

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN MITRA JAYA COMPUTER

Yulia Pironita

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

yuliapironita@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work life balance on employee performance mediated by job satisfaction in Mitra Jaya Computer employees. The sampling method used the total sampling technique. This study was conducted quantitatively descriptively and involved 30 respondents, Mitra Jaya Computer employees. Observation, interviews, and questionnaires were used to collect data, Confirmatory Factor Analysis/CFA, Model suitability test and hypothesis test (direct and indirect effects (mediation test)) were used to analyze the data. This shows that Total Work Life Balance has a positive and significant effect on Mitra Jaya Computer Employee Performance. Work Life Balance has a positive and significant effect on Mitra Jaya Computer Employee Job Satisfaction. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Mitra Jaya Computer Employee Performance, and that job satisfaction does not act as a significant mediator in the relationship between Work Life Balance and employee performance; however, this indirect effect is not statistically strong enough to be considered significant. The results of the mediation test show that Work Life Balance can increase job satisfaction, but does not significantly affect employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Work Life Balance, Employee Performance, and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dengan persaingan bisnis yang terus meningkat, perusahaan harus menjadi lebih unggul dan bersaing. Untuk menjadi perusahaan yang dapat bersaing, perusahaan harus memberikan kontribusi manusia yang baik. Bisnis harus lebih unggul dan bersaing karena persaingan yang semakin meningkat. Untuk menjadi perusahaan yang bersaing, perusahaan memerlukan kontribusi human resource yang baik. Dibandingkan dengan komponen lain, selain modal usaha, sumber daya manusia adalah salah satu komponen paling penting bagi suatu perusahaan. Perindustrian Indonesia menjadi lebih kuat dan kompetitif dalam semua hal untuk bersaing dan meningkatkan kualitasnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas bisnis dan produknya adalah dengan meningkatkan SDM (Setiono, 2019). Saat ini, perusahaan membutuhkan SDM yang unggul untuk bersaing dan dapat memanfaatkan teknologi dengan baik. Regulator industri sangat penting karena tantangan ekonomi Indonesia yang semakin kompleks. finansial dalam pengambilan kebijakan yang berdampak pada kemakmuran umum dan kredibilitas pemerintah. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka agar mereka dapat melanjutkan kinerja yang konsisten.

Weerakkody *et al*, (2017) menyatakan bahwa karyawan harus merasa bahagia agar mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka, dan beberapa sumber kebahagiaan adalah

kehidupan pribadi dan keluarga. Oleh karena itu, penting untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan seseorang agar karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Karyawan sering mengalami kesulitan untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja mereka. Konsep yang dikenal sebagai "*work-life balance*" mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya sambil mempertahankan keseimbangan kehidupannya.

Seringkali, ketidakseimbangan antara keduanya menyebabkan tekanan psikologis, yang dapat memengaruhi motivasi, kesehatan mental, dan kinerja seseorang. Dalam lingkungan bisnis, situasi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, absensi, dan turnover Mitra Jaya Computer, sebuah perusahaan distribusi otomotif terkemuka, menghadapi banyak masalah dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam industri dengan tekanan kerja tinggi, dinamika kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan sering kali bercampur, yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Karena ketidakseimbangan tersebut berdampak pada banyak orang, hal ini sangat penting. Pencapaian yang maksimal dari potensi yang dimiliki pekerja disebut kinerja, dan pemimpin perusahaan memperhatikan bagaimana kegiatan individu dalam proses menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan (Changgriawan, 2017).

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset berharga perusahaan karena peran pentingnya dalam penentuan tujuan (Pradnyani & Rahyuda, 2022). Keterlibatan karyawan dalam organisasi dapat mendorong mereka untuk bekerja keras dan berkompetisi. Keterlibatan karyawan sangat penting bagi bisnis. Sehingga output dihasilkan lebih cepat dan lebih produktif, karyawan yang terlibat akan berusaha untuk bekerja dengan rajin dan dengan sikap positif (Manalu *et al*, 2021). Menurut Sucahyowati & Hendrawan, (2020) keterlibatan karyawan, atau keterlibatan karyawan, adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ini berkaitan dengan lingkungan bisnis organisasi dan tenaga kerja secara keseluruhan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja seseorang, organisasi harus mempertimbangkan beberapa elemen. "Keseimbangan kehidupan kerja" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja; sebaliknya, lebih rendah keseimbangan kehidupan kerja, lebih rendah kepuasan kerja.

Salah satu komponen yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah komponen lain yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pekerja, selain *work-life balance*. Sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, hubungan antar kolega, sistem penghargaan, dan peluang untuk maju di karir, disebut kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, dan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Zulkarnain & Setyaningrum, (2022) menyatakan bahwa rasa puas saat bekerja adalah salah satu hal yang paling penting bagi perusahaan, dan perusahaan harus memperhatikan hal ini karena hal ini adalah satu-satunya tolakukur perasaan karyawan saat mereka melakukan pekerjaan mereka dan perasaan mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karena rasa puas yang tercipta dalam diri karyawan akan menimbulkan rasa tidak puas di tempat kerja. Salah satu masalah yang sering menjadi perhatian adalah bagaimana menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, yang juga dikenal sebagai *work life balance*. *Work-life balance* yang baik dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, serta menjaga kesehatan mental dan fisik mereka. Namun, faktanya menunjukkan bahwa banyak perusahaan, termasuk Mitra Jaya Computer, menghadapi masalah untuk menjaga keseimbangan ini.

Kinerja karyawan yang optimal sangat erat kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kepuasan kerja sendiri merupakan aspek penting yang mencerminkan

sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam konteks Mitra Jaya Computer, ditemukan indikasi bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang buruk cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Fenomena ini relevan untuk diteliti lebih lanjut karena memahami hubungan antara *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat memberikan wawasan yang signifikan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran mediasi dari kepuasan kerja

Namun, Rahmawati *et al*, (2021) menemukan bahwa tidak adanya keseimbangan pekerjaan-kehidupan memengaruhi kinerja karyawan, karena mereka tidak dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan luar. Menurut Sayekti, (2019) kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan ini berdampak pada produktivitas dan tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, telah diketahui bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan; dengan kata lain, *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai perantaranya, terutama di sektor industri. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari beberapa karyawan Mitra Jaya Computer yaitu Nisa, Aryo Trisandi, dan Wahyuni, mereka mengatakan bahwa mereka menghadapi banyak masalah terkait keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, kinerja, dan kepuasan kerja. Karena sistem kerja yang kaku, beban kerja yang berlebihan tanpa kompensasi waktu yang memadai, dan kurangnya dukungan dalam hal fasilitas dan komunikasi di tempat kerja, karyawan menjadi kurang puas dan kurang produktif di tempat kerja. Perusahaan harus mempertimbangkan perubahan kebijakan untuk meningkatkan fleksibilitas lingkungan kerja dan memfasilitasi pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan Mitra Jaya Computer, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Mitra Jaya Computer”.

METODE

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu, seluruh karyawan yang berkerja di Mitra Jaya Computer berjumlah 30 orang.

Sampel

Sampel adalah representasi dari populasi keseluruhan yang akan diteliti. Selain itu, Total sampling adalah metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2018). Sugiyono (2020) menyatakan bahwa Teknik Total sampling adalah metode yang digunakan untuk mengambil semua anggota populasi sebagai sampel, teknik ini biasanya digunakan dalam penelitian dengan populasi yang relatif kecil, seperti kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Oleh karena itu, metode pengambilan Total sampling digunakan dalam penelitian ini karena jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi. Maka

sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Semua karyawan Mitra Jaya Computer yaitu sebanyak 30 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan berbagai metode untuk mengumpulkan data. Metode-metode ini berasal dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:296), langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk dipelajari lebih lanjut. Sugiyono (2020) mengatakan bahwa data dibagi menjadi dua kategori: data primer dan data sekunder. Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data primer, yang dikumpulkan melalui:

- 1) Observasi

Pengamatan dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung di Mitra Jaya Computer. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Jl. Mangga Raya No.68, Lingkar Timur, Kec. Singaran Pati, Kota Bengkulu, Bengkulu 38225. Sugiyono (2020:203) menyatakan bahwa observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung objek yang diteliti.

- 2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2020), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pemimpin, pihak berwenang, atau orang lain yang berhubungan langsung dengan subjek penelitian. Wawancara juga dilakukan dengan tanya jawab dengan konsumen dan pada karyawan yang kerja di Mitra Jaya Computer.

- 3) Kuesioner (Angket)

Penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara tertulis atau digital, dengan mengirimkan angket secara langsung kepada responden atau melalui formulir Google yang disertai dengan pilihan jawaban alternatif yang telah disediakan kepada responden. Kuesioner, menurut Sugiyono (2020), adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden yang memiliki hubungan langsung dengan subjek yang diteliti. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok individu terhadap fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Tabel 1
Instrument Skala Likert

| Keterangan | Arti | Bobot Nilai |
|------------|---------------------|-------------|
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| N | Netral | 3 |
| S | Setuju | 4 |
| SS | Sangat Setuju | 5 |

Sumber : Sugiyono, 2019

2. Penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari literatur yang relevan dengan topik penelitian, adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data sekunder, atau data yang berfungsi sebagai penunjang kepustakaan. Data sekunder dapat berasal dari literatur, buku, jurnal,

internet, dan data perusahaan, seperti data pengunjung dan penjualan perusahaan yang terkait.

