



## Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan

Ading Rahman Sukmara

Universitas Galuh, Indonesia

Penulis korespondensi: [ading\\_rahman34@unigal.ac.id](mailto:ading_rahman34@unigal.ac.id)

**Abstract.** *This research focuses on the strategic role of the people's market as a driver of the regional economy and a source of Regional Original Income (PAD), by taking a case study of the arrangement of the people's market by the Ciamis Regency MSME Office. Using a qualitative approach, data was collected through observation, interviews, and documentation studies. The results of the study show that the Regional Government of Ciamis Regency implements five main strategies in structuring the people's market, including optimizing development and revitalization with ease of access, market development based on potential and local characteristics, cooperation with investors, facilitation and guaranteeing the ease of capital lending through banking, and market promotion using digital technology. This strategy has a significant impact on the achievement of PAD. The achievement of PAD from the people's market sector of Ciamis Regency was recorded to exceed the target in the period of 2015 to 2017, reaching 113.4%, 128.0%, and 121.9%, respectively, although it decreased in 2018 to 87.2%. To optimize regional levy revenue, these findings conclude the need to improve and improve the regional levy management system to support the performance of the apparatus, the implementation of routine activities such as coordination between agencies and socialization to business actors, as well as increasing the discipline, dedication, and honesty of fiscal officials in carrying out their main duties and functions proportionately.*

**Keywords:** *Community Welfare; Market Levy; Market Structuring; People's Market; Regional Revenue.*

**Abstrak.** Penelitian ini berfokus pada peran strategis pasar rakyat sebagai penggerak ekonomi daerah dan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD), dengan mengambil studi kasus penataan pasar rakyat oleh Dinas UMKM Kabupaten Ciamis. Menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis menerapkan lima strategi utama dalam penataan pasar rakyat, meliputi optimalisasi pembangunan dan revitalisasi dengan kemudahan akses, pengembangan pasar berbasis potensi dan ciri khas lokal, kerjasama dengan investor, fasilitasi dan penjaminan kemudahan peminjaman modal melalui perbankan, serta promosi pasar menggunakan teknologi digital. Strategi ini berdampak signifikan pada pencapaian PAD. Capaian PAD dari sektor pasar rakyat Kabupaten Ciamis tercatat melebihi target dalam rentang waktu 2015 hingga 2017, berturut-turut mencapai 113,4%, 128,0%, dan 121,9%, meskipun mengalami penurunan di tahun 2018 menjadi 87,2%. Untuk mengoptimalkan pendapatan retribusi daerah, temuan ini menyimpulkan perlunya pembenahan dan peningkatan sistem pengelolaan retribusi daerah untuk menunjang kinerja aparatur, pelaksanaan kegiatan rutin seperti koordinasi antar dinas dan sosialisasi kepada pelaku usaha, serta peningkatan kedisiplinan, dedikasi, dan kejujuran aparat fiskus dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka secara proporsional.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan Masyarakat; Pasar Rakyat; Pendapatan Daerah; Penataan Pasar; Retribusi Pasar.

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja modern saat ini mengalami perubahan yang sangat dinamis seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi, serta meningkatnya tuntutan organisasi terhadap produktivitas karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan tidak hanya dihadapkan pada tekanan untuk mencapai target kerja, tetapi juga harus mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan personal atau yang dikenal sebagai *work-life balance* menjadi isu penting karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan karyawan serta efektivitas organisasi. *Work-life balance*

dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengelola peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi secara harmonis sehingga tidak menimbulkan konflik yang berlebihan (Greenhaus & Allen, 2011). Ketidakseimbangan dalam aspek ini sering kali menimbulkan stres, kelelahan kerja, serta menurunnya kepuasan hidup dan kepuasan kerja.

