



Efek Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi oleh Keputusan Kerja PT Unirama Duta Niaga

Elga Bayu Santoso^{1*}, Bambang Suwarsono², Brahma Wahyu Kurniawan³

¹⁻³ Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Email : elgabay55@gmail.com¹, bambangs@uniska-kediri.ac.id²,
brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id³

*Penulis Korespondensi: elgabay55@gmail.com

Abstract. The company must be able to make the right policies so that the company can maintain its survival, so that the company can compete with competing companies and gain the trust of consumers. One of the important factors in achieving goals is HR (Human Resources) which has a very important role in determining the success of a company. This research aims to analyze the effect of work-life balance on job satisfaction and employee performance. This type of research uses quantitative research with a questionnaire instrument. The results of descriptive analysis show that all indicators of work-life balance, job satisfaction, and employee performance are in the "Good Enough" category, indicating that respondents' perceptions of work-life balance, job satisfaction, and employee performance still need to be improved. Validity and reliability tests show that the instruments used are valid and reliable. The results of structural model testing show that work-life balance has a significant and strong effect on employee performance ($O=0.822$; $p<0.001$) and job satisfaction ($O=0.677$; $p<0.001$), while job satisfaction also affects performance ($O=0.367$; $p=0.006$). In addition to the direct effect, there is also a significant indirect effect of work-life balance on performance through job satisfaction ($O=0.249$; $p=0.011$). Work-life balance improves employee performance, both directly and through increased job satisfaction, so companies are advised to create policies that support work-life balance in order to create a productive and sustainable work environment.

Keywords: Company; Employee; Performance; Satisfaction; Work Life Balance.

Abstrak. Perusahaan harus bisa membuat kebijakan yang tepat agar perusahaan dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan pesaing dan mendapatkan kepercayaan dari konsumen. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan adalah SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan instrumen kuesioner. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh indikator work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berada dalam kategori "Cukup Baik", menandakan persepsi responden terhadap work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan ($O=0.822$; $p<0.001$) dan kepuasan kerja ($O=0.677$; $p<0.001$), sementara kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja ($O=0.367$; $p=0.006$). Selain pengaruh langsung, terdapat pula pengaruh tidak langsung yang signifikan dari work-life balance terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ($O=0.249$; $p=0.011$). Work-life balance meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja, sehingga perusahaan disarankan untuk menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Karyawan; Kepuasan; Kinerja; Perusahaan; Work Life Balance.

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk membuat kebijakan yang tepat untuk mempertahankan operasional perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mempertahankan kepercayaan konsumen dan bersaing dengan kompetitor lain. Dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam

keberhasilan suatu perusahaan, departemen SDM pada setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menghasilkan karyawan yang kompeten.

Menurut Sutrisno (2018), manajemen sumber daya manusia internasional/global adalah pemanfaatan sumber daya manusia global untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tanpa memandang batas geografis. Menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan karayawan dapat membantu potensi kerjanya. Keseimbangan tersebut disebut dengan work-life balance. Dari sudut pandang karywan, work-life balance adalah cara untuk mengatur tanggung jawab antara perkerjaan dan urusan pribadinya. Sementara dari sudut pandang perusahaan, work-life balance adalah cara terciptanya budaya pada perusahaan yang membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaannya selama di tempat kerja. Akan terjadi dampak yang sangat signifikan bagi perusahaan apabila suatu perusahaan menerapkan *work-life balance* dalam aktivitasnya. Tetapi ada juga perusahaan yang memberikan jam kerja yang fleksibel antara kehidupan kantor dengan kehidupan pribadi dari karyawan/pegawai itu sendiri.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya. Kinerja baik setiap karyawan ditunjukkan oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga tercapainya kepuasan kerja. Pengembangan kinerja karyawan juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut Indra (2024), kepuasan kerja adalah perasaan karyawan apakah pekerjaan mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka atau tidak. Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga menunjukkan antara seberapa kesesuaian ekspektasi karyawan dan imbalan yang disediakan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain faktor psikologis, sosial, fisik dan financial. Kepuasan kerja yang didapatkan tergantung pada pribadi setiap karyawan. Karena kepuasan kerja berhubungan dengan kondisi emosional karyawan, kepuasan kerja mempengaruhi bagaimana karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mampu mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaannya.

