



Pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*

Arini Dalila^{1*}, Hafid Kholidi Hadi¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: arinidalila.20059@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to test and analyse the effect of work-life balance on job performance with job satisfaction as an intervening variable at health agency X in Bangkalan Regency, East Java. This research is a type of quantitative research. Sampling used a saturated sampling technique with 57 medical employee respondents. The statistical analysis used in this research applies SEM-PLS with the help of SmartPLS 3.2.9 software. The results of this research prove that work-life balance has a positive and significant effect on job performance, work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on job performance, and job satisfaction mediates the effect of work-life balance on job performance. Implications based on research show that health agency X needs to pay attention to employee time management to create a good work-life balance. Apart from that, health agency X needs to help employees increase their level of job satisfaction so that it will have an impact on their resulting performance.

Keywords: job performance; job satisfaction; work-life balance

PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 5.0, organisasi terus menerus menghadapi tantangan yang diakibatkan oleh perubahan lingkungan (Wulandari & Hadi, 2021). Persaingan yang terjadi semakin meningkat pada berbagai sektor di seluruh dunia tak terkecuali pada sektor kesehatan. Organisasi di sektor kesehatan akan bersaing menjadi yang terbaik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Indonesia dengan meningkatkan mutu pelayanan tenaga medis yang dimilikinya. Peningkatan mutu ini tidak hanya dilakukan di rumah sakit saja melainkan untuk semua tingkatan pelayanan kesehatan di Indonesia (Asmi & Haris, 2020). Untuk meningkatkan kualitas pelayanan tenaga medis, organisasi memerlukan kontribusi yang cukup dari sumber daya manusia (SDM) yang bermutu untuk mencapai kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, organisasi memerlukan karyawan yang memiliki keahlian, pengetahuan luas, karakter baik dan bekerja sama dengan tim agar dapat mewujudkan fungsi yang dimiliki organisasi (Lumunon et al., 2019). Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara maksimal agar dapat memberikan kinerja (*performance*) yang baik untuk organisasi.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, diperlukan kontribusi kinerja yang baik dari para pegawainya. Menurut Fikri (2022), kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugasnya dan mengarah pada tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator pengukuran dari kesuksesan atau kegagalan organisasi dalam memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi salah satunya *work-life balance*. Keselarasan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaan, serta memberikan kepuasan dalam pencapaian profesional dan personal. Ketika sebuah organisasi berhasil menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi pegawainya, maka akan terjalin hubungan yang erat antara keduanya. Dalam situasi tersebut, pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik, memiliki motivasi untuk berkembang, dan berkontribusi secara positif baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Baik atau buruknya *work-life balance* yang dimiliki pegawai akan berpengaruh pada tingkat kinerja yang dihasilkannya. Adapun *Research gap* yang diteliti menemukan adanya pengaruh dari *work-life balance* terhadap *job performance* tersebut telah diteliti oleh Putri & Frianto (2023), yang menemukan bahwa *work-life balance* tersebut memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *job performance*. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Soomro et al. (2018), yang juga menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *job performance*. Namun, penelitian oleh Borgia et al. (2022) memberikan hasil yang berbeda, menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *work-life balance* dengan *job performance*.

Selain mempengaruhi kinerja, penelitian yang dilakukan oleh Shantha (2019) mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Uzdil et al. (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* tersebut memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *job satisfaction*. Namun, hasil penelitian oleh Lumunon et al. (2019) menunjukkan temuan yang berbeda, menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *work-life balance* dengan *job satisfaction*.

Job satisfaction pegawai merupakan faktor penting yang perlu ditingkatkan guna mendorong peningkatan kinerja. *Job satisfaction* tercermin dalam evaluasi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dan dapat mempengaruhi persepsi positif terhadap pekerjaan serta kinerja staf secara keseluruhan (Pratama & Setiadi, 2021). Penelitian oleh Trysantika et al. (2023) menemukan bahwa *job satisfaction* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *job performance*. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Mira et al. (2019) yang mendukung terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job satisfaction* dan *job performance*, sementara penelitian oleh Wulandari & Hadi (2021) menunjukkan hasil yang berbeda yakni tidak ada hubungan signifikan *job satisfaction* dengan *job performance*.

