

## Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Muhammad Ridi Afandi Agus Masrul<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*Email korespondensi: [ridi.afandi@gmail.com](mailto:ridi.afandi@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this research is to examine and analyze the effect of work-life balance on employee performance if it is mediated by job satisfaction on employee objects at PT Febri Dharma Mandiri, whose address is Puri Surya Jaya Taman Nagoya E3/66 Sidoarjo, East Java. The population used is permanent employees in all parts of PT Febri Dharma Mandiri, totalling 35 people. Quantitative research is applied to the sample population, and the measuring tool used is PLS (Partial Least Square). The results showed that work-life balance has a positive effect on employee performance, life balance has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive effect on employee performance, work-life balance and job satisfaction have a positive effect on employee performance. In addition, it is proven that satisfaction mediates work-life balance on employee performance. Companies must maintain and improve work-life balance and job satisfaction, thereby creating and influencing employee performance improvements.*

*Keywords: employee performance; job satisfaction; work life balance.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisien (Hariandja, 2002). Menurut Mathis & Jackson (2011), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rancangan formal yang digunakan oleh organisasi untuk dapat menggunakan bakat sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi. Organisasi sangat bertumpu pada kualitas sumber daya manusia untuk keberlangsungannya. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya jika sumber daya manusia tersebut tidak baik akan menghasilkan kinerja yang buruk (Cermati, 2019). Kinerja adalah *output* dari suatu penilaian yang diselenggarakan perusahaan guna mengetahui tingkat pencapaian individu berdasarkan dengan visi dan misi perusahaan yang kemudian disajikan dalam bentuk informasi (Ghozali, 2014). Menurut Poluan (2018), kinerja merupakan *output* yang berhasil diperoleh sesuai dengan perannya di dalam suatu perusahaan. Winata (2016) juga menyatakan individu yang mempunyai rasa puas yang besar pasti dapat meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar terjadinya keseimbangan antara kehidupan peribadi dengan dunia kerjanya. *Work life balance* merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang (Lumunon *et al.*, 2019). Berdasarkan pendapat Maslichah & Hidayat (2017), *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Harbi (2020) dan Bataine (2019) menunjukkan ada pengaruh positif *work life balance* pada kinerja. Akan tetapi, berbanding terbalik dengan Sidik (2019) yang hasilnya tidak ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja. Menurut Maslichah & Hidayat (2017) menyatakan hasil yang serupa yaitu *work life balance* berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hasil yang sama juga terdapat pada beberapa penelitian seperti Sucaga *et al.* (2018); Pangemanan *et al.* (2017); Rondonuwu *et al.* (2018); dan Tangkeallo (2018) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumunon *et al.* (2019), bahwa terdapat pengaruh negatif dari *work life balance* terhadap kinerja.

Kemudian, kepuasan karyawan akan dapat diraih jika keseimbangan dapat dipenuhi (Pratama & Wardani, 2017). Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hasil serupa juga terdapat pada (Lusri & Siagian, 2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, dalam penelitian Arianto (2017) dan Putra (2020) menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja.

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai PT Febri Dharma Mandiri. PT Febri Dharma Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha *cleaning service* di Sidoarjo yang mempunyai cita-cita sebagai suatu grup perusahaan dan diperhitungkan keberadaannya baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional. PT Febri Dharma Mandiri selalu memegang mutu serta menyajikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. PT Febri Dharma Mandiri berusaha menjadi sahabat terpercaya bagi setiap mitra kerja dan kepuasan pelanggan adalah tujuan utamanya. Untuk dapat mewujudkan semuanya seorang pemimpin perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya kepuasan kerja dapat lebih meningkat.