Uji Instrument Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian biasanya disebut "instrument penelitian". Sugiyono (2020) mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Test instrumen, Penelitian mencakup uji reliabilitas dan validitas. Uji validitas melibatkan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan penelitian sehingga temuan akurat dan bermanfaat. Uji validitas menunjukkan relevansi pernyataan terhadap temuan atau tujuan penelitian. Di sisi lain, uji reliabilitas menunjukkan seberapa konsisten pengukuran dari satu responden ke yang lain atau seberapa baik pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan perbedaan interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020), validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya, terjadi pada objek berdasarkan informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Dalam uji validitas ini, peneliti menentukan validitas setiap komponen instrumen yang diketahui dengan mengkorelasikan skor masing-masing komponen dengan skor totalnya. Dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%..

1. Jika nilai R hitung < R tabel (pada tarif signifikan 5%), maka item dalam rangka angket memiliki korelasi signifikan terhadap skor total, yang berarti item angket dinyatakan valid.
2. Jika nilai R hitung > R tabel (pada tarif signifikan 5%), maka item dalam rangka angket dianggap valid.

Uji validitas studi ini dilakukan dengan menggunakan standar signifikan 5% (n=20), sehingga r tabel nilainya adalah 0.444, dan perhitungan dilakukan dengan SPSS 23. Untuk menemukan nilai korelasi, peneliti akan menggunakan metode korelasi yang menguji validitas dengan *korelasi pearson product moment*, yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

\sum_{xy} = Jumlah perkalian antara variabel x dan y.

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X.

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y.

$(\sum x)^2$ = Jumlah dari nilai X kemudian dikuadratkan.

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh pernyataan, menurut Sugiyono (2020). Ini didefinisikan sebagai sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa alat dianggap handal atau homogenitas jika koefisien atau Alphanya minimal 0,60 atau lebih. Jika nilai Cronbach Alpha item lebih dari 0,60, item tersebut dianggap handal atau homogenitas, dan jika nilai Cronbach Alpha item kurang dari 0,60, item tersebut dianggap tidak handal atau homogenitas (Ghozali, 2018). Maka dapat menguji reliabilitas dengan menggunakan rumus berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari.

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji.

$\sum \sigma t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item. dan σt^2 = varians total.

Teknik Analisis Data

Tujuan analisis data adalah untuk mengumpulkan informasi penting dari data dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan masalah. Jenis analisis (teknik) dan cara penggunaan alat analisis dalam penelitian termasuk dalam pendekatan analisis data ini. Untuk melakukan analisis data, data harus akurat dan dapat dipercaya, yang nantinya akan digunakan dalam penelitian penulis, data dimulai dengan pengumpulan data perusahaan. Salah satu cara untuk memulainya adalah dengan membagi kuesioner yang diberikan kepada karyawan berdasarkan bagian yang terkait dengan variabel yang akan diteliti. Perhitungan rata-rata dari responden dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus} = x = \frac{\sqrt{x}}{n}$$

Keterangan :

x : Rata-rata

\sqrt{x} : Jumlah skor

n : Jumlah sampel

Untuk menilai persepsi responden terhadap variabel penelitian, rentang interval dari kelas interval harus dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Bobot tertinggi} - \text{bobot terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah mengetahui besarnya interval, rentang kriteria dibuat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang ditetapkan. Berikut ini adalah standar untuk menilai indikator dan variabel:

Tabel 2
Bobot Nilai Skor

| No | Interval Skor | Keterangan |
|----|---------------|-------------------|
| 1 | 1,00 – 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 2 | 1,81 – 2,00 | Tidak Baik |
| 3 | 2, 61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 4 | 3,41 – 4,20 | Baik |
| 5 | 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber : Sugiyono, (2020)

Pengolahan, pengorganisasian, dan penemuan hasil adalah semua komponen analisis ini. Penelitian ini menggunakan *analisis Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan program AMOS. *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah metode pemodelan statistik yang menggabungkan elemen analisis faktor, analisis regresi, dan analisis jalur. Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan penanganan dan penyelidikan informasi. Produk yang digunakan termasuk pemrograman AMOS (*Analisis Moment of Structural*). Ini memungkinkan peneliti untuk melihat bagaimana variabel *manifes* (variabel yang diamati) berinteraksi dengan variabel laten (konstruk atau faktor mendasarinya) dan satu sama lain.

Dengan bantuan SEM, peneliti dapat memeriksa efek langsung dan tidak langsung dari variabel melalui representasi visual dan kuantitatif model teoritis yang kompleks. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini, SEM (*Structural Equation Modeling*) digunakan sebagai alat analisis data untuk menginterpretasikan dan menganalisis data, menggunakan IBM SPSS AMOS 23 program (Santoso, 2012). Jonathan (2010) menyatakan bahwa AMOS (*Analysis of Moment Structure*) adalah perangkat lunak statistik yang populer untuk menganalisis multivariat. Model analisis multivariat yang dapat diselesaikan oleh program ini adalah persamaan struktural (SEM). Tujuan AMOS adalah untuk membuat proses perhitungan dan analisis lebih mudah bagi peneliti.

Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analisis/CFA*)

Menurut Latan (2012), analisis faktor konfirmatori, juga dikenal sebagai analisis faktor konfirmatori (CFA), digunakan untuk mengevaluasi dimensionalitas suatu konstruk atau variabel. Pada umumnya, sebelum melakukan analisis model struktural, peneliti harus melakukan pengukuran model, atau pengukuran model, untuk menguji validitas dan keakuratan indikator yang membentuk konstruk atau variabel laten tersebut. Untuk melakukan hal ini, analisis faktor konfirmatori digunakan. Peneliti menganalisis hasil CFA dalam penelitian ini, yang mencakup uji kesesuaian model (*Goodness of Fit Test*) dan uji validitas convergen.

Analisis Model Struktural

Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara struktur eksogen dan endogen yang kompleks dan sulit dipecah oleh analisis lain. Dua jenis pemeriksaan juga digunakan untuk menguji *equation struktural* model, seperti halnya dalam analisis faktor pendukung, yaitu:

1. Uji Kelayakan Model

Indeks kesesuaian yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan model penelitian adalah sebagai berikut: uji kelayakan model ini dilakukan untuk menentukan kesesuaian model yang digunakan dalam penelitian (Ghozali, 2017). Berikut ini adalah beberapa indeks kesesuaian dan *cut off valuenya*, yang digunakan untuk menentukan apakah sebuah model diterima atau tidak:

Tabel 3.
Kriteria Uji Kesesuaian Model

| No | <i>Goodness Of Fit</i> | <i>Cut Off Value</i> |
|----|--|--|
| 1 | $X^2 - Chi Square$ <i>significant probability</i> | Semakin Kecil Semakin Baik Diharapkan kecil $\geq 0,05$ |
| 2 | CMIN/DF | $\leq 2,00$ |
| 3 | RMSE | $\leq 0,08$ |
| 4 | GFI | ≥ 0.90 |
| 5 | AGFI | ≥ 0.90 |
| 6 | TLI | ≥ 0.90 |
| 7 | CFI | ≥ 0.90 |

Sumber : Ghozali, (2017)

2. Hasil Uji Kausalitas (*Regression Weight*)

Uji Regression Weight dilakukan setelah hasil model tersebut di atas memenuhi persyaratan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis teoritis memiliki persamaan dengan hasil program aplikasi AMOS. Ini dilakukan dengan melihat nilai C.R (*Critical Ratio*) dan nilai p. Ketika nilai C.R lebih dari 1,96, hipotesis memiliki pengaruh. Selanjutnya, ketika nilai p kurang dari 0,05, hipotesis memiliki pengaruh.

Uji Mediasi

Uji mediasi menentukan apakah hubungan dapat bertindak sebagai mediator dalam hubungan melalui variabel mediasi yang signifikan (Basuki, 2021). Variabel yang mempengaruhi hubungan yang tidak langsung dan tidak teramati antara variabel terikat dan variabel bebas disebut variabel mediasi atau perantara (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, kepuasan kerja (Y1) adalah variabel mediasi penelitian ini.

Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Nilai t dari koefisien ab harus dihitung menggunakan rumus berikut untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Work Life Balance (X)

Untuk menilai variabel *work life balance*, enam item pernyataan digunakan. Berikut ini adalah tanggapan responden terhadap variabel *work life balance* bahwa persepsi responden terhadap variabel Work Life Balance (X) secara keseluruhan termasuk dalam kategori "baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4.13. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka terjaga dengan baik, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam persepsi terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Pernyataan kelima, "Saya percaya bahwa pekerjaan saya membuat saya bahagia tanpa mengurangi kebahagiaan saya di tempat lain", menerima nilai tertinggi dan masuk dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata yaitu 4.30. Nilai tinggi pada pernyataan ini menunjukkan bahwa banyak orang yang disurvei percaya bahwa pekerjaan mereka meningkatkan kebahagiaan mereka tanpa mengorbankan kebahagiaan dalam aspek kehidupan pribadi mereka. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang disurvei merasa dapat menikmati pekerjaan mereka. Sedangkan Pernyataan ke-6 yang berbunyi, "Perusahaan membantu saya menemukan keseimbangan antara kepuasan kerja dan kebahagiaan pribadi saya", menerima nilai terendah, sehingga berada dalam kategori baik, tetapi tetap berada dalam kategori positif dengan nilai rata-rata 3.87 dalam kategori baik. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak semua peserta merasa perusahaan mereka cukup membantu mereka menemukan keseimbangan tersebut. Ini bisa menjadi referensi untuk evaluasi perusahaan untuk meningkatkan kebijakan dan dukungan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti dengan memasukkan program atau fasilitas yang dapat membantu karyawan lebih mudah mengimbangi tanggung jawab pribadi dan profesional mereka.

Secara keseluruhan, mayoritas orang yang menjawab menunjukkan keseimbangan yang cukup baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, dengan nilai rata-rata 4.13. Namun, nilai terendah pada pernyataan ke-6 menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal dukungan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan yang lebih memperhatikan kesehatan karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja, program kesehatan mental, dan pengaturan pekerjaan jarak jauh, yang dapat membantu karyawan mereka menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun banyak karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan yang mereka miliki, perusahaan mungkin ingin membantu mereka menemukan keseimbangan yang lebih baik antara kepuasan kerja dan kepuasan pribadi.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan kerja(Y1)

Untuk menilai variabel kepuasan kerja, delapan pernyataan digunakan. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.34 dan termasuk dalam kategori yang sangat baik, seperti yang ditunjukkan oleh tanggapan responden yang disajikan dalam Tabel 4.4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan pekerjaan mereka sehubungan dengan lingkungan kerja mereka, kesempatan untuk berkembang, dan apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi ini menunjukkan bahwa ekspektasi karyawan dengan kondisi kerja saat ini seimbang, yang menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan.

Hasil survei menunjukkan bahwa Mitra Jaya Computer telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal-hal seperti sistem kompensasi, hubungan rekan

kerja yang baik, dukungan manajemen, dan kesempatan untuk belajar dan berkarier sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. "Pekerjaan saya memberi saya banyak kesempatan untuk mencapai tingkat pencapaian yang lebih tinggi dan memotivasi saya untuk terus berkembang dan berinovasi," kata pernyataan ke-7. Pernyataan ini berada dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4.50. Nilai yang tinggi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa pekerjaan mereka memberikan peluang yang besar untuk mengembangkan keterampilan, mencapai prestasi yang lebih baik, dan terus berinovasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil membuat lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan. Lingkungan ini memberikan penghargaan untuk inovasi, pencapaian, dan peluang untuk promosi.

Tingginya apresiasi terhadap kesempatan berkembang dalam pekerjaan juga menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang kuat, serta sistem manajemen kinerja yang mendorong inovasi dan prestasi. Karena itu, karyawan tidak hanya merasa nyaman dalam pekerjaan mereka, tetapi mereka juga termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dan membuat kontribusi yang lebih besar untuk perusahaan. Namun demikian, untuk terus mempertahankan tingkat kepuasan yang tinggi ini, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pelatihan, pengembangan karier, dan insentif tetap ada dan terus diperbarui. Selain itu, penting untuk memberi karyawan di berbagai tingkat kesempatan untuk mendapatkan pelatihan dan pengalaman yang lebih kompetitif.

Pernyataan ke-4, "Merasa terhormat dan bangga dapat berkontribusi pada Mitra Jaya Computer, yang memberi saya makna dan nilai dalam perjalanan karier saya," menerima nilai rata-rata 4.17 dan menerima kategori baik. Nilai ini lebih rendah daripada pernyataan lainnya, tetapi tetap dalam kategori positif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, ada yang belum benar-benar merasakan kebanggaan dan arti besar dari apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Untuk meningkatkan rasa ikatan emosional dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi, hal-hal seperti pengakuan perusahaan, penghargaan atas kontribusi, dan budaya kerja yang lebih ramah dan inklusif dapat menjadi komponen yang perlu ditingkatkan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk menilai variabel Kinerja Karyawan, delapan pernyataan digunakan. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah nilai rata-rata sebesar 4.41 dan berada dalam kategori yang sangat baik, seperti yang ditunjukkan oleh tanggapan responden yang disajikan dalam Tabel 4.5. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Mitra Jaya Computer memiliki kinerja yang tinggi dalam hal efisiensi, produktivitas, dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Pernyataan ke-6, "Saya merasa memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik baik dalam tim maupun secara mandiri," menerima nilai rata-rata 4.60 dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepercayaan diri dalam kemampuan mereka dalam bekerja secara individu maupun dalam tim. Kemampuan untuk bekerja sama dan melakukan tugas secara mandiri yang tinggi adalah hasil dari lingkungan kerja yang baik, sistem kerja yang berfungsi, dan budaya kerja yang mendukung kerja sama dan kemandirian. Perusahaan tampaknya telah mengembangkan sistem kerja yang memungkinkan karyawannya bekerja dengan baik tanpa bergantung terlalu banyak pada orang lain. Mereka juga dapat bekerja sama dalam kelompok jika diperlukan.

Pernyataan ke-1, "Dari waktu ke waktu, saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya," menerima nilai rata-rata 4.20 dalam kategori baik, masih masuk dalam kategori positif, tetapi nilai ini lebih rendah daripada semua pernyataan lainnya. Ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih belum memiliki dorongan yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Ini dapat disebabkan oleh hal-hal seperti kurangnya program pelatihan, kurangnya sistem penghargaan untuk peningkatan kinerja, atau kurangnya motivasi internal. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan mereka, seperti

memberikan lebih banyak kesempatan untuk mentoring, pelatihan keterampilan, dan evaluasi kinerja yang lebih menyeluruh. Ini akan mendorong budaya peningkatan terus menerus di perusahaan.

Secara keseluruhan, tingkat kinerja karyawan Mitra Jaya Computer berada dalam kondisi terbaik, dengan nilai rata-rata 4.41 yang sangat baik. Sebagian besar pekerja percaya mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik, baik secara individu maupun dalam tim. Namun, masih ada peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan mereka untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Bisnis dapat memperluas program pengembangan karyawan, memberikan insentif berbasis kinerja, dan menciptakan budaya kerja yang lebih berfokus pada kualitas dan inovasi sebagai langkah strategis. Karena itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

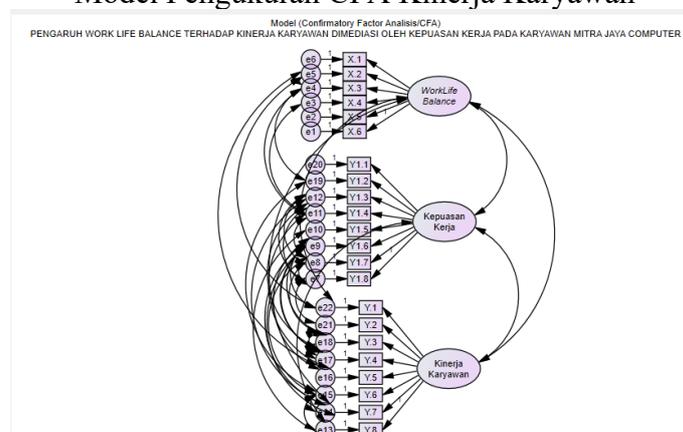
Hasil Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis/CFA)

Analisis CFA dilakukan dengan AMOS 23. Model pengukuran menunjukkan hubungan antara konstruk dan variabel latennya. Kriteria yang tercantum dalam tabel untuk model fit disebut sebagai proses analisis CFA. Menurut Hair et al (2019), analisis faktor konfirmatori juga dikenal sebagai analisis faktor konfirmatori (CFA) digunakan untuk mengevaluasi dimensionalitas suatu variabel atau struktur.

Sebelum melakukan analisis model struktural, peneliti biasanya harus melakukan pengukuran model, juga dikenal sebagai pengukuran model. Tujuan pengukuran model adalah untuk mengevaluasi validitas dan ketepatan indikator pembentuk konstruk atau variabel laten tersebut. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, konstruksi secara konseptual dapat memiliki lebih dari satu dimensi. Hal ini dicapai melalui pelaksanaan analisis faktor konfirmatori (CFA). Berdasarkan dasar teori, variabel unobservable dibentuk. Teori CFA berpendapat bahwa variabel teramati dapat digunakan untuk menunjukkan variabel laten atau konstruk mendasar yang tidak sempurna. Salah satu dari dua pendekatan utama dalam evaluasi faktor. Di bawah ini adalah hasil analisis CFA serta standar yang digunakan untuk mengevaluasinya.