Objek penelitian ini dilakukan di salah satu instansi kesehatan X yang berada di Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur, yang merupakan sebuah lembaga pelayanan kesehatan masyarakat. Instansi kesehatan X bertujuan menjadi pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang terdepan, profesional, dan terjangkau. Oleh karena itu, kinerja yang optimal dari pegawai sangat diperlukan agar tujuan tersebut dapat terwujud. Berdasarkan data kinerja manajemen, pegawai memperoleh nilai sempurna dalam beberapa indikator penilaian. Meski demikian, dalam data kinerja UKM, masih terdapat beberapa kinerja pelayanan yang mengalami penurunan bahkan tidak mencapai target sehingga perlu dilakukan perbaikan (evaluasi) agar dapat meningkatkan kinerjanya dari segi pelayanan yang kurang. Menurunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya tidak tercapainya *work-life balance*.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai, mereka mengaku *work-life balance*-nya belum sepenuhnya terpenuhi. Adanya tuntutan dan tingginya beban kerja menyebabkan mereka kesulitan membagi waktu karena profesi mereka sebagai tenaga medis yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang harus dipenuhi untuk memprioritaskan pasien diatas segala hal. Adanya jam kerja yang tidak seimbang serta jam kerja yang panjang menjadikan ketidakseimbangan distribusi waktu antara aktivitas kerja dan aktivitas di luar pekerjaan. Pegawai mengaku sering mengalami ketidaksesuaian waktu pulang kerja dengan jadwal *shift* kerja karena tugas tambahan hingga lembur yang membuat mereka bekerja lebih lama. Banyak dari pegawai medis instansi kesehatan X yang sudah berkeluarga dan pegawai wanita mengaku kesulitan membagi waktunya karena peran ganda yang menjadi tanggung jawabnya baik untuk pekerjaan, keluarga dan anak. Namun, pegawai sebisa mungkin membuat perencanaan waktu yang digunakan untuk memprioritaskan terkait pekerjaan dan keluarga.

Padatnya pekerjaan yang mereka lakukan mempersempit waktu yang mereka miliki untuk dapat melakukan hobi dan kesulitan untuk terlibat dalam kegiatan sosial/kemasyarakatan di lingkungannya. Hal ini dikhawatirkan akan berakibat dapat mengurangi waktu luang pegawai untuk dirinya sendiri dan keluarga, mengabaikan kesehatan, menimbulkan stres, menurunkan kinerja hingga menurunkan

kepuasan kerjanya. Meski demikian, dari penilaian kepuasan kerja yang dilakukan instansi kesehatan X menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada dalam kondisi sangat baik yang menunjukkan meski *work-life balance*-nya belum terpenuhi, banyak faktor yang menyebabkan pegawai bertahan dan senang bekerja di instansi tersebut. Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dijabarkan, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* pada pegawai instansi kesehatan X di Kabupaten Bangkalan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work-Life Balance

Menurut Clark (2000), *work-life balance* diartikan sebagai kepuasan dan kemampuan pegawai untuk berhasil mengelola tanggung jawab keluarga dan pekerjaan, meminimalkan terjadinya konflik di antara keduanya. Sedangkan menurut Rincy & Panchanatham (2010) mengartikan *work-life balance* sebagai situasi dimana konflik antara pegawai lebih sedikit dan perannya dalam keluarga maupun dalam pekerjaan berfungsi dengan baik. Dalam pandangan pegawai, mereka percaya bahwa *work-life balance* sangat penting di tempat kerja dan mereka juga bertanggung jawab kepada keluarga. Sedangkan organisasi menganggap *work-life balance* sebagai tantangan untuk membangun budaya dan memastikan bahwa organisasi dan pegawainya secara konsisten bertanggung jawab terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadinya (Lockwood, 2003). Indikator *work-life balance* dalam penelitian ini mengikuti teori McDonald & Bradley (2005), terdiri dari 3 indikator meliputi: (1) keseimbangan waktu, (2) keseimbangan keterlibatan, dan (3) keseimbangan kepuasan.

