
Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang

Riska Nurul Azizah

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Indonesia

Achmad Sani Supriyanto

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Indonesia

Penulis Korespondensi

Riska Nurul Azizah

riskanurulazizah661@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 28 Jan - 2023

Accepted 13 Feb - 2023

Available Online

14 Maret – 2023

Abstract

The success or failure of an organization within the company depends on its human resources. When resource management is good, then an organization's goals within the company will be achieved. Therefore, in order for the organization's goals to be met, it is necessary to have employees who have good performance, one of which the company must meet the psychological needs of employees, namely work life balance. This study aims to determine how the direct or indirect effect of work life balance on employee performance through job satisfaction. This study uses a quantitative research type, which emphasizes theoretical testing on variables in numerical research and analysis. The measuring tools of this research are questionnaires and interviews. The object of this research is the employees of PDAM Malang City with a sample of 121 respondents. The sampling technique is simple random sampling. The data analysis test tool in this study used Path Analysis. The results of the study indicate that Work Life Balance has a direct significant effect on job satisfaction due to the significant value at $0.000 < 0.05$ or less than the specified significant level. Work life balance has a positive effect on employee performance. Based on the results of the study indicate that work life balance has a direct effect on employee performance. Then the results of the first significant test obtained the results of the work life balance variable having a significant effect on the job satisfaction variable. The results of the second significant test showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : *Work life balance, Employee Performance, Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia di perusahaan dikatakan yang utama, sebab sumberdaya manusia itu sendirilah yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi (Saif et al, 2011). Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan juga sangat

bergantung pada sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut (Martha, 2013). Dengan kerja keras para karyawan tersebut diharapkan adanya tujuan yang harus tercapai, namun di sisi lain suatu organisasi perlu adanya keseimbangan antara peran karyawan dalam dunia kerja serta peran karyawan diluar kerja.

Work life balance ialah strategi pengelolaan manajemen yang krusial dalam memastikan kinerja pegawai serta untuk meningkatkan kinerja organisasi, hal tersebut dapat bermanfaat bagi tenaga kerja dan organisasi (Greenhaus & Powell, 2006). Definisi lain *work life balance* ialah bagaimana individu puas dan terikat terhadap pekerjaan yang diberikan dan kehidupan pribadi (keluarga) serta seimbang dalam peran di pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga) (Greenhaus et al.,2003). Kinerja diartikan pencapaian yang maksimal mengenai potensi yang dimiliki pegawai yang menjadi kepedulian pemimpin perusahaan bagaimana kegiatan individu ketika dalam proses penyelesaian pekerjaan dan usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Changgriawan, 2017). Hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan diharapkan pegawai dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki dengan maksimal saat bekerja (Luthans,2011:141).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftahul dan Hendra (2021) bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi penerapan praktek *worklife balance* dan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan Ischavell dan Riane (2018) yang menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran dan tindakannya dalam bekerja. Oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *worklife balance* maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan. dalam riset lain yaitu Aslam (2015) dan Bataineh (2019) mengatakan *work life balance* memengaruhi positif signifikan terhadap kinerja seorang pekerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Choirul dan Jun (2020) menyatakan bahwa variabel *work life balance* dan variabel kinerja tidak memiliki hubungan (nilai signifikansi kurang dari standar). Meskipun oleh perusahaan telah diterapkan *work life balance* dengan baik dan kondusif tetapi belum bisa memberikan dampak terhadap peningkatan variabel kinerja para

karyawan. penelitian ini diperkuat dengan penelitian Chiekezie et al.,(2016), yakni tidak memengaruhi antara *work life balance* dengan kinerja karena dalam peningkatan kinerja yang digunakan yaitu target. Dapat diartikan kinerja karyawan tidak tergantung pada *work life balance*. Ada atau tidaknya *work life balance* karyawan tetap berusaha bekerja dengan baik, karena mereka memiliki target yang harus dipenuhi.