Untuk membandingkannya dengan kriteria yang disarankan, uji kesesuaian yang disesuaikan (GFI), indeks kesesuaian yang disesuaikan (AGFI), akar rata-rata kesalahan kuadrat perkiraan (RMSEA), indeks kesesuaian komparatif (CFI), indeks instrumen (TLI), dan rasio chi-kuadrat terhadap derajat kebebasan (CMIN/DF) dilakukan dan ditampilkan pada masing-masing model. Hasil analisis CFA dan standar yang digunakan di bawah ini:

Gambar 1
Model Pengukuran CFA Kinerja Karyawan



Sumber: Diolah Amos 23, 2025

Untuk memahami SEM, peneliti harus memahami analisis jalur, yang merupakan dasar pembentukan hubungan simultan antara variabel; namun, dalam SEM, variabel tidak dapat diukur secara langsung (unobservable). Beberapa indikator yang membentuk variabel unobservable digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Analisis faktor konfirmatori, yang merupakan alat untuk menentukan apakah variabel yang dianalisis atau variabel indikator, adalah pembahasan berikutnya dalam buku ini.

Menurut Latan (2012), analisis faktor konfirmatori, juga dikenal sebagai analisis faktor konfirmatori (CFA), digunakan untuk mengevaluasi dimensionalitas suatu konstruk atau variabel. Pada umumnya, sebelum melakukan analisis model struktural, peneliti harus melakukan pengukuran model, atau pengukuran model, untuk menguji validitas dan keakuratan indikator yang membentuk konstruk atau variabel laten tersebut. Untuk melakukan hal ini, analisis faktor konfirmatori digunakan. Peneliti menganalisis hasil CFA dalam penelitian ini, yang mencakup uji kesesuaian model (*Goodness of Fit Test*) dan uji validitas covergen. Gambar 4.1 menunjukkan model pengukuran CFA Kinerja karyawan, dan tabel 4.8, 4.9, dan 4.10 menunjukkan hasil dari output AMOS.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Test*)

Setelah estimasi analisis faktor konfirmatori dilakukan, Widarjono (2010: 282) mengatakan bahwa evaluasi kesesuaian atau kebaikan adalah langkah selanjutnya dalam menginterpretasikan hasil analisis faktor konfirmatori. suatu model secara keseluruhan (*overall fit model*) yang dikenal sebagai "Uji Kelayakan Model". yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji *Goodness Of Fit CFA*

| No | <i>Goodness of Index</i> | <i>Cut off Value</i> | Hasil Model | Keterangan |
|----|--------------------------------|---------------------------------|-------------|--------------|
| 1 | X^2 - <i>Chi Square</i> | Semakin Kecil Semakin Baik | 441.251 | Tidak Fit |
| 2 | <i>significant probability</i> | Diharapkan kecil $\geq 0,05$ | 0.000 | Good Fit |
| 3 | CMIN/DF | $\leq 2,00$ | 2.580 | Tidak Fit |
| 4 | RMSE | $\leq 0,08$ | 0.23 | Tidak Fit |
| 5 | GFI | ≥ 0.90 | 0,52 | Marginal Fit |
| 6 | AGFI | ≥ 0.90 | 0,30 | Kurang Fit |
| 7 | TLI | ≥ 0.90 | 0,67 | Marginal Fit |
| 8 | CFI | ≥ 0.90 | 0,75 | Marginal Fit |

Sumber: Diolah Amos 23, 2025

Uji Goodness of Fit (GOF) dilakukan untuk menilai seberapa sesuai model penelitian yang diuji dalam analisa faktor confirmatory (CFA) dengan data empiris. Dalam penelitian ini, beberapa kriteria kesesuaian yang digunakan termasuk Chi-Square (X^2), probabilitas signifikan, CMIN/DF, RMSEA, GFI, AGFI, TLI, dan CFI. Salah satu metode uji kelayakan model tidak memenuhi ling. Memang, model analisis konfirmatori akan jauh lebih baik daripada model yang hanya memenuhi satu kriteria kelayakan. Dalam penelitian empiris, seorang peneliti tidak diharuskan untuk memenuhi semua kriteria kesesuaian yang baik; sebaliknya, itu bergantung pada pendapat individu peneliti. Menurut Hair et al. (2010) hanya dengan menggunakan 4 hingga 5 kriteria kesesuaian yang tepat untuk mengevaluasi kelayakan suatu model, asalkan indeks kesesuaian absolut, incremental, dan parsimony terpenuhi. Hasil uji Goodness of Fit penelitian ini sebagai berikut:

1. Chi-Square (X^2), Nilai tidak sesuai Chi-Square (441.251) digunakan untuk mengukur seberapa sesuai model dengan data yang diamati. Nilai ini dianggap tidak sesuai karena

nilai Chi-Square yang lebih kecil menunjukkan bahwa model lebih baik (Schumacker & Lomax, 2010). Namun, perlu diperhatikan bahwa nilai Chi-Square sangat sensitif terhadap jumlah sampel, sehingga hasilnya akan lebih berbeda dari yang diharapkan. Oleh karena itu, beberapa peneliti lebih memilih untuk menggunakan pengukuran tambahan seperti RMSEA, CFI, dan TLI ketika mereka menilai model fit (Byrne, 2010).

2. Significant Probability, Sesuai dengan baik Hasil uji menunjukkan nilai probabilitas signifikan 0.000. Dalam kebanyakan kasus, nilai probabilitas yang diharapkan untuk model dapat diterima harus lebih besar dari 0.05. Namun, nilai yang ditemukan dalam penelitian ini lebih rendah dari 0.05, yang menunjukkan bahwa model sudah fit. Menurut Arbuckle (2011), meskipun nilai probabilitas yang diharapkan harus lebih besar dari 0.05, dalam beberapa situasi, model masih dapat diterima jika didukung oleh indikator lain yang menunjukkan kesesuaian yang baik.
3. CMIN/DF: Ukuran penyesuaian model terhadap jumlah derajat kebebasan disebut sebagai fungsi minimum ketidaksesuaian chi-square yang dibagi oleh derajat kebebasan atau CMIN/DF yang tidak sesuai. Nilai CMIN/DF dalam penelitian ini = 2.580, yang melebihi batas ≤ 2.00 , sehingga dianggap tidak fit. Menurut Kline (2011), nilai CMIN/DF ≤ 2.00 menunjukkan model yang baik, sedangkan nilai 2.00 hingga 5.00 masih dapat diterima, tetapi menunjukkan bahwa modifikasi model mungkin diperlukan.
4. RMSEA, Kesalahan aproksimasi populasi dihitung dengan menggunakan Error Approximation Root Mean Square (RMSEA). Nilai RMSEA dalam penelitian ini adalah 0,23, jauh di atas batas yang disarankan $\leq 0,08$. Oleh karena itu, model dikategorikan sebagai tidak sesuai. Nilai RMSEA yang tinggi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada ketidaksesuaian antara model dengan data empiris, menurut Steiger (2007). Nilai kurang dari 0,08 menunjukkan fit yang baik, sedangkan nilai antara 0,08 dan 0.10 menunjukkan fit yang marginal, dan nilai lebih dari 0.10 menunjukkan model yang belum baik.
5. Goodness of Fit Index (GFI), Nilai GFI dalam penelitian ini adalah 0.52, jauh dari batas minimal 0.90, sehingga dianggap marginal fit atau kurang fit. Menurut Joreskog & Sorbom (1993), nilai GFI lebih dari 0,9 menunjukkan model yang baik, sementara nilai 0,80–0,90 menunjukkan model yang masih dapat diterima.
6. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI): Nilai AGFI kurang fit sebesar 0.30 dalam penelitian ini, jauh di bawah standar ≥ 0.90 , sehingga dianggap kurang fit.
7. Tucker Lewis Index (TLI), Marginal Fit TLI adalah indeks yang digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian model berdasarkan kompleksitasnya. Dalam penelitian ini, nilai TLI sebesar 0.67, lebih rendah dari standar setidaknya 0.90, sehingga dikategorikan sebagai marginal fit.
8. Faktor hubungan normal (CFI) membandingkan model yang diuji dengan model independen (tanpa hubungan antar variabel). Nilai CFI dalam penelitian ini adalah 0.75, yang jauh di bawah batas sebesar 0.90, sehingga dianggap sebagai marginal fit.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan pada pengukuran model yang dikembangkan dalam penelitian untuk mengetahui apakah setiap indikator yang diestimasi secara akurat mengukur dimensi dari konsep yang diuji. Jika Critical ratio (C.R) setiap indikator lebih besar dari dua kali standar errornya menunjukkan bahwa indikator itu secara efektif mengukur apa yang seharusnya diukur dalam model.