*Work-life balance* menjadi perhatian utama dalam organisasi karena karyawan merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan munculnya konflik pekerjaan dan keluarga yang berdampak negatif terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan (Frone, 2003). Hal ini memperkuat pandangan bahwa *work-life balance* tidak hanya relevan bagi individu, tetapi juga menjadi faktor organisasi yang berpengaruh terhadap produktivitas dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel penting dalam kajian MSDM karena mencerminkan sejauh mana karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya dalam pekerjaan. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan loyalitas, komitmen organisasi, serta peningkatan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif, bekerja lebih efektif, serta memiliki keinginan lebih kecil untuk meninggalkan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Dalam hal ini, *work-life balance* dipandang sebagai salah satu determinan utama kepuasan kerja karena keseimbangan yang baik memungkinkan karyawan menjalankan perannya tanpa tekanan berlebihan.

Selain kepuasan kerja, kinerja karyawan juga merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung (Mangkunegara, 2017). *Work-life balance* dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karena karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan personal cenderung memiliki energi yang lebih baik, fokus yang lebih tinggi, serta keterlibatan kerja yang lebih optimal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan peningkatan produktivitas dan komitmen karyawan dalam organisasi (Haar et al., 2014).

Namun demikian, kajian mengenai *work-life balance* masih menunjukkan adanya gap penelitian, khususnya dalam konteks perubahan pola kerja pasca perkembangan sistem kerja fleksibel dan digitalisasi. Banyak penelitian terdahulu lebih berfokus pada konflik kerja dan keluarga sebagai dampak negatif pekerjaan, sementara penelitian yang mengintegrasikan *work-life balance* sebagai strategi positif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan masih perlu diperluas (Kossek et al., 2014). Selain itu, sebagian besar studi dilakukan pada konteks organisasi tertentu, sehingga diperlukan penelitian yang lebih umum dan konseptual untuk memperkuat pemahaman teoritis mengenai hubungan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam perspektif MSDM modern.

Urgensi penelitian ini semakin meningkat karena organisasi saat ini dituntut untuk menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Praktik MSDM yang mengabaikan aspek *work-life balance* dapat memicu burnout, turnover intention, serta penurunan produktivitas secara keseluruhan. Sebaliknya, penerapan strategi *work-life balance* yang efektif dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi melalui peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan dan kinerja karyawan menjadi relevan untuk memberikan kontribusi ilmiah serta rekomendasi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur MSDM terkait keseimbangan kehidupan kerja, serta menjadi dasar pertimbangan bagi organisasi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

*Work-life balance* merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkembang seiring dengan meningkatnya tuntutan organisasi terhadap produktivitas karyawan serta kompleksitas peran individu dalam kehidupan sosial dan keluarga. Konsep ini merujuk pada kondisi ketika individu mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tidak terjadi konflik peran yang berlebihan. Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan bahwa *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup keseimbangan keterlibatan psikologis dan kepuasan individu dalam menjalankan kedua peran tersebut. Dengan demikian,

*work-life balance* menjadi indikator kesejahteraan karyawan yang dapat memengaruhi sikap kerja, motivasi, serta kinerja dalam organisasi.

Dalam perspektif teori peran (*role theory*), individu menjalankan berbagai peran dalam kehidupan, seperti peran sebagai pekerja, anggota keluarga, maupun individu dalam masyarakat. Ketika tuntutan dari berbagai peran tersebut tidak dapat dipenuhi secara seimbang, maka akan muncul konflik peran yang dapat menimbulkan tekanan psikologis (Kahn et al., 1964). Konflik kerja dan keluarga sering dipandang sebagai bentuk ketidakseimbangan *work-life balance*, di mana peran pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau sebaliknya. Frone (2003) menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan salah satu faktor utama yang dapat menurunkan kesejahteraan individu serta memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara negatif.

*Work-life balance* juga berkaitan erat dengan teori konservasi sumber daya (*conservation of resources theory*) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989). Teori ini menjelaskan bahwa individu berusaha mempertahankan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya, seperti energi, waktu, dan perhatian. Ketika pekerjaan menyita terlalu banyak sumber daya individu, maka individu akan mengalami stres dan kelelahan karena kehilangan kesempatan untuk memulihkan sumber daya tersebut melalui kehidupan pribadi. Oleh sebab itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja agar karyawan dapat mempertahankan kesejahteraan psikologisnya serta tetap produktif.