Pengaruh *work life balance* serta kepuasan kerja menurut Fayyazi & Aslani (2015) mengatakan *work life balance* memberikan dampak signifikan positif dengan kepuasan pekerja pada pekerja iranian industrial company. Didukung oleh penelitian Amalina et al.,(2009) yaitu WEPL (*work, enchanment with personal life*) dan PLEW (*personal life enchanment with work*) yang secara signifikan berhubungan dan saling terkait terhadap kepuasan kerja. Sedangkan terdapat perbedaan yang diterima pekerja perusahaan di Jakarta. Pengaruh kepuasan kerja terkait dengan kinerja karyawan menurut penelitian Changgriawan (2017), Javed et al, (2014) Maharani et al.,(2013) yaitu kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan positif. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fu & Deshpande (2013) dan pusparini (2018) yang menyatakan kepuasan pekerja memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kota Malang yang memiliki karyawan tidak sedikit yaitu berjumlah 129 karyawan tetap dan memiliki pelanggan sebanyak 168.292 pelanggan. Seperti yang kita ketahui bahwa kinerja PDAM selalu berkaitan langsung dengan pelanggan. sehingga kinerja karyawan di PDAM Kota Malang cukup penting untuk diteliti guna untuk mengetahui apa yang diharapkan masyarakat atas kualitas jasa yang telah diterimanya. Baik buruknya kualitas jasa dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Hal ini tergantung pada kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi harapan dari masyarakat. Disinilah diperlukan sumber daya yang mumpuni dan profesional di bidangnya. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan merasa puas dalam bekerja. Untuk menumbuhkan kepuasan itu perusahaan harus mampu merespon kebutuhan karyawan, yakni kebutuhan psikis yakni *work life balance* yang sangat mendasar bagi karyawan Dengan demikianlah tujuan

dari perusahaan tersebut dapat diraih, dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana kinerja karyawan yang telah dicapai. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf manager sumber daya manusia, work life balance yang dimiliki pekerja sudah baik. Pekerja mampu mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya agar tidak terganggu, para pekerja tidak menunda pekerjaannya dan menyelesaikan sesuai deadline sehingga tidak akan mengganggu kehidupan pribadi. Keluarganya mendukung pekerjaan yang dijalani di PDAM Kota Malang.

Penelitian bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh variabel work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perumda Tugu Tirta Malang.

2. KAJIAN PUSTAKA

Work Life Balance

Menurut Westman et al (dalam saina et al, 20016: 2) Work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Penelitian ini menggunakan indikator dari McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al., (2017) karena kasus keseimbangan kehidupan kerja yang terjadi di perusahaan meliputi hal-hal yang disebutkan oleh peneliti sebelumnya. Adapun isi dari indikator tersebut adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

Kinerja Karyawan

Sebagaimana dikemukakan oleh mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Dharma (2004) dengan mempertimbangkan mengenai kuantitas yang berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai karyawan, Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan, Ketetapan waktu, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan tampaknya dimensi lainnya dari kinerja tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko,2001:193). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja (Fathoni,2006:174).

Menurut (As'ad, 2004:114) dalam bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Luthans, Vogelgesang, & Lester (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dengan memberikan hal yang dinilai penting dan Luthans sendiri mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006:25-44). Penelitian ini menggunakan pengukuran kepuasan kerja menurut Robbins (2006:91) menggunakan empat faktor yaitu pekerjaan yang menantang secara mental, Imbalan yang adil dan promosi, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung.

Hubungan antar Variabel

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aslam mengenai Influence of Work Life Balance on Employees Performance: Moderated by Transactional Leadership yang menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain

itu. Penelitian juga dilakukan Ischavell telah ditemukan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga terdapat pengaruh positif work life balance terhadap kinerja karyawan

Malik et al. Dalam Mariati (2010) melakukan penelitian pada 175 dokter yang bekerja pada beberapa rumah sakit yang berbeda di Pakistan dan menemukan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan Kanwar et al (2009) yang melakukan penelitian pada perusahaan IT di India juga menemukan hal yang sama, bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi work life balance, semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif Work life balance terhadap kepuasan kerja