Permasalahan pada PT Unirama Duta Niaga mengenai yaitu karyawan yang memiliki work-life balance yang baik cenderung merasa lebih sehat secara fisik dan mental. Ini bisa meningkatkan produktivitas dan kreativitas mereka di tempat kerja. Selain itu kepuasan karyawan pada PT Unirama Duta Niaga sangat rendah, jika kepuasan kerja rendah, meskipun seorang karyawan memiliki work-life balance yang baik, mereka mungkin tidak merasa

terikat atau termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, karena faktor ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka lebih dominan.

2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

Menurut Lumunon et al. (2019) work life balance dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Sedangkan menurut Saina et al., (2016) work life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan peran ganda pada kehidupan pekerjaan dan pribadi.

Menurut Wambui et al (2017), work life balance dapat diwujudkan melalui kebijakan dengan pemberian kebebasan yang lebih besar dalam pekerjaan karyawan, sehingga dapat terciptanya keseimbangan antara perkerjaan dan hidup pribadi karyawan.

Indikator Work LifeBalance:

a. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk aktivitas kerja dan non-kerja.

b. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan mengacu pada dampak psikologis dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya.

c. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan seseorang dengan pekerjaannya dan hal-hal lain non-pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, (2018) kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerjasama, kompensasi yang diterima, faktor fisik dan psikologis. Menurut Bahua et al., (2022) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dapat bersifat positif maupun negatif, termasuk puas atau tidak puas.

Menurut Wibowo, (2019) kepuasan kerja adalah keinginan semua karyawan agar bahagia di tempat kerja mereka. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan seorang manajer. Untuk itu, manajer harus memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan untuk membuat karyawan merasakan kepuasan kerja. Untuk organisasi, diskusi tentang kepuasan kerja meliputi upaya meningkatkan efektivitas organisasi

perilaku karyawan yang efektif di tempat kerja. Perilaku mendukung karyawan pencapaian tujuan organisasi merupakan aspek lain yang perlu diperhatikan. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja menciptakan situasi ini tidak bermanfaat bagi organisasi dan individu. Ketidakpuasan kerja menyebabkan perilaku agresif dan penarikan diri dari lingkungan sosial.

Indikator kepuasan kerja:

a) Upah

Seorang karyawan yang menyelesaikan tugasnya akan menerima kompenasasi berdasarkan kinerjanya.

b) Promosi

Promosi menentukan sejauh mana hal ini berkaitan dengan kepuasan karyawan, kebijaksanaan promosi, dan kesempatan promosi. Kebijakan promosi harus adil, setiap karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik mempunyai peluang yang sama dan adil untuk berkembang melalui promosi.

c) Supervisi

Bagian ini menentukan tingkat kepuasan seseorang terhadap pemimpinnya. Seorang karyawan lebih suka bekerja dengan pemimpin yang supportif, pengertian, kehangatan, kebaikan. Bukan dengan pemimpin yang acuh tak acuh, kasar, dan tidak fokus.

d) Benefit

Bagian ini menentukan seberapa puas seorang karyawan dengan benefit atau nilai tambahan yang diberikan. Dalam hal ini, perusahaan memerlukan nilai tambah karyawan yang wajar sesuai pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai capaian menyeluruh seseorang pada rentang periode waktu tertentu dalam penyelesaian tugasnya. Tugas yang dimaksut dapat berupa standar capaian kerja, target kerja , atau sasaran yang ditetapkan dan disepakati secara bersama-sama. Perusahaan dapat memotivasi karyawan dan membuat strategi untuk menghindari adanya penurunan kinerja.

Menurut Adhari, (2020) hasil dari fungsi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu yang menunjukkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan disebut dengan kinerja karyawan.