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel utama dalam kajian MSDM karena menggambarkan respon emosional individu terhadap pekerjaannya. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengembangan diri, tetapi juga faktor ekstrinsik seperti kompensasi, hubungan interpersonal, serta kondisi lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran strategis dalam menentukan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks *work-life balance*, keseimbangan yang baik memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta dukungan organisasi. Kinerja juga tidak terlepas dari kondisi psikologis individu, karena stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Dengan adanya *work-life*

*balance* yang baik, karyawan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah sehingga mampu bekerja lebih optimal dan menunjukkan performa yang lebih tinggi.

Hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dibahas dalam penelitian terdahulu. Haar et al. (2014) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan hidup, serta kesehatan mental karyawan dalam berbagai konteks budaya. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor universal yang mendukung kesejahteraan individu. Selain itu, penelitian Kossek et al. (2014) menekankan bahwa strategi organisasi dalam mendukung *work-life balance* dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan produktivitas karyawan, sekaligus menurunkan tingkat turnover.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat menjadi prediktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Karyawan yang merasakan keseimbangan yang baik cenderung lebih puas dan termotivasi sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan *work-life balance* dengan kepuasan dan kinerja, masih terdapat ruang untuk pengembangan kajian yang lebih komprehensif, khususnya dalam konteks perubahan sistem kerja modern seperti fleksibilitas kerja dan digitalisasi. Kondisi ini menuntut organisasi untuk memahami *work-life balance* tidak hanya sebagai isu individu, tetapi juga sebagai strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan daya saing organisasi. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, *work-life balance* dipandang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, sehingga menjadi dasar penting dalam penelitian ini.

## **1. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel-variabel penelitian secara objektif melalui data numerik serta analisis statistik untuk menguji pengaruh antar variabel. Desain eksplanatori dianggap sesuai karena penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menganalisis sejauh mana *work-life balance* mampu memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam konteks manajemen sumber daya

manusia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan pada sektor tertentu. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden. Teknik ini dipilih untuk meningkatkan representativitas sampel dan mengurangi potensi bias dalam pengambilan data. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan kecukupan analisis statistik, dengan merujuk pada pedoman ukuran sampel minimum dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen work-life balance diukur berdasarkan persepsi karyawan mengenai kemampuan mereka dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja diukur melalui indikator perasaan positif terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima. Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan persepsi responden mengenai efektivitas, produktivitas, dan kualitas hasil kerja yang dicapai. Penggunaan kuesioner dianggap efektif karena mampu menjaring data secara luas dan terstandarisasi dalam waktu relatif singkat (Sekaran & Bougie, 2016).

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan sebelum analisis data utama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas, sedangkan reliabilitas instrumen dinyatakan baik karena nilai Cronbach's Alpha setiap variabel berada di atas batas minimum 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan layak digunakan untuk pengumpulan data lebih lanjut (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji-t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji-F) untuk melihat pengaruh secara bersama-sama. Analisis regresi dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan kausal antar variabel dalam penelitian kuantitatif (Hair et al., 2014). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

Model penelitian ini menggambarkan bahwa work-life balance sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta berdampak pada kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam model tersebut, work-

life balance disimbolkan dengan X, kepuasan kerja disimbolkan dengan Y1, dan kinerja karyawan disimbolkan dengan Y2. Hubungan antar variabel menunjukkan bahwa semakin tinggi work-life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan rancangan metode penelitian ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya work-life balance dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, serta menjadi masukan strategis bagi organisasi dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

## **2. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu bulan Januari hingga Maret 2026 dengan lokasi penelitian pada sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan aktif pada organisasi tersebut. Kuesioner disebarkan secara langsung maupun melalui media daring untuk mempermudah akses responden. Dari total kuesioner yang disebarkan, seluruhnya kembali dan dapat diolah sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Responden memberikan jawaban berdasarkan persepsi mereka mengenai work-life balance, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan yang dirasakan selama menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, uji parsial dilakukan melalui uji-t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual, sedangkan uji simultan dilakukan melalui uji-F untuk melihat pengaruh variabel secara bersama-sama. Hasil analisis juga didukung dengan nilai koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar kontribusi work-life balance dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **Hasil Uji Regresi Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Ringkasan hasil uji regresi disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja.