Setiap satu tahun sekali PT Febri Dharma Mandiri melakukan evaluasi kepuasan kerja terhadap semua karyawannya. Dari evaluasi tersebut mendapatkan hasil bahwa kurangnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan yang mengakibatkan menurunnya kinerja para karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Febri Dharma Mandiri beberapa karyawan menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap terhadap sistem promosi yang dilakukan oleh perusahaan. Para karyawan merasa senang dengan dukungan dari pengawas yang memberikan arahan dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Work Life Balance**

*Work life balance* merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang (Lumunon *et al.*, 2019). Menurut Maslichah & Hidayat (2017), *work life balance* ialah bentuk keseimbangan peran dan tanggung jawab dalam bekerja tanpa mengabaikan aspek lain di kehidupannya. Menurut Clark (2000), *work life balance* adalah perkembangan dari keseimbangan yang sempurna antara panggilan pribadi di samping kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan di perusahaan. Menurut Langford (2009), *work life balance* memiliki empat indikator yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan, memiliki waktu untuk melakukan hobi.

### **Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pendapat Maslichah & Hidayat (2017) kepuasan ialah perasaan emosional baik yang menyenangkan atau mengecewakan yang kemudian dicerminkan dalam bentuk moral, kedisiplinan, dan prestasi. Sementara, menurut Abdirahman & Hassan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berupa orientasi afektif seorang karyawan sesuai dengan peran yang dilakukan. Berikutnya pendapat Suparyadi (2015), kepuasan merupakan bentuk dari sikap positif yang diberikan karyawan sebagai bentuk hasil dari evaluasi kinerja dan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan terhadapnya. Indikator kepuasan kerja dibagi menjadi lima yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, dukungan rekan kerja (Luthans, 2011).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Sementara itu, menurut Abdirahman & Hassan, (2018) kinerja diartikan sebagai bentuk target yang mampu dicapai oleh individu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Menurut Viswesvaran & Ones (2000) menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai bentuk perilaku atau tindakan yang dilakukan seorang karyawan untuk mencapai hasil atau *output* yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Muhammad Ridi Afandi. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Indikator kinerja karyawan dibagi menjadi empat yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja (Mathis & Jackson, 2018).

### Pengaruh antar Variabel

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina (2018), *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Poluan (2018), *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Bataineh (2019), Harbi (2020), Mendis & Weerakkody (2018) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. *Work life balance* menjadi hal yang dibutuhkan oleh karyawan yang ditunjukkan dengan terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab dalam pekerjaannya dan tanggung jawab di luar pekerjaannya. Ketika karyawan mampu memenuhi tanggung jawab dengan pekerjaan dan kehidupannya, maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan.

H1: *Work life balance* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Menurut Sucaga *et al.* (2018) menyatakan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Junaidin *et al.* (2019) juga menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga terdapat pada Pangemanan *et al.*, (2017), Rondonuwu *et al.*, (2018) dan Tangkeallo (2018). Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* adalah faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan mampu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki kepuasan akan pekerjaan tersebut.

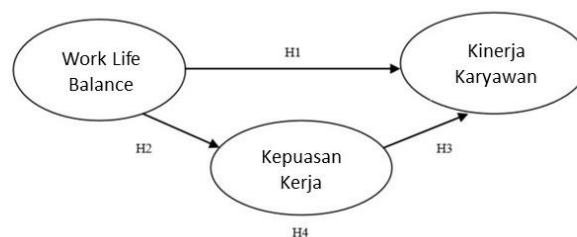
H2: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan,

Menurut Lusri & Siagian (2017) dan Ghazali, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga pada Pratama & Wardani (2017), Changgriawan (2017) kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kepuasan akan pekerjaan yang baik maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik.

H3: Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

Menurut Weerakkody *et al.* (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi variabel *work life balance* dengan variabel kinerja. Pada penelitian tersebut, variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja yang dimediasi variabel kepuasan kerja. Semakin baik *work life balance* akan memengaruhi pada tingkat kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan ketika karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kegiatan di luar pekerjaan, maka karyawan akan memiliki kepuasan akan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

H4: Kepuasan kerja mampu memediasi antara *work life balance* pada kinerja karyawan.



**Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL**

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Febri Dharma Mandiri. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan disebarkan kepada responden dengan skala likert 1-5. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Febri Dharma Mandiri dengan populasi sejumlah 35 karyawan dan sampel yang digunakan ialah sampling jenuh sebanyak 35 responden. Teknik analisis yang dipakai adalah dengan menggunakan *smartPLS* 3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 35 karyawan yang terdiri dari 28 (80%) karyawan laki-laki dan sebanyak 7 (20%) karyawan perempuan. Karyawan dengan rentang usia 22-26 tahun sebanyak 8 (22,9%), rentang usia 27-31 tahun sebanyak 10 (28,6%) karyawan, rentang usia 32-36 tahun sebanyak 10 (28,6%) karyawan, rentang usia 37-41 tahun sebanyak 2 (5,7%) karyawan, rentang usia 42-46 tahun sebanyak 2 (5,7%) karyawan, rentang usia 47-51 tahun sebanyak 1 (2,9%) karyawan, rentang usia 51-56 tahun sebanyak 2 (5,7%) karyawan.

Sebanyak 18 (51,4%) karyawan telah bekerja selama rentang 1-3 tahun, sebanyak 8 (22,9%) karyawan bekerja selama rentang 4-6 tahun, sebanyak 4 (11,4%) karyawan selama 7-9 tahun, sebanyak 3 (8,6%) karyawan telah bekerja selama rentang 10-12 tahun, sebanyak 2 (5,7%) karyawan telah bekerja selama rentang waktu 13-15 tahun. Lulusan pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas sebanyak 30 (85,7%) karyawan, sebanyak 5 (14,3%) karyawan dan sebanyak 26 (74,3%) karyawan berstatus menikah dan 9 karyawan (25,7%) berstatus belum menikah.

### Hasil Composite Reliability & Cronbach's Alpha

*Composit reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composit reliability*  $\geq 0.70$  walaupun bukan merupakan *standard absolute* (Ghozali, 2014) sedangkan *Cronbach's alpha* dapat memperkuat hasil uji reliabilitas dari hasil *composit reliability* sebelumnya. Atau bisa dikatakan bahwa *cronbach's alpha* untuk mengevaluasi internal consistency dan nilainya harus  $>0.70$  (Ghozali, 2014).

**Tabel 1.**  
**COMPOSITE RELIABILITY (CR) & CRONBACH'S ALPHA (CA)**

<i>Variable</i>	<i>CR</i>	<i>CA</i>
Kepuasan	0.976	0.972
Kinerja	0.969	0.963
<i>Work life balance</i>	0.973	0.962

Sumber: Output *SmartPLS3*

Dapat diketahui dari Tabel 1 bahwa nilai *composit reliability* keseluruhan variable  $>0.7$  yang artinya reliabilitas baik. Sementara itu, Tabel 1 nilai *Cronbach's alpha*  $>0.7$  yang berarti dapat dikatakan telah memiliki konsistensi sesuai.

### Hasil Model R-Square

Besaran nilai dari *r-square* kepuasan kerja 0.901 yang diartikan *variable* dalam penelitian ini mampu menjelaskan kepuasan kerja dengan nilai 90%, sementara *variable* yang tidak termasuk di penelitian dapat menjelaskan pengaruhnya sebesar 10%.

**Tabel 2.**  
**R-SQUARE**

<i>Variable</i>	<i>R-Square</i>
<i>Work life balance</i>	
Kepuasan	0.901
Kinerja	0.944

Sumber: *Output SmartPLS 3*

Hasil *r-square variable* kinerja karyawan sebesar 0.944 variabel yang ada di penelitian ini mampu menjelaskan pengaruhnya pada kinerja karyawan dengan nilai 94.4%, sedangkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian, sementara itu *variable* yang tidak termasuk di penelitian mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 5.6%.