Tabel 5
 Hasil Analisis Faktor Dalam Amos *Regression Weights: (Group number 1-Default model)*

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P |
|------|------|-------------------------|----------|------|-------|------|
| X.6 | <--- | <i>WorkLife_Balance</i> | 1.000 | | | |
| X.5 | <--- | <i>WorkLife_Balance</i> | .962 | .150 | 6.407 | *** |
| X.4 | <--- | <i>WorkLife_Balance</i> | .685 | .145 | 4.721 | *** |
| X.3 | <--- | <i>WorkLife_Balance</i> | .863 | .202 | 4.271 | *** |
| X.2 | <--- | <i>WorkLife_Balance</i> | 1.001 | .129 | 7.767 | *** |
| X.1 | <--- | <i>WorkLife_Balance</i> | 1.067 | .159 | 6.700 | *** |
| Y1.8 | <--- | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.000 | | | |
| Y1.7 | <--- | <i>Kepuasan_Kerja</i> | .541 | .147 | 3.681 | *** |
| Y1.6 | <--- | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.336 | .199 | 6.717 | *** |
| Y1.5 | <--- | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.524 | .177 | 8.629 | *** |
| Y1.4 | <--- | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.111 | .170 | 6.528 | *** |
| Y1.3 | <--- | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.556 | .204 | 7.638 | *** |
| Y.8 | <--- | <i>Kinerja_Karyawan</i> | 1.000 | | | |
| Y.7 | <--- | <i>Kinerja_Karyawan</i> | .802 | .112 | 7.128 | *** |
| Y.6 | <--- | <i>Kinerja_Karyawan</i> | .968 | .182 | 5.312 | *** |
| Y.5 | <--- | <i>Kinerja_Karyawan</i> | .571 | .124 | 4.619 | *** |
| Y.4 | <--- | <i>Kinerja_Karyawan</i> | .706 | .128 | 5.499 | *** |
| Y.3 | <--- | <i>Kinerja_Karyawan</i> | .764 | .126 | 6.061 | *** |
| Y1.2 | <--- | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.746 | .228 | 7.647 | *** |
| Y1.1 | <--- | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.539 | .221 | 6.952 | *** |
| Y.2 | <--- | <i>Kinerja_Karyawan</i> | .475 | .156 | 3.043 | .002 |
| Y.1 | <--- | <i>Kinerja_Karyawan</i> | .525 | .087 | 6.070 | *** |

Tabel 6
 Hasil Analisis Faktor Dalam Amos *Standardized Regression Weights: (Group number 1 – Default model)*

| | | | Estimates | S.E | C.R | P | Standardized Reg. Weight |
|------|------|--------------------------|-----------|-------|-------|-----|--------------------------|
| X.1 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 1.067 | 0.159 | 6.7 | *** | 0.853 |
| X.2 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 1.001 | 0.129 | 7.767 | *** | 0.930 |
| X.3 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 0.863 | 0.202 | 4.271 | *** | 0.696 |
| X.4 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 0.685 | 0.145 | 4.721 | *** | 0.689 |
| X.5 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 0.962 | 0.15 | 6.407 | *** | 0.842 |
| X.6 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 1.000 | | | | 0.838 |
| Y1.1 | <--> | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.539 | 0.221 | 6.952 | *** | 0.845 |
| Y1.2 | <--> | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.746 | 0.228 | 7.647 | *** | 0.922 |
| Y1.3 | <--> | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.556 | 0.204 | 7.638 | *** | 0.918 |
| Y1.4 | <--> | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.111 | 0.17 | 6.528 | *** | 0.821 |
| Y1.5 | <--> | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.524 | 0.177 | 8.629 | *** | 0.910 |
| Y1.6 | <--> | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 1.336 | 0.199 | 6.717 | *** | 0.795 |
| Y1.7 | <--> | <i>Kepuasan_Kerja</i> | 0.541 | 0.147 | 3.681 | *** | 0.406 |

| | | | | | | | |
|------|------|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y1.8 | <--> | Kepuasan Kerja | 1.000 | | | | 0.838 |
| Y.1 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.525 | 0.087 | 6.07 | *** | 0.771 |
| Y.2 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.475 | 0.156 | 3.043 | 0.002 | 0.470 |
| Y.3 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.764 | 0.126 | 6.061 | *** | 0.754 |
| Y.4 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.706 | 0.128 | 5.499 | *** | 0.733 |
| Y.5 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.571 | 0.124 | 4.619 | *** | 0.645 |
| Y.6 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.968 | 0.182 | 5.312 | *** | 0.946 |
| Y.7 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.802 | 0.112 | 7.128 | *** | 0.839 |
| Y.8 | <--> | Kinerja Karyawan | 1.000 | | | | 0.954 |

Berdasarkan output AMOS 23, pada tabel 4.12 tersebut dapat diketahui bahwa nilai C.R lebih besar dari 2. S.E secara keseluruhan, sehingga setiap indikator yang dapat diestimasi mengukur dimensi dari konsep yang diuji (Ferdinand, 2002). Semua indikator memiliki nilai C.R lebih besar dari 2.055 (t- tabel df 26 =0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator ini secara signifikan merupakan dimensi dari variable laten yang dibentuk, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.10.

Hasil Uji Persamaan Struktural (SEM)

Setelah analisis CFA selesai, kita akan melanjutkan ke tahap analisis Structural Equation Modelling (SEM). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara struktur eksogen dan endogen yang kompleks dan sulit dipecah oleh analisis lain. Dua jenis pemeriksaan juga digunakan untuk menguji equation struktural model, seperti halnya dalam analisis faktor pendukung, yaitu:

1. Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Test*)

Goodness of fit memenuhi kriteria, menurut hasil analisis struktural yaitu sebagai berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Model Struktural Kinerja Karyawan

| No | <i>Goodness of Index</i> | <i>Cut off Value</i> | Hasil Model | Keterangan |
|----|--------------------------------|---------------------------------|-------------|--------------|
| 1 | X^2 - <i>Chi Square</i> | Semakin Kecil Semakin Baik | 533.616 | Tidak Fit |
| 2 | <i>significant probability</i> | Diharapkan kecil $\geq 0,05$ | 0.000 | Good Fit |
| 3 | CMIN/DF | $\leq 2,00$ | 2.869 | Tidak Fit |
| 4 | RMSE | $\leq 0,08$ | 0.23 | Tidak Fit |
| 5 | GFI | ≥ 0.90 | 0,52 | Marginal Fit |
| 6 | AGFI | ≥ 0.90 | 0,35 | Kurang Fit |
| 7 | TLI | ≥ 0.90 | 0,61 | Marginal Fit |
| 8 | CFI | ≥ 0.90 | 0,68 | Marginal Fit |

Berdasarkan hasil uji model struktural kinerja karyawan yang disajikan dalam Tabel di atas dapat dianalisis bahwa hasil yang belum memenuhi kriteria model yang baik ditunjukkan oleh beberapa indikator goodness-of-fit. Ini adalah pembahasannya yang lebih rinci:

1. Chi-Square (X^2)

Nilai sebesar 533.616 ditunjukkan oleh hasil uji Chi-Square. Nilai ini masih tinggi, yang menunjukkan bahwa model belum sesuai dengan data yang ada. Idealnya, nilai Chi-Square yang lebih rendah menunjukkan kualitas model yang dihasilkan. Namun, karena Chi-Square sering kali cenderung signifikan dalam penelitian dengan jumlah sampel

yang besar, perlu mempertimbangkan indikator tambahan untuk menilai kelayakan model.

2. Significant Probability

Hasil menunjukkan nilai signifikansi probabilitas 0.000, yang berada di bawah batas minimum 0.05. Meskipun temuan ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat signifikansi yang tinggi, nilai ini tidak dapat digunakan untuk menentukan kelayakan model dalam konteks goodness-of-fit.

3. CMIN/DF

Hasil perhitungan menunjukkan nilai CMIN/DF sebesar 2.869, yang lebih besar dari batas ideal ≤ 2.00 , yang menunjukkan bahwa model masih belum sesuai secara optimal.

4. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

Nilai RMSEA sebesar 0.23 jauh melebihi batas maksimum 0.08, yang menunjukkan bahwa model tidak fit karena nilai ini menunjukkan tingkat kesalahan aproksimasi yang besar antara model yang diestimasi dan populasi yang diamati.

5. Goodness of Fit Index (GFI)

Nilai GFI sebesar 0.52 lebih rendah dari nilai cut-off sebesar minimal 0.90. Hal ini menunjukkan bahwa model masih dalam kategori yang marginal fi.

6. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

Nilai AGFI sebesar 0.35 juga jauh di bawah standar minimum 0,90, sehingga model dikategorikan kurang fit.

7. Tucker-Lewis Index (TLI)

Nilai TLI sebesar 0.61 masih di bawah standar cut-off sebesar minimal 0,90, tetapi masih berada dalam kategori yang sesuai secara marginal.

8. Comparative Fit Index (CFI)

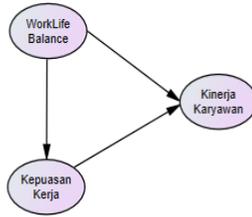
Nilai CFI sebesar 0.68 juga belum memenuhi kriteria kecocokan ideal (harus lebih dari 0.90), tetapi masih berada dalam kategori kecocokan marginal. Nilai ini menunjukkan bahwa, meskipun model memiliki kecocokan yang moderat, penyempurnaan masih diperlukan untuk menjadi lebih optimal.