Menurut penelitian Burhanudin (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja

penelitian Yuan Badrianto dan Muhammad Ekhsan (2021) yang menemukan bahwa work life balance dapat berjalan dengan baik jika dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Begitu pula, penelitian yang dilakukan oleh Ezra dan Beeckman dalam Farazdah (2016) telah ditemukan bahwa work life balance bagi orang tua yang bekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta apabila karyawan memiliki pola pikir yang positif karena seimbang antara pekerjaan pribadinya dan pekerjaan di organisasi maka kinerja karyawan tersebut akan lebih optimal dan kepuasan dalam bekerja akan tercapai.. Sehingga work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Lokasi yang diambil dalam penelitian ini di PDAM Kota Malang. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 174 karyawan tetap pada seluruh bagian di PDAM Kota Malang dan menggunakan teknik random sampling dalam pengumpulan sampel.

Beberapa variabel yang dipaia pada riset ini diantaranya variabel independent (X), variabel dependen (Y) dan variabel mediasi (Z). Variabel bebas (X) yaitu work life balance, variabel terikat (Y) ialah kinerja karyawan dan variabel mediasi ialah kepuasan kerja.

Data yang sudah terkumpul didapatkan dari observasi langsung di lapangan, wawancara, serta penyebaran kuisioner kepada karyawan (data primer). Selain itu akan diperoleh hasil dari sumber lain yang telah ada baik diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu (data sekunder). Skala yang digunakan adalah likert dengan perhitungan 1 sampai 5 dimana alternative jawaban yang digunakan antara lain sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua item adalah valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,1786. Hasil uji reliabilitas terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6 dengan demikian seluruh item variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

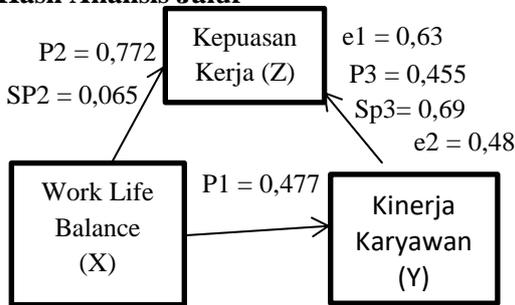
Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan pengujian analisis Kolmogorov Smirnov test terlihat bahwa sig pada Asymp Sig 0,200 >0,05 ini berarti data yang diuji berdistribusi normal. Jadi variabel independent work life balance terhadap kinerja karyawan bersifat normal, sehingga ini layak untuk digunakan.

Uji Linieritas

Uji linieritas ini menunjukkan bahwa Sig variabel work life balance (X) ke kinerja karyawan (Y) 0,015 variabel work life balance (X) ke Kepuasan Kerja (Z) 0,783 dan variabel kepuasan kerja (Z) ke Kinerja Karyawan (Y) 0,228 nilai Sig Deviation from linearity > 0,005 yang menunjukkan bahwa variabel variabel dependen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel independen

Hasil Analisis Jalur



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh langsung antara variabel Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dan terdapat pengaruh langsung antara variabel work life balance terhadap kinerja karyawan serta terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh e1 variabel lain selain Work Life Balance (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,63 atau 63%. Sedangkan pengaruh e2 variabel lain selain Work Life Balance (X), Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,48 atau 48%.

Pembahasan Hasil

1. Pembahasan mengenai pengaruh langsung work life balance terhadap Kepuasan Kerja bertujuan menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Variabel work life balance terdiri dari 3 indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Hasil penelitian menyatakan bahwa work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Malang. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung nilai signifikan dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 atau lebih dari taraf signifikansi yang ditentukan sehingga dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ischavell dan Riane, dimana keselarasan

antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting bagi setiap karyawan karena mempengaruhi setiap individu mengenai suasana hati, fokus pikiran dan tindakan nya dalam bekerja sehari-hari. Oleh karena itu semakin tinggi kepuasan seorang karyawan terhadap work life balance maka semakin tinggi pula Kepuasan dalam melakukan pekerjaannya