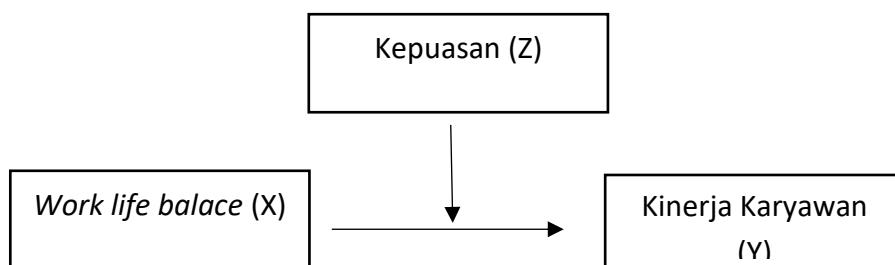
Sinaga (2020), juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga tercapainya tujuan organisasi dalam beberapa tertentu. Nunu Nurjaya, (2021) berpendapat bahwa kinerja juga merupakan tingkat kesuksesan seseorang dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa kinerja perusahaan digunakan sebagai sebagai tingkat pencapaian hasil kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan:

- 1) Quality, yaitu kualitas kerja karyawan yang diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas atau kesempurnaan yang mengambarkan keterampilan dan kemampuan mereka
- 2) Quantity, yaitu jumlah yang dihasilkan dan ditunjukkan dalam bentuk jumlah, unit dan iklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang dihasilkan.
- 4) Efektivitas, yaitu tingkat keefektivitasan sumber daya organisasi yang digunakan
- 5) Kemandirian, yaitu kemampuan suatu karyawan dalam menjalankan apa yang seharusnya mereka lakukan.

Kerangka teoritik



Gambar 1. Kerangka Teoritik.

Keterangan :

Kerangka teori ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun Kepuasan Kerja dapat memoderasi pengaruh tersebut. Artinya, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan tidak hanya aspek keseimbangan kehidupan kerja karyawan, tetapi juga memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Hipotesis

- H1 : Diduga efek *worklife balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga efek *worklife balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3 : Diduga efek *worklife balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif guna memperoleh data yang bersifat numerik dan dapat dianalisis secara *statistic*. Berdasarkan pendapat Sugiyono (dalam Suwarsa & Rahmadani, 2021:74), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertumpu pada filsafat positivisme. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Unirama Duta Niaga yang berjumlah 38 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel seluruh karyawan PT Unirama Duta Niaga. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan studi kepustakaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

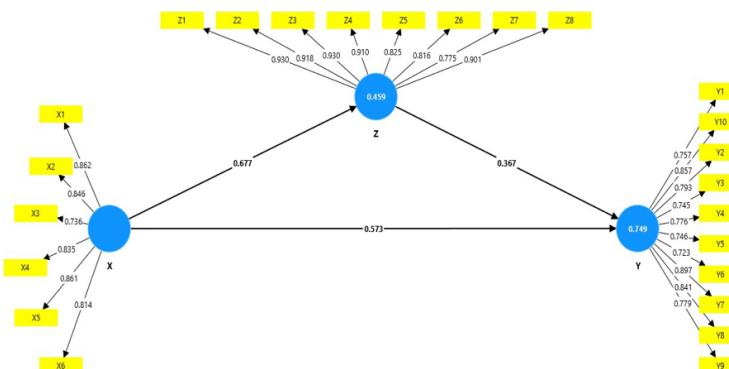
Hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan SEM. Tools yang digunakan dalam pemodelan SEM dan uji hipotesis adalah PLS dengan SmartPLS 3.

a. Analisis Outer Model

Analisis Outer Model Ada tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisis outer model dengan SmartPLS 3 yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

a. *Convergent Validity*



Gambar 1. Outer Loadings.

Sumber : Output SmartPLS 3

Hasil analisis validitas melalui nilai outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel work-life balance, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki validitas konvergen yang baik. Mayoritas indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan valid dalam mengukur konstruk