Job Performance

Job performance merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dari segi kualitas dan kuantitas setelah menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000). *Job performance* merupakan bentuk hasil usaha seseorang dengan keterampilan dan perilaku dalam situasi tertentu. Menurut Robbins & Judge (2006), *job performance* adalah evaluasi terhadap hasil kinerja individu dalam mencapai hasil yang memenuhi harapan. Pada umumnya, *performance* pegawai mengacu pada hasil yang dicapai di tempat kerja oleh pegawai pada posisi tertentu. Sedangkan Hasibuan (2017) mendefinisikan *job performance* sebagai keberhasilan yang diperoleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya menurut pengalaman, keterampilan, ketekunan dan waktu sesuai dengan standar dan kriteria. *Job performance* memiliki 5 indikator diantaranya: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas dan (5) kemandirian (Robbins & Judge, 2006).

Job Satisfaction

Job satisfaction adalah suatu sikap emosional seseorang berupa kenikmatan dan kecintaan terhadap pekerjaan dan kombinasi keduanya yang tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan kinerja yang dihasilkan (Hasibuan, 2017). Menurut Robbins & Judge (2006), *job satisfaction* merupakan perasaan positif yang timbul dari evaluasi atas berbagai aspek karakteristik pekerjaan. Faktor - faktor seperti kinerja, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan dalam pekerjaan seringkali berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Selain itu, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai ukuran bagaimana perasaan pegawai secara positif maupun negatif terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya dan bagaimana cara pegawai bereaksi terhadap kondisi kerja (Kaswan, 2017). *Job satisfaction* juga digunakan sebagai indikator perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pegawai di tempat kerja dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2017), *job satisfaction* dapat diukur menggunakan 5 indikator yaitu: (1) gaji, (2) pekerjaan, (3) rekan kerja, (4) promosi dan (5) atasan.

Pengaruh antar Variabel

Pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Putri & Frianto (2023) yang menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik *work-life balance* yang dimiliki

karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Soomro et al. (2018), Haider et al. (2018), Susanto et al. (2022), dan Bataineh (2019) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan. Hal ini mengartikan bahwa jika pegawai dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya secara bersamaan, maka pegawai akan semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab sehingga berdampak pada kinerjanya yang akan meningkat.

H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*

Pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* dibuktikan oleh penelitian dari Shantha (2019) yang membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Uzdil et al. (2023), Karlita et al. (2020), Zahra & Fazlurrahman (2023) dan Wulandari & Hadi (2021) yang juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dialami pegawai, maka semakin baik pula tingkat *job satisfaction* pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang dapat mengatur waktu dengan baik cenderung melakukan tugas mereka dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab mereka dan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

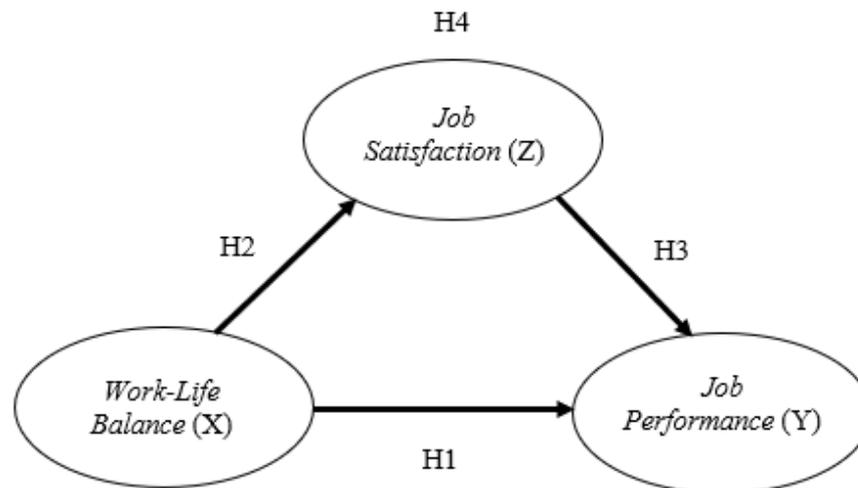
H2: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Trysantika et al. (2023) yang menegaskan bahwa *job satisfaction* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh para ahli lainnya seperti: Mira et al. (2019), Krishnan et al. (2018), Kumari & Aithal (2022), dan Asari (2022) yang juga menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan. Apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap segala aspek dalam pekerjaannya, mereka akan senantiasa melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan berdampak pada meningkatnya kinerja yang mereka hasilkan.