**Tabel 3.**  
**PATH COEFICIENTS & INDIRECT EFFECT**

<b>Pengaruh antar variable</b>	<i>Original sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<b>Keterangan</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kepuasan → Kinerja	0.447	3.051	≥1.96 (Sig)	Hipotesis Diterima
<i>Work life balance</i> → Kepuasan	0.949	55.396	≥1.96 (Sig)	Hipotesis Diterima
<i>Work life balance</i> → Kinerja	0.537	3.593	≥1.96 (Sig)	Hipotesis Diterima
<i>Work life balance</i> → Kepuasan → Kinerja	0,424	2.998	≥1.96 (Sig)	Hipotesis Diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3*

Berdasarkan hasil tersebut *t-statistics* untuk kepuasan kerja ke kinerja karyawan ialah 3.051 tidak kurang dari 1.96 yang berarti pengaruh variabel keduanya ialah positif. Berikutnya untuk koefisien *estimate* nilainya 0.957 sehingga kepuasan yang tinggi akan diikuti kinerja yang tinggi pula. Berikutnya nilai dari *work life balance* terhadap kepuasan kerja ialah 55.396 tidak kurang dari 1.96 yang berarti *work life balance* dan kepuasan kerja adalah signifikan. Sementara untuk koefisien *estimate* 0.949 artinya semakin tinggi *work life balance*, maka semakin baik kepuasan kerjanya. Kemudian *t-statistic work life balance* ke kinerja ialah 3.593 tidak kurang dari 1.96 yang artinya *work life balance* dan kinerja karyawan adalah signifikan. Pada koefisien *estimate* bernilai 0.962 yang berarti semakin tinggi *work life balance* semakin baik kinerja karyawan. Selanjutnya besarnya pengaruh langsung *work life balance* terhadap kinerja karyawan 0.537 di mana nilai *t-statistics* 3.593 yang tidak kurang dari 1.96 artinya signifikan. Sementara *work life balance* pada kinerja melalui kepuasan kerja nilainya 0.424 dengan *t-statistic* 2.998 yang tidak kurang dari 1.96 yang berarti signifikan, sehingga dapat diketahui bahwa melalui mediasi maupun tidak *work life balance* tetap ada pengaruh yang positif pada kinerja.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini hipotesis satu dapat diterima. Hasil ini juga mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2019); Dina (2018) yang menyatakan *work life balance* menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Sehingga apabila *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka karyawan tersebut akan meningkatkan kerjanya. Sebaliknya, *work life balance* dirasa kurang, maka dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel *worklife balance* yang tergolong kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya *work life balance* karyawan pada PT Febri Dharma Mandiri itu tinggi dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Sehingga dalam penelitian ini hipotesis kedua dapat diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian Sucaga *et al.*, (2018) dan Pangemanan *et al.* (2017) menyatakan *work life balance* pengaruh positif pada kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi *work life balance* yang dialami oleh karyawan PT Febri Dharma Mandiri maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dialaminya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work life balance* yang dialami oleh karyawan PT Febri Dharma Mandiri maka semakin rendah juga kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan Karyawan memiliki waktu kerja yang tetap sehingga karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kegiatan di luar pekerjaan. Hasil dari jawaban responden kepuasan kerja memiliki besaran nilai yang termasuk kategori tinggi artinya tingginya *work life balance* maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Didukung dengan hasil wawancara beberapa karyawan PT Febri Dharma Mandiri mengenai *work life balance* menyatakan bahwa mereka senang karena para pengawas memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. sehingga hipotesis tiga dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lusri & Siagian, (2017) kepuasan kerja berpengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan yang baik dalam bekerja maka akan semakin baik tingkat kinerja dan kontribusinya pada perusahaan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT Febri Dharma Mandiri maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT Febri Dharma Mandiri maka semakin rendah juga kinerja karyawan. Hasil uji tersebut juga didukung dengan adanya jawaban kuesioner dari responden pada variabel kinerja karyawan yang tergolong kategori tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa sangat terbantu dengan bantuan dan *support* dari para pengawas yang ada.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* dengan kinerja sehingga hipotesis empat dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Weerakkody *et al.* (2017) kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dan berperan menjadi perantara pengaruh variabel *work life balance* dengan variabel kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja mampu memediasi secara full mediation. Hasil dari wawancara yang dilakukan di PT Febri Dharma Mandiri menyatakan minimnya tingkat ketidakhadiran dalam pekerjaan dikarenakan karyawan masi memiliki waktu untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan sehingga kinerja dari karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja dari karyawan tidak luput dari dukungan dari pengawas yang memberikan arahan dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Febri Dharma Mandiri. *Work life balance* memiliki memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Febri Dharma Mandiri. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Febri Dharma Mandiri. Dan kepuasan kerja mampu dan berhasil menjadi variabel mediasi antara *work life balance* pada kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini terdapat beberapa saran praktis untuk perusahaan yang berasal dari hasil analisis, observasi, serta wawancara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana sebagian karyawan merasa kurangnya memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaannya. Berdasarkan itu peneliti menyarankan bahwa diperlukan kegiatan yang mendukung kegiatan yang melibatkan kegiatan di luar pekerjaan.