Menurut Wijanto (2008), mengevaluasi atau menganalisis model struktural termasuk mengevaluasi signifikansi koefisien-koefisien yang diestimasi. Software dan metode SEM memberikan nilai koefisien estimasi dan nilai t-hitung. Setiap koefisien yang menunjukkan hubungan kausal yang dihipotesiskan dapat diuji signifikansinya secara statistik dengan menspesifikasikan tingkat signifikan (biasanya $\alpha = 0,50$). Selain itu, solusi standar harus diperiksa. Ini harus dilakukan karena solusi standar memiliki semua koefisien beta pada regresi berganda, yang berarti bahwa nilai koefisien yang hampir nol menunjukkan bahwa pengaruh semakin kecil.

Peningkatan signifikansi variabel yang bersangkutan dalam hubungan kausal dikaitkan dengan peningkatan nilai koefisien ini. *Coefficient of determination total* (R^2) dihitung dengan cara yang sama seperti dalam regresi berganda untuk mengukur persamaan struktural secara keseluruhan. Meskipun uji signifikansi statistik tidak dapat dilakukan, itu paling tidak memberikan gambaran tentang seberapa cocok setiap persamaan struktural. maksudnya, variabel X mempengaruhi variabel Y1 secara langsung dan variabel Y mempengaruhi variabel Y1 secara tidak langsung. Model ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2 Model Struktural Kinerja Karyawan

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN MITRA JAYA COMPUTER



Work life balance suatu perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan yang diberikannya, yang pada gilirannya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dalam hal ini, variabel X adalah *Work life balance*, variabel Y adalah kinerja karyawan, dan variabel Y1 adalah kepuasan kerja. *Work life balance* secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, dan kinerja karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil Uji Kausalitas (*Regression Weight*)

Uji Regression Weight dilakukan setelah hasil model tersebut di atas memenuhi persyaratan. Hasil uji ini ditunjukkan dalam lampiran hasil output model struktural kinerja karyawan dan direkap dalam tabel di 4.12 berikut.

Tabel 8
Hasil Uji *Regression Weight* Model Struktural Kineja Karyawan

| | | | Estimates | S.E | C.R | P | Standardized Reg. Weight |
|------|------|--------------------------|-----------|-------|-------|-------|--------------------------|
| KK | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 0.562 | 0.117 | 4.795 | *** | 0.940 |
| KK | <--> | Kepuasan Kerja | 2.197 | 0.701 | 3.134 | 0.002 | 1.535 |
| KK | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 0.551 | 0.259 | 2.129 | 0.033 | 0.644 |
| X.1 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 1.07 | 0.166 | 6.433 | *** | 0.753 |
| X.2 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 0.975 | 0.136 | 7.187 | *** | 0.905 |
| X.3 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 0.707 | 0.17 | 4.166 | *** | 0.651 |
| X.4 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 0.85 | 0.152 | 5.597 | *** | 0.795 |
| X.5 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 1.007 | 0.143 | 7.028 | *** | 0.902 |
| X.6 | <--> | <i>Work Life_Balance</i> | 1.000 | | | | 0.849 |
| Y1.1 | <--> | Kepuasan_Kerja | 1.656 | 0.296 | 5.598 | *** | 0.933 |
| Y1.2 | <--> | Kepuasan_Kerja | 1.653 | 0.307 | 5.379 | *** | 0.903 |
| Y1.3 | <--> | Kepuasan_Kerja | 1.401 | 0.255 | 5.487 | *** | 0.917 |
| Y1.4 | <--> | Kepuasan_Kerja | 0.924 | 0.23 | 4.02 | *** | 0.795 |
| Y1.5 | <--> | Kepuasan_Kerja | 1.45 | 0.277 | 5.226 | *** | 0.882 |
| Y1.6 | <--> | Kepuasan_Kerja | 1.241 | 0.248 | 5.005 | *** | 0.830 |
| Y1.7 | <--> | Kepuasan_Kerja | 0.802 | 0.136 | 5.91 | *** | 0.562 |
| Y1.8 | <--> | Kepuasan_Kerja | 1.000 | | | | 0.753 |
| Y.1 | <--> | Kinerja Karyawan | 1.000 | | | | 1.022 |
| Y.2 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.822 | 0.235 | 3.501 | *** | 0.697 |
| Y.3 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.954 | 0.196 | 4.876 | *** | 0.822 |
| Y.4 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.831 | 0.215 | 3.863 | *** | 0.762 |

| | | | | | | | |
|-----|------|------------------|-------|-------|-------|-----|-------|
| Y.5 | <--> | Kinerja Karyawan | 0.735 | 0.19 | 3.87 | *** | 0.688 |
| Y.6 | <--> | Kinerja Karyawan | 1.038 | 0.19 | 5.476 | *** | 0.932 |
| Y.7 | <--> | Kinerja Karyawan | 1.049 | 0.19 | 5.52 | *** | 0.936 |
| Y.8 | <--> | Kinerja Karyawan | 1.100 | 0.214 | 5.15 | *** | 0.874 |

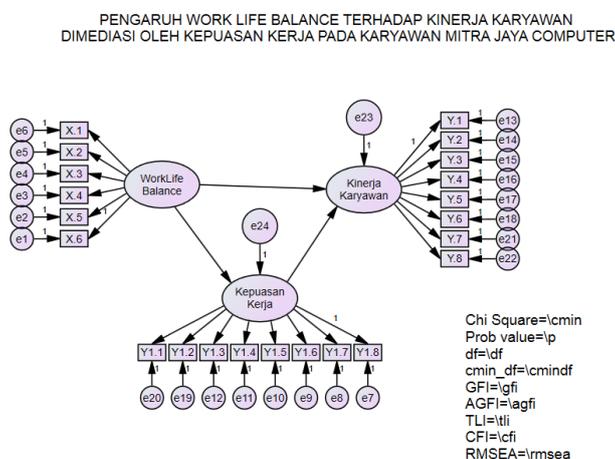
Tabel *Standardize Reg. Weight* dapat digunakan untuk menilai hubungan antar variabel positif atau negatif. Hubungan antar variabel adalah positif ketika tidak ada tanda "-". Nilai CR harus lebih besar dari 2.055 (t-tabel) dengan $df = 26$ dan $sig = 0,05$ untuk uji signifikansi. Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa *Work Life Balance*(X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), *Work LifeBalance*(X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1), dan Kepuasan kerja (Y1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work life balance* (X), dan Kepuasan Kerja (Y1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, analisis rumus struktural (SEM) digunakan. Penelitian ini menggunakan dua pengujian hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung; hasil untuk pengaruh langsung dapat ditemukan di tabel 4.9 dan 4.10. Tabel 4.9 menunjukkan total signifikansi dan nilai koefisien jalur.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara yang sama seperti uji hipotesis regresi biasa; uji t dalam AMOS dilihat dari nilai rasio kritis (C.R), yang digunakan untuk menghitung signifikansi koefisien regresi. Hipotesis diterima apabila koefisien jalur positif, C.R lebih besar dari t tabel, dan p kurang dari 0,05.

Gambar 3
Model Path Analisis Kinerja Karyawan



Sumber: Diolah Amos 23, 2025

Model SEM AMOS digunakan dalam penelitian tentang kinerja karyawan untuk mengevaluasi variabel yang memengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Model SEM AMOS adalah alat yang sangat baik untuk menganalisis elemen yang memengaruhi kinerja karyawan (Hair et al., 2019). Dengan menggunakan metode ini, perusahaan dapat menemukan elemen yang paling berdampak dan merancang strategi berbasis data untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Byrne, 2016). Selain itu, model SEM AMOS meningkatkan validitas penelitian tentang manajemen SDM (Kline, 2020).

