliki dampak positif pada kinerja umum organisasi menurut Semlali and Hassi (2016) dalam (Bataineh, 2024).

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job satisfaction*

Dalam penelitian ini, hasil pengujian kedua (H2) diterima dan didukung adanya hubungan yang positif antara *work-life balance* terhadap *job satisfaction*. *Work-life balance* memiliki dampak langsung terhadap *job satisfaction*. Sejalan dengan penelitian Qodrizana (2018), realisasi keseimbangan waktu pada Yayasan Insan Permata dapat dilihat saat karyawan masih mampu melaksanakan beberapa tugas keluarga dengan tugas pekerjaan secara bersamaan. Menurut Shabrina dan Ratnaningsih (2019:29) menyatakan perusahaan telah memberikan fleksibilitas waktu ketika bekerja hal itu dapat mengurangi tingkat stress pada karyawan dan mengurangi konflik yang dapat terjadi di dalam maupun di luar kantor.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Ketika karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. *Work-life balance* yang positif mengurangi stres, meningkatkan kesehatan mental, dan menciptakan rasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini juga mendorong hubungan positif antara karyawan dan organisasi, yang memperkuat loyalitas dan motivasi kerja. Dengan demikian, perusahaan yang mendukung *work-life balance* membantu meningkatkan *job satisfaction* karyawan secara signifikan.

Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Dalam penelitian ini, hasil pengujian ketiga (H3) diterima dan didukung adanya hubungan yang positif antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan mendapatkan *job satisfaction* dengan baik. Yang berarti bahwa kelpulasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Navilati Assyahidah *et al.*, (2024) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Kinerja yang lebih tinggi akan ditunjukkan oleh orang-orang yang puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal ini pula selaras dengan pernyataan Julgel *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa kelpulasan karyawan yang lebih tinggi dapat memperlakukan penerimaan pekerjaan terhadap budaya praktik bisnis, baik praktik secara tradisional ataupun kontemporer yang dapat dilakukan dengan berbagai terobosan.

Job satisfaction* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance

Dalam penelitian ini, hasil pengujian keempat (H4) diterima dan didukung adanya peran mediasi *Job satisfaction* yang positif antara *work-life balance* terhadap *employee performance*. *Job satisfaction* dalam perannya sebagai variabel mediasi dipengaruhi adanya faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, di mana meliputi hubungan sosial dengan kelompok kerja, kualitas pengawasan, dan seberapa jauh keberhasilan individu dalam bekerja (Mendis & Weerakkody, 2018).

Penelitian Herlambang & Murniningsih (2019) juga membuktikan peran *job satisfaction* memediasi antara *work-life balance* terhadap *employee performance*, di mana dalam hal ini kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dikatakan positif ketika memiliki keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan untuk karyawannya, sehingga menimbulkan kepuasan dan berdampak pada peningkatan kinerja akibat kepuasan yang dirasakan tersebut. Hasil penelitian Widjaja *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Penelitian oleh Farida (2023) menunjukkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1 *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.
- 2 *Work-life balance* berpengaruh positif pada *job satisfaction*
- 3 *Job satisfaction* berpengaruh positif pada *employee performance*
- 4 *Job satisfaction* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance*.

Keterbatasan dan Saran

Berikut keterbatasan serta kekurangan penelitian ini selama proses penyusunannya:

- 1 Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner, sehingga data yang diperoleh bergantung pada persepsi subjektif responden.
- 2 Responden yang terbatas pada satu sektor atau lokasi dapat membatasi generalisasi hasil penelitian.
- 3 Tidak semua faktor yang mempengaruhi *employee performance*, seperti budaya organisasi atau kepemimpinan, dianalisis dalam penelitian ini.
- 4 Penggunaan pendekatan *cross-sectional* membuat penelitian ini tidak dapat menjelaskan hubungan kausal secara mendalam.