Keterbatasan pada penelitian adalah faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* di mana hanya terdapat empat indikator yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggung jawab

Muhammad Ridi Afandi. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan, memiliki waktu untuk melakukan hobi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi *work life balance* yang tidak dimasukkan dalam studi penelitian ini. Selain itu, kuisioner yang digunakan masih terbatas dan pertanyaan yang kurang memadai untuk menjelaskan terkait variabel *work life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Penelitian berikutnya diharapkan menambahkan variabel lainnya seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja sehingga mampu menjelaskan secara lebih luas terkait faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi *work life balance* selain kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abadi, R. (2016). Kredit Usaha Rakyat. (<https://www.cermati.com/artikel/kredit-usaharakyat>). (Diakses pada 17 April 2023)
- Abdirahman, & Hassan, H. I. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work- Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12–17. <https://doi.org/10.1515/mt-1999-417-807>
- Arianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff Pt Kepuh Kencana Arum Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Clark, S. (2000). Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance. *Human Relations*, 53, 747–770. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dina, Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali. (2014). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 (VII)* (6th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Harbi, M. M. H. Al. (2020). Influence of Work Life Balance on Performance of Employees in Jordan Hospitals. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 8(1), 53–58. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i1.2020.247>
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara ( Pln ) Area Makassar Selatan ). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 27–34.
- Langford, P. H. (2009). Measuring Organizational Climate and Employee Engagement: Evidence for a 7 Ps Model of Work Practices and Outcomes. *Australian Journal of Psychology*, 61, 185–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00049530802579481>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). ). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Luthans, F. (2011). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach Published* (12 ed.). New York: McGraw Hill International.
- Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 49(1), 136362.
- Mathis, R.L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Boston: MA: West-South.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management, Twelfth Edition*. United States of America: Thomson South-Western, a part of The Thomson Corporation.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance With Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: a Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Pangemanan, F. L., Riane Johnly Pio, & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *None*, 5(003), 1–8.
- Poluan, A. R. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(4), 347–35.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.



Muhammad Ridi Afandi. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 20–28.

Sidik, Rocim. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(1), 20–28.

Sucaga, S. N., Amri, U., & Zanariah, M. (2018). Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description), Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 7(1), 92–108.

Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia : menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM / Suparyadi* (Ed. 1). Yogyakarta: ANDI.

Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Laki pada Tana Toraja. *CAM JOURNAL : Change Agent For Management Journal*, 2(2), 200–213. <https://doi.org/10.1109/robot.1994.350900>

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Viswesvaran dan Ones, (2000). *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216–226. <https://doi.org/doi:10.1111/1468-2389.00151>

Weerakkody, W., Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1). <https://doi.org/http://doi.org/10A038/kjhrm.v12i1A2>

Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.