masing-masing. Pada variabel work-life balance, indikator utama seperti X1, X2, dan X5 memiliki nilai tinggi dan berkontribusi kuat terhadap konstruk. Variabel kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang baik dengan indikator seperti Y7 dan Y10 memiliki nilai yang sangat kuat, sedangkan indikator lain tetap berada dalam batas validitas yang diterima. Variabel kepuasan kerja menunjukkan validitas tertinggi, ditunjukkan oleh indikator Z1, Z3, dan Z8 dengan nilai di atas 0,90. Secara keseluruhan, seluruh indikator dinyatakan layak digunakan karena memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity menunjukkan bahwa seluruh indikator pada ketiga variabel memiliki nilai cross loading tertinggi pada variabel yang diukurnya. Pada variabel work-life balance, indikator X1 (0.862), X2 (0.846), X3 (0.736), X4 (0.835), X5 (0.861), dan X6 (0.814) memiliki nilai loading lebih tinggi pada konstruk X dibandingkan pada Y dan Z (misalnya X1 hanya 0.655 pada Y dan 0.529 pada Z). Pada variabel kinerja karyawan, indikator Y1 (0.757), Y2 (0.793), Y3 (0.745), Y6 (0.723), Y7 (0.897), Y9 (0.779), dan Y10 (0.857) juga menunjukkan nilai loading yang lebih dominan pada variabel Y dibandingkan loading pada X maupun Z (contoh Y7 hanya 0.700 pada X dan 0.604 pada Z). Sementara itu, variabel kepuasan kerja menunjukkan validitas yang sangat kuat, ditunjukkan oleh indikator Z1 (0.930), Z2 (0.918), Z3 (0.930), Z4 (0.910), Z7 (0.775), dan Z8 (0.901), yang semuanya memiliki nilai loading lebih tinggi pada Z dibandingkan pada X dan Y. Secara keseluruhan, hasil cross loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria discriminant validity, karena mampu mengukur masing-masing konstruk dengan baik dan tidak memiliki korelasi lebih tinggi terhadap variabel lain di luar konstruknya.

c. Composite Reability

Tabel 1. Hasil Nilai AVE.

Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X	0.907	0.916	0.684
Y	0.934	0.939	0.629
Z	0.957	0.959	0.77

Sumber : Output Smart PLS 3

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha, Composite Reliability (rho_a dan rho_c), dan Average Variance Extracted (AVE), dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel (X: Work-Life Balance, Y: Kinerja Karyawan, dan Z: Kepuasan Kerja) memiliki reliabilitas yang sangat baik.

b. Analisa Inner Model

a) *R-square* (R^2)

Tabel 2. Hasil *R-square* (R^2).

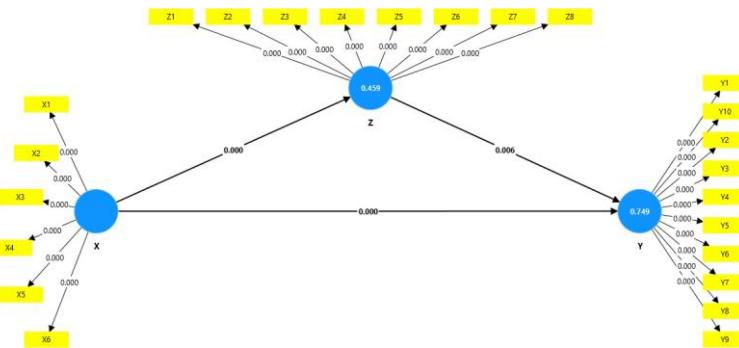
	R-square	R-square adjusted
Y	0.749	0.734
Z	0.459	0.443

Sumber : Output SmartPLS 3

Hasil analisis R-square menunjukkan bahwa variabel independen dalam model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Pada variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai R-square sebesar 0.749 dan R-square adjusted sebesar 0.734. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 74.9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dan setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, masih terdapat 73.4% variabilitas yang mampu dijelaskan. Dengan demikian, model ini dapat dikatakan memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai R-square sebesar 0.459 dan R-square adjusted sebesar 0.443, yang berarti bahwa 45.9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan setelah penyesuaian masih sebesar 44.3%. Nilai yang lebih rendah pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

c. Uji Hipotesis

a) Path Coefficience



Gambar 2. Path Coefficience.