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Untuk melihat hipotesis pengaruh langsung AMOS, data tabel tabel 4.9 *Regression Weights: (Group number 1 - Default model)*.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung

| Hip | Jalur | Estimate | S.E | C.R | P | Kesimpulan |
|----------------|--|----------|-------|-------|-------|------------|
| Hipotesis Ke-1 | <i>Work Life Balance</i> (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 0.551 | 0.259 | 2.219 | 0,033 | Signifikan |
| Hipotesis ke-2 | <i>Work Life Balance</i> (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1) | 0.562 | 0.117 | 4.796 | 0,000 | Signifikan |
| Hipotesis Ke-3 | Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 2.197 | 0.701 | 3.134 | 0,002 | Signifikan |

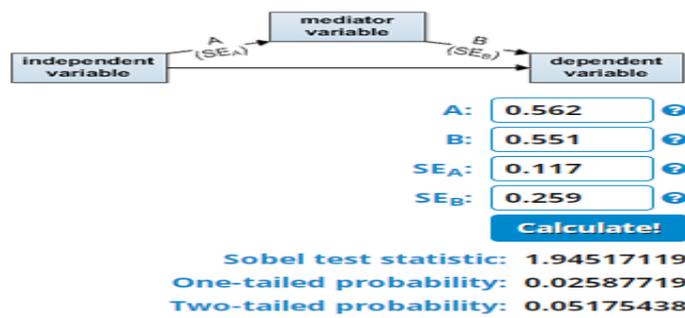
Sumber: Diolah Amos 23, 2025

1. Nilai Koefisien Jalur variabel *Work Life Balance* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai sebesar 0.551, yang artinya adalah *Work Life Balance* (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,551, dan nilai C.R hitung $> t$ tabel ($2.219 > 2.055$), nilai p-value = $0,033 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Work Life Balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Mitra Jaya Computer Kota Bengkulu.
2. Nilai Koefisien Jalur variabel *Work Life Balance* (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y1), dengan nilai sebesar 0,562, yang artinya adalah *Work Life Balance* (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,562, dan nilai C.R hitung $> t$ tabel ($4.796 > 2.055$), nilai p-value = $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Work Life Balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Mitra Jaya Computer Kota Bengkulu.
3. Nilai Koefisien Jalur variabel Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai sebesar 2.197, yang artinya adalah kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 2.197, dan nilai C.R hitung $> t$ tabel ($3.134 > 2.055$), nilai p-value = $0,002 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Mitra Jaya Computer Kota Bengkulu.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung

Untuk mengetahui hasil pengaruh tidak langsung (pengujian mediasi), peneliti menggunakan rumus tes sobel. Menurut Irianto (2004), pengaruh tidak langsung terjadi ketika urutan jalur dipengaruhi oleh salah satu atau lebih variabel perantara. Ini menunjukkan bahwa variabel mediasi mempengaruhi variabel independen secara tidak langsung daripada variabel dependen. Ini terjadi jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai p tidak kurang dari 0,05. Menurut model mediasi, variabel mediator, yaitu Kepuasan Kerja (Y1), memediasi hubungan antara variabel independen, yaitu *Work Life Balance* (X), dan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 4.
Hasil Perhitungan Sobel Test



Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung (Mediasi)

| Hip | Jalur | Estimate | P Value | t hitung | t tabel | Kesimpulan |
|----------------|---|----------|---------|----------|---------|------------------|
| Hipotesis ke-4 | <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Y1) | 1.443 | 0,05 | 1.945 | 2.055 | Tidak Signifikan |

Sumber: Diolah Amos 23 dan sobel test, 2025

Uji hipotesis secara tidak langsung, juga dikenal sebagai uji mediasi, bertujuan untuk menentukan apakah variabel mediasi Kepuasan Kerja (Y1) dapat memperbaiki hubungan antara variabel independen *work life balance* (X) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y). Metode ini digunakan untuk melakukan pengujian dalam penelitian ini. Nilai parameter koefisien jalur sebesar 1.443 yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 1.443. Menurut tabel 4.14, variabel *work life balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara tidak langsung (indirect effect). Nilai P-Value = 0.05, yang menunjukkan tingkat signifikansi dari hubungan tidak langsung antara Keseimbangan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai ideal untuk signifikansi adalah di bawah 0.05 (Hair et al., 2010). Nilai P-value dalam penelitian ini tepat pada 0.05, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya hampir signifikan tetapi masih di bawah batas kritis. Dan nilai t hitung < t tabel (1.945 < 2.055). Namun, dalam penelitian ini, t-hitung lebih kecil dari t-tabel, sehingga hubungan tidak signifikan (Ghozali, 2016). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan; namun, pengaruh tidak langsung ini tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pengolahan data awal yang dilakukan pada karyawan Mitra Jaya Computer di Bengkulu, yang menyebarluaskan kuesioner kepada 30 orang responden, menunjukkan pengaruh *Wok life balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Y1). Hasilnya menunjukkan bahwa:

Pengaruh Work life balance (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance (WLB), dengan koefisien jalur 0,551, memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mitra Jaya Computer Kota Bengkulu. Sebagai bukti signifikansi pengaruh tersebut, nilai C.R hitung (2,219) lebih besar dari nilai t tabel (2,055) dan p-value (0,033) lebih kecil dari 0,05. Artinya, lebih baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja karyawan, lebih baik kinerja mereka. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dari penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya. WLB meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja dan penurunan stres (Greenhaus dan Powell, 2006). Menurut Robbins dan Judge (2017), memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi, mengurangi kelelahan kerja, dan meningkatkan kesetiaan terhadap perusahaan. Selain itu, Prasetyo dan Dewi (2020) menemukan bahwa WLB memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik karyawan bekerja di sektor teknologi Indonesia. Mereka sampai pada kesimpulan bahwa kebijakan seperti fleksibilitas waktu dan kerja jarak jauh dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan.

WLB memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian lain oleh Badrianto et al. (2021) dan Arifin et al. (2022). Namun, Rahmawati et al. (2021) menemukan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada kemungkinan bahwa perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan dalam konteks organisasi, budaya kerja, atau metodologi penelitian yang digunakan. Purwanto et al. (2020) menemukan bahwa WLB meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Penemuan ini mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara WLB dan kinerja karyawan.

Tetapi tidak semua penelitian menemukan hubungan positif antara WLB dan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2019) menunjukkan bahwa WLB berdampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ini menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami elemen yang mempengaruhi hubungan antara WLB dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja mereka. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Pengaruh Work life balance (X) terhadap Kepuasan kerja (Y1)

Work Life Balance adalah komponen penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan karena memungkinkan Anda mengatur waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan Anda, yang mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental. Menurut Robbins dan Judge (2017), keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan motivasi untuk bekerja dan mengurangi kelelahan dan kejenuhan. Karyawan akan lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaannya jika mereka dapat menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan tuntutan pekerjaan mereka.

Dengan nilai koefisien jalur 0,562, C.R. = 4,796 (lebih besar dari t tabel 2,055), dan p-value 0,000 (kurang dari 0,05), hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja di perusahaan, semakin puas karyawan. Jadi, hipotesis kedua (H2) penelitian ini diterima.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Badrianto et al. (2021) menemukan bahwa karyawan yang memiliki fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Studi lain oleh Greenhaus et al. (2018) menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan Work Life Balance yang baik, yang mencakup fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, dan dukungan untuk kehidupan pribadi karyawan,

cenderung menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. penelitian yang dilakukan oleh Haar et al. (2019) menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat membantu karyawan lebih terlibat di tempat kerja dan mengurangi risiko mengalami kebosanan. Seorang karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan menjadi lebih setia kepada perusahaan mereka jika perusahaan mereka menganggap penting untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Dengan demikian, menerapkan kebijakan Work Life Balance yang baik akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan retensi tenaga kerja, dan mengurangi tingkat turnover.

Pengaruh Kepuasan kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan koefisien jalur 2,197, C.R. = 3,134 (lebih besar dari t tabel 2,055), dan p-value 0,002 (kurang dari 0,05), hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terkait dengan kinerja. Jadi, hipotesis ketiga (H3) dari penelitian ini diterima. Kualitas dan produktivitas kerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih bersemangat, lebih produktif, dan lebih berdedikasi pada organisasi.

Purwanto et al. (2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai di tempat kerja, mendapatkan kompensasi yang layak, memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan cenderung lebih bersemangat untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifin et al. (2022) dalam berbagai industri. Menurut studinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih setia kepada perusahaan dan lebih jarang absen. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif, yang pada gilirannya dapat menghasilkan hasil yang lebih baik bagi mereka sendiri dan organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Bakotic (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja terkait dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen, kurang stres, dan lebih efisien. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami kelelahan, kehilangan motivasi, dan memiliki risiko yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan hal-hal yang dapat membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini termasuk kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang baik, hubungan interpersonal yang baik, dan kesempatan untuk berkembang dalam karier. Dengan lebih banyak kepuasan kerja, karyawan akan lebih termotivasi dan akan lebih berkomitmen untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Work life balance terhadap kinerja karyawan (Y) Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y1)

Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Work Life Balance (X) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Y1) sebagai variabel mediasi. Tujuan uji ini adalah untuk mengukur signifikansi pengaruh tidak langsung dalam model penelitian. Dengan koefisien jalur sebesar 1,443, p-value sebesar 0,05, dan nilai t-hitung sebesar 1,945, hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keempat ditolak. Artinya, kepuasan kerja tidak secara signifikan memediasi hubungan antara Balanced Work Life dan kinerja karyawan. Jadi, hipotesis keempat (H4) penelitian ini ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun ada kemungkinan bahwa menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, efeknya tidak cukup besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil ini sesuai dengan teori Ghozali (2016), yang menyatakan bahwa dalam analisis mediasi, nilai t-hitung harus lebih besar dari t-tabel dan p-value harus kurang dari 0,05. Dalam kasus ini, nilai t-hitung 1,945 lebih rendah dari t-tabel 2,055, yang menunjukkan bahwa hubungan mediasi tidak cukup kuat untuk dikategorikan sebagai signifikan.