| Variabel Independen   | Koefisien ( $\beta$ ) | t-hitung | Sig.  | Keterangan |
|-----------------------|-----------------------|----------|-------|------------|
| Work-Life Balance (X) | 0,512                 | 4,876    | 0,000 | Signifikan |

Berdasarkan Tabel 1, nilai signifikansi menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Locke (1976) bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosional positif yang dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan serta keseimbangan peran individu. Dengan adanya work-life balance, karyawan mampu mengurangi tekanan kerja dan konflik peran sehingga merasakan kenyamanan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Haar et al. (2014) yang menemukan bahwa work-life balance berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan mental karyawan.

#### **Hasil Uji Regresi Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan**

Selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, work-life balance juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.

| Variabel Independen   | Koefisien ( $\beta$ ) | t-hitung | Sig.  | Keterangan |
|-----------------------|-----------------------|----------|-------|------------|
| Work-Life Balance (X) | 0,438                 | 4,102    | 0,001 | Signifikan |

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05 yang berarti work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pandangan Mangkunegara (2017) bahwa kinerja dipengaruhi tidak hanya oleh kemampuan individu tetapi juga oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan personal, mereka memiliki tingkat stres yang lebih rendah sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Hasil penelitian ini selaras dengan Kossek et al. (2014) yang menekankan bahwa strategi work-life balance dalam organisasi dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta performa karyawan.

#### **Pembahasan Keterkaitan Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori konservasi sumber daya yang dikemukakan Hobfoll (1989), yang menyatakan bahwa individu berupaya mempertahankan sumber daya seperti waktu, energi, dan perhatian. Ketika keseimbangan kehidupan kerja tercapai, individu mampu memulihkan sumber daya

tersebut melalui kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa work-life balance merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan produktivitas organisasi. Namun, dalam beberapa konteks, work-life balance juga dapat menghadapi tantangan, terutama dalam lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi dan sistem kerja fleksibel yang dapat mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh sebab itu, organisasi perlu merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja, program kesejahteraan karyawan, serta dukungan manajerial.

### **Implikasi Teoritis dan Praktis**

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat literatur MSDM mengenai pentingnya work-life balance sebagai determinan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Work-life balance tidak hanya menjadi isu individu, tetapi juga merupakan strategi organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan daya saing. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk lebih memperhatikan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Penerapan program work-life balance yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

### **3. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kondisi psikologis karyawan, sehingga mereka mampu merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya serta menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dapat tercapai, serta mendukung pandangan bahwa penerapan kebijakan organisasi yang memperhatikan keseimbangan kerja menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia modern.

Implikasi dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu mengembangkan program dan kebijakan yang mendukung work-life balance, seperti fleksibilitas waktu kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta dukungan terhadap

kesejahteraan karyawan. Upaya tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan stres dan potensi konflik peran, serta pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Namun demikian, kesimpulan penelitian ini perlu dipahami secara hati-hati karena generalisasi hasil masih terbatas pada karakteristik responden dan konteks penelitian yang digunakan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam penggunaan data yang bersifat persepsi melalui kuesioner sehingga memungkinkan adanya subjektivitas responden dalam memberikan jawaban. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada work-life balance sebagai faktor utama, sementara masih terdapat variabel lain yang juga dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun motivasi intrinsik.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel, menggunakan metode campuran dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam pemahaman, serta melibatkan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran work-life balance dalam konteks manajemen sumber daya manusia..

## DAFTAR PUSTAKA

- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.

- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work–life balance and wellbeing. In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 295–318). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell030>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syaukani, H. R. (2004). *Otonomi daerah demi kesejahteraan rakyat*. Nuansa Madani.
- Yesnita. (2016). Pengaruh tekanan eksternal, komitmen manajemen, dan sistem pengendalian internal pemerintah terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan pemerintah daerah (Studi empiris pada pemerintahan Kota Bukittinggi). *JOM Fekon*, 3(1), 1–15.