Sumber : Output SmartPLS 3

b) Uji Hubungan Langsung

Tabel 3. Path Coefficience.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X -> Y	0.822	0.830	0.050	16.394	0.000
X -> Z	0.677	0.682	0.093	7.268	0.000
Z -> Y	0.367	0.365	0.134	2.750	0.006

Sumber : Output SmartPLS 3

Hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T statistics sebesar 16.394 dengan p-value 0.000 serta nilai original sample (O) sebesar 0.822, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, work-life balance juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T statistics sebesar 7.268, p-value 0.000, dan original sample (O) sebesar 0.677, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dapat mendorong tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan kekuatan pengaruh yang lebih rendah, yaitu nilai T statistics sebesar 2.750, p-value 0.006, dan original sample (O) sebesar 0.367. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, work-life balance memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c) Indirect Effect

Tabel 4. *Indirect Effect.*

Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X -> Z -> Y	0.249	0.246	0.097	2.556

Sumber : Output SmartPLS 3

Hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa work-life balance memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai T statistics sebesar 2.556 dan p-value 0.011 yang berada di bawah batas signifikansi 0.05, sehingga jalur mediasi ini dinyatakan signifikan. Nilai original sample (O) sebesar 0.249 serta sample mean (M) sebesar 0.246 menunjukkan adanya pengaruh positif dengan kekuatan moderat, yang berarti peningkatan work-life balance dapat mendorong kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Meskipun pengaruh tidak langsung ini lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung work-life balance terhadap kinerja, hasil ini tetap memperkuat temuan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Efek Work Life terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pengukuran terhadap variabel work-life balance, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dinilai sangat baik. Hal ini terlihat dari hasil analisis outer model, di mana seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0.70, menunjukkan validitas konvergen yang kuat. Selain itu, hasil cross loading juga menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi terhadap konstruk yang diukur dibanding konstruk lainnya, menandakan bahwa setiap variabel laten terukur secara diskriminatif dan akurat. Nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability pada ketiga variabel pun berada jauh di atas 0.7, serta nilai AVE melebihi 0.5, yang berarti bahwa indikator-inidikator tersebut konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruknya masing-masing.

Analisis inner model menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R-square sebesar 0.749 pada variabel kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa 74.9% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh work-life balance

dan kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja memiliki R-square sebesar 0.459, menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh work-life balance. Kedua nilai ini menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang baik, terutama dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Uji hipotesis terhadap pengaruh langsung menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.822 dan nilai T-statistic yang tinggi. Selain itu, work-life balance juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien 0.677), menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menentukan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Sementara itu, kepuasan kerja sendiri juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja, meskipun dengan pengaruh yang lebih rendah dibandingkan langsung dari work-life balance. Selain pengaruh langsung, terdapat pula pengaruh tidak langsung atau mediasi yang signifikan dari work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dengan nilai koefisien sebesar 0.249 dan p-value 0.011, hubungan ini terbukti signifikan secara statistik. Walaupun pengaruh tidak langsung ini tidak sebesar pengaruh langsung, keberadaannya tetap penting dan relevan dalam menjelaskan bagaimana work-life balance memengaruhi kinerja secara menyeluruh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan dan budaya kerja yang mendukung work-life balance untuk mencapai performa karyawan yang optimal. Dalam mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan work life.

Penelitian ini memperkuat penelitian Achmad Fathur Asari (2022) dan Dino Ichsandy Hanggara (2024) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, di mana dalam penelitian ini work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap kinerja serta kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja meskipun dengan pengaruh yang lebih rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja sendiri merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti *work life balance*, sangatlah krusial bagi organisasi. Berdasarkan hasil analisis pada jalur langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien

sebesar 0.367 dengan T-statistic sebesar 2.750 dan p-value 0.006. Nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai $p < 0.05$ dan T-statistic > 1.96 , maka hubungan antara kedua variabel ini terbukti secara statistik dan hipotesis yang diajukan dapat diterima

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih fokus, dan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja meliputi persepsi positif terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, penghargaan, serta kesesuaian antara beban kerja dan kemampuan. Faktor-faktor ini berkontribusi pada munculnya semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Implikasinya, manajemen perusahaan perlu secara aktif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung terciptanya kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dan memperkuat temuan Achmad Fathur Asari (2022) dan Dino Ichsandy Hanggara (2024) bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan work-life balance dan kinerja. Temuan ini juga didukung oleh Savitra Erica Turangan dkk. (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja terbukti sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Efek Work Life terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0.249, T-statistic sebesar 2.556, dan p-value 0.011. Karena $p\text{-value} < 0.05$, maka jalur tidak langsung ini dinyatakan signifikan secara statistik. Work-life balance tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga memberikan dampak melalui peningkatan kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka mereka cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang meningkat ini kemudian menjadi pendorong untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari. Kepuasan kerja berguna sebagai variabel mediasi dalam hubungan work-life balance, dan kinerja karyawan.