H3: *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*

Pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Raju (2022) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu menjadi mediasi hubungan antara *work-life balance* dan *job performance*. Pada penelitian tersebut, variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job performance* dengan dimediasi oleh variabel *job satisfaction*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dousin et al. (2019), Yuwana Irwandi & Sanjaya (2022), Susanto et al. (2022), dan Karlita et al. (2020) yang juga membuktikan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal ini mengartikan bahwa ketika *work-life balance* terpenuhi, karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

H4: *Job Satisfaction* dapat menjadi mediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance*



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di salah satu instansi kesehatan X di Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur. Populasi penelitian ini yakni seluruh pegawai medis yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan penyebaran kuesioner *online* melalui *google form* dan menggunakan skala *likert* 1-5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan *software SmartPLS 3.2.9*. Adapun langkah analisis data diawali dengan pengujian *outer model* melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*. Setelah melalui *outer model* kemudian dilanjutkan pengujian *inner model* yang terdiri dari analisis *R-Square*, *Q-Square*, dan uji kausalitas (*direct effect* dan *indirect effect*).

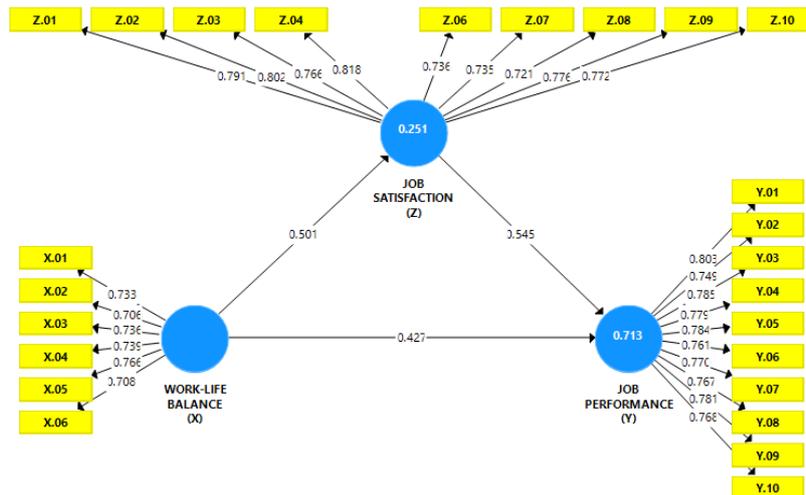
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan, lama bekerja dan jabatan pegawai medis di instansi kesehatan X. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner memiliki rentang usia 31-40 tahun sebanyak 26 orang (45,6%), jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (68,4%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 32 orang (56,1%), status perkawinan sudah menikah sebanyak 45 orang (78,9%), lama bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 21 orang (36,8%) dan mempunyai jabatan sebagai perawat induk sebanyak 21 orang (36,8%) dari total responden sebanyak 57 responden.

Hasil *Convergent Validity*

Dalam penelitian ini, indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70. Namun, indikator dengan nilai *loading factor* antara 0,50 hingga 0,60 dianggap sudah cukup memenuhi syarat. Jika nilai *outer loading* kurang dari 0,50, maka indikator tersebut harus dieliminasi untuk bisa lanjut ke tahap pengujian lainnya.



Sumber: Output SmartPLS3, data diolah (2024)

Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Gambar 2 merupakan hasil uji *measurement model* untuk mengetahui nilai *loading factor* dari item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian. Gambar tersebut membuktikan bahwa semua nilai *outer loading* pada indikator variabel penelitian mendapatkan nilai > 0,50. Hal ini menunjukkan hasil tersebut memenuhi syarat *convergent validity*.