Saran bagi penelitian selanjutnya terkait topik penelitian yang sama adalah:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode longitudinal untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dalam jangka panjang.
2. Perluasan sampel dari berbagai sektor industri dan lokasi geografis akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif.
3. Menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, dapat membantu memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *employee performance*.
4. Perusahaan diharapkan meningkatkan kebijakan fleksibilitas kerja, pelatihan, dan fasilitas kesejahteraan untuk mendukung *work-life balance* dan *job satisfaction*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & KA, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Ikraith-ekonomika*, 7(2), 112–121.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*.
- Aqil, A., Karabulut, A. T., & Hatipoğlu, H. N. (2021). The Effect of the Employee Motivation on the Employee Performance in Banks in Somalia. *International Journal of Commerce and Finance*, 7(1), 62–71.
- 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>
- Asari, A. F. (2022). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bpjs ketenagakerjaan*. 10.
- Aslam, M. S. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance: Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98–103.
- Assyahidah, N., Purwidiyanti, W., & Fitriati, A. (2024). The role of job satisfaction as Mediation on the Influence of work-life balance and Training on Job Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(6), 92-106.
- Au, W. C., & Ahmed, P. K. (2014). Sustainable people management through work-life balance: a study of the Malaysian Chinese context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Azizah, A., & Gustomo, A. (2015). The influence of employee engagement to employee performance at pt telkom bandung. In *journal of business and management* (vol. 4, issue 7).
- Bataineh, K. A. (2024). Dampak Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan, Kebahagiaan di Tempat Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian Bisnis Internasional*, 12(2).
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75.
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: Complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). La performance adaptative: Une nouvelle approche de la mesure de la performance individuelle dans les organisations. *Revue Canadienne Des Sciences de l'administration*, 29, 280–293.
- Chen, C.-F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2006.05.001>
- Chowdhury, A. S., Mahamud, A. H., Nur, K., & Haque, H. M. Z. (2020). Predicting Behavior Trends among Students Based on Personality Traits. *Proceedings of the International Conference on Computing Advancements*, 1–5.
- Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations - HUM RELAT*, 53, 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2009). New Measures of Well-Being. In E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (pp. 247–266). *Springer Netherlands*. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_12
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. R. (2022). Work-Life Balance and Job Performance: A Mediating and Moderating Model. *Market Forces*, 17(1), 1–22.
- Farida, I. (2023). Pengaruh work life balance terhadap employee performance dengan job stress dan job commitment sebagai variabel mediasi:-. *Jmbi unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 73–95.
- Fisher, D., Fleissig, A. R., & Serletis, A. (2001). An empirical comparison of flexible demand system functional forms. *Journal of Applied Econometrics*, 16(1), 59–80.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 765–779. <https://doi.org/10.1108/02683940910996789>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada pt. Bio farma persero).
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Inuwa, M., & Muhammad, A. (2016). Impact of job satisfaction on performance of non-academic staff of Bauchi State University Gadau: The moderating effect of physical working environment. *International Journal of Economics and Business Management*, 2(8), 60–77.
- Keino, D. C., & Kithae, P. P. (2016). *Effects of work life balance on staff performance in the telecommunication sector in Kenya*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh). Penerbit Andi.
- Manurung, Y. G., & Sihombing, D. (2023). Analisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di pt. Astra international tbk-tso auto 2000 kisaran. 18(1).
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)* [Doctoral dissertation]. Brawijaya University.
- Mathis, & Jackson. (2011). *Human Resource Management*.
- Mwangi, L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2016). Effects of Work life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning: A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–69.
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Perawat sebagai Mediator. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22.
- Nursiti & Sofyandi, H. (2021). The Effect of Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance at Yogya Plaza Cimahi. *Technium Soc. Sci. J.*, 15, 446.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Platis, Ch., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Polansky, J. R., Kurtz, R. M., Alvarado, J. A., Weinreb, R. N., & Mitchell, M. D. (1989). Eicosanoid production and glucocorticoid regulatory mechanisms in cultured human trabecular meshwork cells. *Progress in Clinical and Biological Research*, 312, 113–138.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui metode tulta sebagai variabel kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 293–305.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The effect of work-life balance on employee performance with job stress and job satisfaction as intervening variables. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), 37–42.
- Ratia, L. R., & Tuzlukaya, S. E. (2019). The relationship of the dimensions of job satisfaction to job performance: A case study of a multinational company in Lesotho. *Journal of Research in Emerging Markets*, 1(3), 8–19.
- Robbins, S. (2006). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., & Johnson, S. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work* (Vol. 3). Springer.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.
- Sadikoglu, E., & Zehir, C. (2010). Investigating the effects of innovation and employee performance on the relationship between total quality management practices and firm performance: An empirical study of Turkish firms. *International Journal of Production Economics*, 127(1), 13–26.
- Saleem, A., & Abbasi, A. S. (2015). Impact of life and job domain characteristics on work-life balance of textile employees in Pakistan. *Science International*, 27(3), 2409–2416.
- Schermerhorn, J. R., & Holbrook, R. L. (2005). *Management*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=ey4xaqaamaaj>
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. (2018). Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research*, 85, 142–154.
- Semlali, S., & Hassi, A. (2016). Work-life balance: how can we help women IT professionals in Morocco? *Journal of Global Responsibility*, 7(2), 210–225. <https://doi.org/10.1108/JGR-07-2016-0017>
- Sukur, M., & Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. 3(4).
- Udin, U., sukirno, R. L. S., & Dananjoyo, R. (2023). The impact of work- life balance on employee performance: Examining the mediating-moderating role of job satisfaction and affective commitment. *FWU Journal of Social Sciences*, 17(3), 74–85.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226.
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>

Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis: Dengan Alat SPSS Dan SmartPLS*. STIM YKPN Yogyakarta.

Wolor, C. W., Khairunnisa, H., & Purwana, D. (2020). Implementation Talent Management To Improve Organization's Performance In Indonesia To Fight Industrial Revolution 4.0. *international journal of scientific & technology research*, 9(1).

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran job satisfaction Sebagai variabel intervening Antara work life balance Terhadap employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816