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung (0.249) lebih rendah dibanding pengaruh langsung work-life balance terhadap kinerja (0.822), jalur ini signifikan. Kepuasan kerja memperkuat efek positif work-life balance terhadap kinerja, meskipun bukan sebagai satu-satunya penentu. Perusahaan perlu mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai aspek penting dalam mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Upaya meningkatkan work-life balance, seperti fleksibilitas waktu kerja, dukungan terhadap kehidupan pribadi, dan pengelolaan beban kerja, dapat mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi, yang memperkuat temuan Achmad Fathur Asari (2022) dan Dino Ichsandy Hanggara (2024). Meskipun pengaruh tidak langsungnya lebih rendah dari pengaruh langsung, jalur ini tetap signifikan secara statistik. Penelitian ini berbeda dengan Savitra Erica Turangan dkk. (2022) yang menyatakan work-life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun tetap sejalan dalam menegaskan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan, linear, dan kuat terhadap kinerja maupun kepuasan kerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mampu dihasilkan, sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa keseimbangan tersebut dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, work-life balance juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan berkomitmen tinggi. Lebih lanjut, work-life balance dapat memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Namun demikian, tingkat work-life balance dan kepuasan kerja yang terlalu tinggi juga berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak disertai dengan motivasi berprestasi dan pengelolaan yang tepat. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan work-life balance dan sistem kepuasan kerja diterapkan secara proporsional dan terarah agar mampu mengoptimalkan kinerja karyawan secara efektif dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan penerapan kebijakan work-life balance guna mendukung terciptanya kondisi kerja yang harmonis antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Kebijakan yang dapat dilakukan antara lain dengan pengaturan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas waktu kerja, serta penyediaan fasilitas yang menunjang kesehatan fisik dan mental karyawan. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian melalui sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, komunikasi yang efektif, serta pemberian kompensasi dan benefit yang sesuai. Perusahaan juga perlu memperhatikan agar work-life balance dan kepuasan kerja tidak berada pada tingkat yang berlebihan sehingga dapat mengurangi fokus dan dorongan berprestasi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang tepat dan berkelanjutan agar keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja mampu berperan maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal serta mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi*. CV Penerbit Qiara Media.
- Andarista, J., Latif, N., & Jumaidah. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja (work life-balance) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ide Kreasi Warna. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(6), 203–221. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1345>
- Bahua, W., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 67–76.
- Erica Turangan, S., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.
- Firdaus. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 12–19. <https://doi.org/10.37598/jimma.v14i2.2383>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Indra, M. A. P. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2), 105–119.

- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jambura*, 6(3), 1221–1230. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Harza Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Putri, F. N., & Muafi, M. (2025). Work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja: Peran moderasi family supportive supervisor behaviors. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 20(2), 298–311. <https://doi.org/10.32534/jv.v20i2.7191>
- Rahmi, N., Wiratanaya, G. N., Nugroho, A., Sariani, N. L. P., Pratama, A. L., Porwani, S., Irawan, P. R., Rachmadi, E., Wibowo, A., Prasetyo, T., Mustari, M., Waruwu, E., Soerjoatmodjo, G. W. L., Kiptyah, N. M., & Lindiawatie. (2024). *Manajemen SDM*. Eureka Media Aksara.
- Rijanti, T., Santoso, A. B., Indriyaningrum, K., & Kurnia, D. (2021). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. In *Proceeding SENDIU* (pp. 327–333). <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendiu/article/view/8615>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyoadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja dan work-life balance dengan pelatihan kerja sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 1–21. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.416>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Kencana Prenada Media Group. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2024). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(1), 110–131.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Yulianto, B., & Saada, N. (2020). Perilaku penggunaan APD sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. *Scopindo Media Pustaka*.
- Zain, E. M., & Sofia, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Eureka Media Aksara.