2. Pembahasan mengenai pengaruh langsung Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Work life balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Hal ini disebabkan R square atau koefisien determinasi sebesar 0,772 berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh Work Life Balance sebesar 0,595 atau variabel Work Life Balance mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 59,5%, sedangkan 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan nilai sig. Bila dilihat dari taraf signifikan 0,000 < 0,05 atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga setara dengan penelitian yang dijelaskan oleh Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aslam mengenai Influence of Work Life Balance on Employees Performance: Moderated by Transactional Leadership yang menemukan bahwa work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu. Penelitian juga dilakukan Ischavell telah ditemukan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Malang. Hasil pengujian signifikan pada 0.000 < 0,05, yang berarti Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, jadi karyawan PDAM Kota Malang merasa puas dengan kondisi dan situasi lingkungan didalam kerjanya naka

hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel work life balance terhadap kinerja karyawan berpengaruh langsung 0,477, pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,455, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel work life balance terhadap kinerja melalui kepuasan kerja 0,351. Pengaruh total variabel Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja 0,828. berdasarkan uji signifikan pertama diperoleh hasil bahwa variabel work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji signifikansi terhadap kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja mewakili sebagai variabel intervening. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhammad Ekhsan (2021) yang menemukan bahwa work life balance dapat berjalan dengan baik jika dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Khaled (2019) melakukan penelitian dengan judul *impact of work life balance, Happiness at work, on employee performance* yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Simpulan yang didapat berdasarkan hasil olah data dan interpretasi dari penelitian ini, meliputi :

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Malang. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung nilai signifikan dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ atau lebih dari taraf signifikansi yang ditentukan sehingga dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Hal ini disebabkan R square atau koefisien

determinasi sebesar 0,772 berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh Work Life Balance sebesar 0,595 atau variabel Work Life Balance mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 59,5%, sedangkan 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan nilai sig. Bila dilihat dari taraf signifikan $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Malang. Hasil pengujian signifikan pada $0,000 < 0,05$, yang berarti Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, jadi karyawan PDAM Kota Malang merasa puas dengan kondisi dan situasi lingkungan didalam kerjanya maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan.
4. berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel work life balance terhadap kinerja karyawan berpengaruh langsung 0,477, pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,455, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel work life balance terhadap kinerja melalui kepuasan kerja 0,351. Pengaruh total variabel Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja 0,828. berdasarkan uji signifikan pertama diperoleh hasil bahwa variabel work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji signifikansi terhadap kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja mewakili sebagai variabel intervening.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alan, Webb. 2010. *Factors Affecting Goal Difficulty and Performance When Employees Select Their Own Performance Goals: Evidence from the Field*. *Journal of Management Accounting Research*. 22(1), pp: 209-232.
- Amalina, N., Hasan, B. B., & Teng, L. S. (2018). *Work life Balance and Job*

- Satisfaction among Working Adults in Malaysia: The Role of Gender and Race as Moderators. *Journal of Economics, Business and Management*, 5(1), 18–24. <https://doi.org/10.18178/joebm.2017.5.1.478>
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98–103.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Agora*, 5(3), 123–131.
- Chiekezie, O. M., Nzewi, H. N., Emejulu, G. A., & Chukwujama, C. N. (2016). Work Life Balance and Job Performance in Selected Commercial Banks in Anambra State, Nigeria. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 4(6). Retrieved from www.eprawisdom.com
- Dessler, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.
- Fisher, G. G., Bulger, C.A., & Smith, C. S. 2009. Beyond Work and Family: A Measure of
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-0131876-y>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART-Study & Management Research*, 14(3), 54.
- Handako, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Universitas GajahMada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Mlayu SP, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Luthans , Fred. 2016. *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: Andi
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30-39.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 4(3).
- Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1).
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82-91.
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (persero) UPMS III Terminal Transit

Utama Balongan Indramayu. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2 (3):h: 175-194.