Hasil Discriminant Validity

Discriminant validity adalah pengujian perbandingan nilai akar AVE. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan ketika akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dalam model. Nilai akar AVE yang direkomendasikan sebaiknya > 0,50. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan akar AVE konstruk *job performance* sebesar 0,775, *job satisfaction* sebesar 0,769 dan *work-life balance* sebesar 0,732.

Tabel 1.
HASIL DISCRIMINANT VALIDITY

Variabel	<i>Job Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Work-Life Balance</i>
<i>Job Performance</i>	0,775		
<i>Job Satisfaction</i>	0,759	0,769	
<i>Work-Life Balance</i>	0,700	0,501	0,732

Sumber: Output SmartPLS3, data diolah (2024)

Hasil Composite Reliability, Cronbach's Alpha, R-Square dan Q-Square

Composite reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas antara suatu blok indikator dengan konstruk yang membentuknya dalam model SEM. Nilai *composite reliability* dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan nilai *composite reliability* variabel *job performance* sebesar 0,983, variabel *job satisfaction* sebesar 0,929 dan variabel *work-life balance* sebesar 0,873. Oleh karena itu, variabel tersebut telah memenuhi syarat uji *composite reliability*.

Tabel 2.
COMPOSITE RELIABILITY, CRONBACH'S ALPHA, DAN R-SQUARE

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>R-Square</i>	<i>Q-Square</i>
<i>Job Performance</i>	0,938	0,926	0,713	0,412
<i>Job Satisfaction</i>	0,929	0,913	0,251	0,143
<i>Work-Life Balance</i>	0,873	0,829		

Sumber: Output SmartPLS3, data diolah (2024)

Cronbach's alpha berguna agar memperkuat hasil dari uji *composite reliability*. Data dikatakan memenuhi syarat *cronbach's alpha* jika nilainya $> 0,70$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel *job performance* sebesar 0,926, variabel *job satisfaction* sebesar 0,913 dan variabel *work-life balance* sebesar 0,829. Maka dari itu, hal ini membuktikan bahwa konstruk sudah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dengan nilai reliabilitas tinggi.

Model struktural dalam pengujian *inner model* dapat diketahui melalui nilai *r-square* hasil dari olah data. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *r-square* terkait variabel *work-life balance* dan variabel *job performance* sebesar 0,713. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 71,3% variabel *job performance* dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, sedangkan 28,7% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian. Selain itu, nilai *r-square* terkait variabel *work-life balance* dan variabel *job satisfaction* sebesar 0,251. Hal ini menunjukkan variabel *work-life balance* hanya mampu menjelaskan sekitar 25,1% variabel *job satisfaction*, sementara 74,9% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Q-square predictive relevance menunjukkan seberapa baik model mampu melakukan prediksi terhadap data baru. Berdasarkan perhitungan *Q-Square* diketahui bahwa nilai *Q-Square* untuk *job performance* memiliki nilai 0,412 dan terbukti nilainya > 0 (nol) yang artinya memiliki relevansi prediksi yang kuat yang dapat menjelaskan model sebesar 41,2%. Adapun nilai *Q-Square* untuk *job satisfaction* memiliki nilai 0,143 dan terbukti nilainya > 0 (nol) yang artinya memiliki relevansi prediksi lemah menuju sedang yang dapat menjelaskan model sebesar 14,3%.

Hasil Uji Kausalitas

Uji kausalitas adalah pengujian data yang digunakan untuk meneliti ada pengaruh atau tidak antar variabel yang diteliti. Variabel akan dapat dinyatakan berpengaruh jika hasil uji nilai *T-Statistic* $\geq 1,96$ atau *P Value* $< 0,05$. Hasil pengujian pada tabel 3 menunjukkan variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,427 (positif). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, semakin tinggi pula kinerjanya. Nilai *T-statistic* sebesar 3,987 dan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$, menegaskan bahwa variabel *work-life balance* terhadap *job performance* berpengaruh positif dan signifikan.

Selain itu, dari hasil pengujian ditemukan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job satisfaction* dengan nilai koefisien sebesar 0,501 (positif). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerjanya. Nilai *T-statistic* sebesar 4,504 dan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$, menegaskan bahwa variabel *work-life balance* terhadap *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan.