Hasil ini memberikan wawasan menarik tentang hubungan antara Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2021), menemukan bahwa Work Life Balance meningkatkan kepuasan kerja, tetapi efek mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Beberapa hal berikut dapat menyebabkan hal ini: Faktor luar organisasi Budaya kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi bagaimana penerapan Work Life Balance. Meskipun perusahaan memiliki kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, karyawan masih dapat merasa terbebani jika mereka tidak mendukung kebijakan tersebut. Tidak seperti kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja, tingkat stres dalam pekerjaan, yang dipengaruhi oleh Work Life Balance dan faktor lain seperti tekanan kerja, target kinerja, dan beban tanggung jawab, dapat menjadi faktor intervensi yang lebih dominan.

Faktor Individu yang Mempengaruhi Karyawan: Seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik mereka. Dalam situasi di mana keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka tidak ideal, karyawan yang penuh komitmen dan memiliki etika kerja yang tinggi mungkin tetap berhasil. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi tetapi memiliki Work Life Balance yang baik mungkin tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kinerjanya. Kesehatan mental juga dapat memengaruhi hubungan ini. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2022) menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kepuasan kerja, efeknya terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh tingkat stres dan kondisi mental karyawan.

penelitian lain yang menemukan hubungan antara Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Misalnya, penelitian oleh Badrianto et al. (2021) menemukan bahwa dalam beberapa industri, Work Life Balance dapat meningkatkan kepuasan kerja tetapi tidak selalu meningkatkan kinerja karena faktor lain seperti beban kerja dan tekanan eksternal lebih berpengaruh pada kinerja karyawan. Purwanto et al. (2020) menemukan bahwa dalam beberapa industri, Work Life Balance dapat meningkatkan kepuasan. Arifin et al. (2022) menekankan bahwa Work Life Balance dapat langsung meningkatkan kinerja dalam industri tertentu seperti startup dan perusahaan berbasis teknologi. Ini karena fleksibilitas dalam bekerja adalah komponen utama yang meningkatkan produktivitas.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Mitra Jaya Computer di Bengkulu mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa:

1. *Work Life Balance* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan koefisien jalur 0,551 dan nilai p-value 0,033 ($< 0,05$), dapat disimpulkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan, semakin baik kinerja mereka. Hal ini mendukung gagasan bahwa menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan dorongan dan kesetiaan karyawan.
2. *Work Life Balance* (X) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Dengan nilai koefisien jalur 0,562, nilai C.R. 4,796 (lebih besar dari t tabel 2,055), dan nilai p-value 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan koefisien jalur 2,197, nilai CR 3,134 (lebih besar dari t tabel

2,055), dan p-value 0,002 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih baik berkinerja, lebih termotivasi, dan lebih produktif.

4. Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Y1) tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Hipotesis mediasi kepuasan kerja ditolak, menurut hasil uji Sobel, karena nilai t-tabel 2,055 lebih besar daripada nilai t-hitung 1,945. Meskipun *Work Life Balance* berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja, efek tidak langsungnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja kurang signifikan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa, meskipun peningkatan kepuasan kerja saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308
- Andika Pramudya. (2024). Kepuasan Kerja Karyawan: Pengertian, Indikator, Manfaat. *Mekari*, 1. <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/>
- Arbuckle, J. L. (2011). *IBM SPSS Amos 20 User's Guide*. IBM Corporation
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Arifin, M., Suharto, S., & Kurniawan, R. (2022). The impact of job satisfaction on employee performance: A study in the manufacturing industry. *International Journal of Business and Management*, 7(2), 45-57.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Badriyah. (2024). Kerangka Konseptual: Pengertian, Tujuan , dan Cara Membuat. *Gramedia BBog*, 1. <https://www.gramedia.com/literasi/kerangka-konseptual/>
- Badrianto, Y., Sugiarto, S., & Andini, M. (2021). The effect of work-life balance on employee job satisfaction: A case study in Indonesia. *Management Science Letters*, 11(2), 337-344.
- Bakotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118-130.
- Bataineh. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge.

- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3rd ed.). Routledge.
- Changgriawan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *AGORA*.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun, 2*, 75–86.
- Dewi, I. S., Purwanti, R. S., & Herlina, N. (2020). Pengaruh Manajemen Karir Organisasional Dan Manajemen Karir Individu Terhadap Efektivitas Karir Karyawan (Studi kasus pada PT. Sinar sosro Cabang banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 155–166. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2646>
- Dina. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonsia Membangun*, 188.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Farhansyah. (2024). *Work Life Balance: Pengertian, Manfaat, dan Peran Perusahaan*. Mekari Talenta. <https://www.talenta.co/blog/pentingnya-work-life-balance-sebagai-salah-satu-benefit-karyawan/>
- Ganapathi. (2016). *Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Undip.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work and family balance: A review and extension of the literature*. In K. M. Thomas (Ed.), *Handbook of work and family* (pp. 39–68). Routledge.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2018). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 361-373.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi).
- Jonathan, S. (2010). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 10(3), 98528.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). *Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct*. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 324–338.
- Kim, K., Park, R., & Lee, H. (2019). *Work-life balance and job satisfaction: The role of job*

- demands and job resources. Journal of Business Research*, 104, 122-134
- Kline, R. B. (2020). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Latan, Hengky, (2012), *Structural Equation Modeling, Konsep dan Aplikasi menggunakan LISREL 8,80*, Alfabeta, Bandung.
- Manalu et al. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management (JECMA)*.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*.
- Masrul. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2019), 614–622. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- McMillan, L., Kundu, S., & Harten, M. (2016). *The relationship between work-life balance, job satisfaction, and employee performance: A study of the banking sector in the United States. International Journal of Human Resource Management*, 27(3), 94-107.
- 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/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Ni Putu & Rina. (2022). Peran Kepemimpinan Karismatik dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Broadcasting. *Jurnal Ilmiah*,.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ket).
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pheng & Benjamin. (2019). *Work Life Balance in Construction*. Singapore: *Springer Singapore*.
- 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*,.
- Poulose & Sudarsan. (2020). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbc.m.v7i2.1624>
- Pradnyani & Rahyuda. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820
- Purwanto, A., Sudargini, Y., & Santoso, A. (2020). The influence of job satisfaction on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 4(1), 1-15.
- Rahman, M. M., Siddiqui, M. I., & Karim, R. (2023). *Mediating role of job satisfaction in the work-life balance and employee performance relationship: Evidence from the banking industry. Journal of Financial Services*, 29(2), 101-113
- Rahmawati et al. (2021). Extraction Bioactive Compound of Pegagan (Centella Asiatica L .) using Extraction Bioactive Compound of Pegagan (Centella Asiatica L .) using Solvent-Free Microwave-Assisted Extraction. *Department Chemical Engineering, Universitas of Jember, Jember, Indonesia*. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/1053/1/012125%0D>

- Rehman, U., Ali, R., & Ahsan, M. (2022). *Job satisfaction and employee performance in the hospitality industry: A case study of Pakistan*. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 12(3), 78-89.
- Rerung. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*.
- Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rondonuwu et al. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 269395-pengaruh-work-life-balance-terhadap-kepu-3ad997e8.pdf
- Sadiq, S., Aslam, S., & Saeed, R. (2020). *The effect of job satisfaction on employee performance in educational institutions: A case study of Pakistan*. *Journal of Educational Research*, 13(2), 119-130.
- Santoso. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Routledge.
- Sayekti. (2019). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat. *Jurnal Universitas Islam Indonesia, Malang*.
- Septya & Dwi. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang). *J-LEE - Journal of Law, English, and Economics*, 1(1), 82–105. <https://doi.org/10.35960/j-lee.v1i1.509>
- Setiono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Global*.
- Sevina. (2023). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Mekari Talenta. <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2012). *The work-family interface and job satisfaction: A meta-analysis*. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 124-136.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., R. C. (2021). *Kinerja Karyawan* (Edisi 1, C).
- Sucahyowati & Hendrawan. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*.
- Sudaryo et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Edisi 1.).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- udge, T. A., & Bono, J. E. (2001). *Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Wang, L., Lee, T., & Tsai, P. (2020). *Impact of work-life balance on individual performance in the manufacturing industry*. *International Journal of Human Resource Management*, 31(2), 412–430.

- Wardani & Firmansyah. (2021). *Work-life balance para pekerja buruh*.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Widarjono, Agus, (2010), Analisis Statistika Multivariat Terapan, dilengkapi Aplikasi SPSS dan AMOS, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Weerakkody et al. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*,.
- Yadav, R., & Kumar, S. (2020). *Impact of job satisfaction on employee performance: A study in manufacturing industry*. *International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 95-108.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). *Impact of work-family conflict on job satisfaction and organizational commitment in a Turkish sample*. *International Journal of Stress Management*, 15(3), 272–307.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*.
- Yuniarti et al. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In Elan Jaelani (Ed.), *News.Ge* (Issue July). by Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Zulkarnain & Setyaningrum. (2022). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Burnout as Intervening of Milenial Employees During COVID-19 Pandemic in Bekasi District. *The 2nd International Conference on Government Education Management and Tourism*,.