Kemudian dari tabel tersebut juga membuktikan variabel *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,545 (positif). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi juga kinerjanya. Nilai *T-statistic* sebesar 4,928 dan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$, menegaskan bahwa variabel *job satisfaction* terhadap *job performance* berpengaruh positif dan signifikan.

Adapun pengaruh tidak langsung antara variabel *work-life balance* terhadap variabel *job performance* yang dimediasi oleh variabel *job satisfaction* memiliki nilai koefisien sebesar 0,273 (positif) dengan nilai *T-statistic* sebesar 3,609 dan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh tersebut positif dan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* pegawai instansi kesehatan X dengan pengaruh positif dan signifikan.

Tabel 3.
DIRECT EFFECT DAN INDIRECT EFFECT

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel (O)	T-Statistic	P-Values	Keterangan	Kesimpulan
Work-Life Balance -> Job Performance	0,427	3,987	0,000	$\geq 1,96$ atau $< 0,05$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Work-Life Balance -> Job Satisfaction	0,501	4,504	0,000	$\geq 1,96$ atau $< 0,05$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Job Satisfaction -> Job Performance	0,545	4,928	0,000	$\geq 1,96$ atau $< 0,05$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Work-Life Balance -> Job Satisfaction -> Job Performance	0,273	3,609	0,000	$\geq 1,96$ atau $< 0,05$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3, data diolah (2024)

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Performance

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job performance*, sehingga H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri & Frianto (2023) dan Soomro et al. (2018) yang menyatakan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job performance*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Haider et al. (2018), Susanto et al. (2022), dan Bataineh (2019) yang juga menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai di instansi kesehatan X, *work-life balance* pegawai dinilai sudah baik dikarenakan sebagian besar pegawai mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Walaupun mereka mengaku lumayan kesulitan dalam menerapkannya karena tuntutan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya sebagai tenaga medis yang selalu sedia bekerja 24 jam, nyatanya mereka mampu menjaga profesionalitasnya saat bekerja dengan menyisihkan waktu untuk kehidupan diluar pekerjaan, bersosialisasi, dan melakukan hobi meskipun frekuensinya tidak begitu besar.

Hal tersebut diperkuat dengan informasi praktis dari pihak tata usaha instansi kesehatan X yang menyatakan bahwa guna membantu meningkatkan *work-life balance* pegawainya, instansi telah memberikan waktu yang fleksibel kepada pegawainya seperti jika izin datang terlambat maupun pemberian cuti/izin untuk kepentingan pribadi sehingga membantu pegawai menyeimbangkan waktu yang dimilikinya. Pernyataan ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai medis yang menyatakan bahwa keseimbangan waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka tetap harus terpenuhi. Pegawai masih dapat menyisihkan waktu dengan keluarganya dan masih dapat melakukan hobi meskipun sering pulang terlambat dan hanya bisa mereka lakukan saat hari libur. Selain itu, kebutuhan materi juga mereka penuhi dan memberikan kinerja yang baik untuk organisasi.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job satisfaction*, sehingga H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shantha

(2019) dan Uzdil et al. (2023) yang menyatakan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job satisfaction*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Karlita et al. (2020), Zahra & Fazlurrahman (2023) dan Wulandari & Hadi (2021) yang juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan.

Work-life balance sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Apabila pegawai medis di instansi kesehatan X memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pekerja yang dapat mengatur waktu dengan baik cenderung melakukan tugas mereka dengan lebih baik sesuai dengan tanggung jawab mereka, dan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki *work-life balance* yang memadai, maka kepuasan terhadap pekerjaan juga akan terpengaruh negatif. Oleh karena itu, instansi kesehatan X diharapkan mampu mendorong tingkat kepuasan dari pegawainya dengan mengadakan beberapa agenda guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Melalui hasil wawancara dengan beberapa pegawai, mereka menyatakan bahwa merasa senang dengan adanya kebijakan instansi kesehatan X yang mengadakan agenda *tour* setiap tahunnya guna meningkatkan semangat pegawai sehingga setelah *tour* ini diharapkan pegawai dapat menghilangkan penat dan merasa *fresh* untuk bekerja kembali sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pegawai juga merasa puas dengan adanya pemimpin yang memperhatikan kebutuhan para pegawainya seperti pemberian izin yang sesuai dengan aturan. Hal itu sangat membantu pegawai dalam menyesuaikan waktu yang dimilikinya sehingga baik pekerjaan maupun urusan pribadinya tidak ada yang perlu dikorbankan sehingga kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job performance*, sehingga H3 diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin puas seorang pegawai terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerjanya, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trysantika et al. (2023) dan Mira et al. (2019) yang menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job performance*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Krishnan et al. (2018), Kumari & Aithal (2022), dan Asari (2022) yang juga menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pegawai, tingkat *job satisfaction* pegawai tergolong tinggi dan dapat mempengaruhi *job performance* yang dihasilkan pegawai. Hal ini diperkuat dengan hasil survei kepuasan yang dilakukan instansi kesehatan X setiap tahunnya yang menyatakan bahwa sebagian besar pegawai merasakan kepuasan saat melakukan pekerjaannya. Pegawai mampu melaksanakan dengan baik pekerjaannya sesuai target dari organisasi serta dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta memberikan kontribusi baik terhadap pekerjaannya dan akan berpengaruh terhadap kinerja instansi kesehatan X. Oleh sebab itu, instansi harus membantu pegawai dalam upaya mencapai kepuasan kerja.

Pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya apabila instansi kesehatan X mampu memberikan penghargaan atau promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja baik setiap bulannya sehingga menjadi motivasi bagi pegawai lainnya agar bersemangat untuk menaikkan kinerjanya. Berdasarkan wawancara dengan pegawai, mereka mengaku merasa puas terhadap pimpinan instansi kesehatan X yang bekerja sesuai dengan kompetensi, memonitoring dan mengevaluasi hasil kerja pegawai serta selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tanpa takut terhadap pandangan orang lain, selalu bersikap optimis terhadap apa yang dikerjakan dan berani berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* melalui *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *job satisfaction* mampu menjadi variabel *intervening* antara pengaruh variabel *work-life balance* dan variabel *job performance* secara tidak langsung. Dengan kata lain, variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*, sehingga H4 diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Raju, 2022) dan Dousin et al. (2019) yang menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* dapat menjadi variabel *intervening* antara variabel *work-life balance* dan variabel *job performance*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Yuwana Irwandi & Sanjaya (2022), Susanto et al. (2022), dan Karlita et al. (2020) yang juga membuktikan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan dimediasi oleh *job satisfaction*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di instansi kesehatan X, pegawai menyatakan bahwa mereka merasa nyaman bekerja di instansi tersebut. Walaupun pegawai mempunyai tuntutan pekerjaan yang berbeda – beda dan agak sulit mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun mereka tetap bersedia menyediakan waktu untuk aktivitas di luar pekerjaan. Sikap profesionalisme dan loyalitas terhadap instansi kesehatan X menjadi hal yang wajib bagi pegawai. Tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga medis menjadikan mereka sebagai garda terdepan untuk selalu siap membantu menciptakan kesehatan bagi masyarakat serta membantu berkontribusi untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai penyedia layanan kesehatan bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar pegawai mengaku memiliki rekan kerja dan atasan yang selalu mendukung dan membantu membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerjanya. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan senantiasa melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang pada akhirnya mempengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa *work-life balance* memberikan dampak yang positif bagi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai ditentukan berdasarkan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaan. Pegawai yang bersikap baik dalam bekerja akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dan mempengaruhi kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijabarkan, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*, (2) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, (3) *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*, dan (4) *job satisfaction* dapat menjadi mediasi antara *work-life balance* terhadap *job performance*.

Instansi kesehatan X disarankan dapat membantu mewujudkan *work-life balance* untuk pegawainya dan diharapkan memberikan kemudahan dalam persetujuan dalam pengajuan izin pegawai agar dapat merasakan waktu luang untuk dirinya dan keluarga. Selain itu, untuk dapat membantu meningkatkan *job satisfaction* pegawai, instansi kesehatan X diharapkan memberikan penghargaan pegawai terbaik/teladan setiap bulannya sehingga akan dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja dan senantiasa meningkatkan kinerjanya. Instansi kesehatan X diharapkan juga diharapkan lebih transparan dalam pemberian uang lembur yang disesuaikan dengan tugas tambahan yang diberikan guna mendorong kepuasan kerja pegawai dari indikator gaji yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang terbatas sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan ukuran sampel yang lebih besar. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi *job performance* seperti: kompensasi, *job insecurity*, lingkungan kerja, kesempatan berkembang dan lain – lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Asmi, A. S., & Haris, A. (2020). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 12(2), 953–959. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v12i2.447>
- 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>
- Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability*, 14(9), 5416. <https://doi.org/10.3390/su14095416>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I* (O. Machasin, Haryadi; Iskandar Siregar, Dede; Anggie Johar (ed.)). LPPM Universitas Lancang Kuning. https://www.researchgate.net/publication/363614103_Memahami_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_I
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Angkasa. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Karlita, I. V., Surati, S., & Suryatni, M. (2020). The Effect of Job Characteristics and Work Life Balance on Performance through Job Satisfaction as Intervening Variables (Studies on Female Partners on Gojek Services in Mataram City). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 145. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2161>
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi (Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja)* (Cet.1.). Alfabeta. https://repository.unesa.ac.id/sysop/files/2020-06-16_Buku:1.Psikologi_Industri_dan_Organisasi_Umi.pdf
- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 652–662. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i3/3956>
- Kumari, P., & Aithal, P. S. (2022). Impact of Emotional Labour, Work-life Balance, and Job Satisfaction on Cabin Crews' Job Performance. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 7(2), 225–240.

<https://doi.org/10.47992/IJMTS.2581.6012.0217>

- Lockwood, N. R. (2003). Work Life Balance Challenges an Solutions. *Society for Human Resource Management*, 19(4), 2–10. <https://id.scribd.com/document/45628603/11-Lockwood-WorkLifeBalance>
- 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*, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410>
- Mangkunegara, A. . (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. https://www.academia.edu/11935579/ebook_sumber_daya_manusia_mangkunegara
- McDonald, P., & Bradley, L. (2005). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2020), 293–305. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p293-305>
- Raju, J. K. (2022). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Work-Life Balance and Employee Performance- A Study with Reference to Banking Women Employees. *Specialis Ugdymas*, 2(43), 2408–2424. <http://sumc.lt/index.php/se/article/view/1740/1307>
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development Of A Psychometric Instrument To Measure Work Life Balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3, 50–58. <http://www.wiloludjournal.com>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi* (D. Sunardi (ed.); Bahasa Ind). PT. Indeks Kelompok Gramedia. <https://docobook.com/queue/robbins-stephen-p-2006-perilaku-organisasi-edisi.html>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia & P. P. Lestari (eds.); 16th ed.). Salemba Empat. <https://docobook.com/queue/robbins-stephen-p-2006-perilaku-organisasi-edisi.html>
- Shantha, A. A. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction: With Special Reference to ABC Private Limited in Sri Lanka. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 3(6), 97–108. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2019/06/M193697108.pdf>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of

Arini Dalila & Hafid Kholidi Hadi. Pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*

Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>

Trysantika, S., Frianto, A., Kristyanto, A., & Fazlurrahman, H. (2023). The Effect of Person-Job Fit on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(6), 470–484. <https://doi.org/10.47153/sss36.7892023>

Uzdıl, N., Bayrak, M., Özgüç, S., & Başkaya, E. (2023). The mediating effect of work-family life balance on the relationship between the sense of coherence and job satisfaction in nurses. *Archives of Psychiatric Nursing*, 46(July), 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2023.07.004>

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>

Yuwana Irwandi, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7. <https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317>

Zahra, F., & Fazlurrahman, H. (2023). The Impact of Work Environment and Work Family Conflict on Job Satisfaction With Work Life Balance as Intervening Variable. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND SOCIAL SCIENCE (IJEMBIS)*, 3(3), 713–728. <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.159>