

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya

Firdaus

Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjari

Email: firdausaltabati2@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. Work-life balance is an essential factor in enhancing employee productivity, as the balance between work and personal life influences employee well-being. Additionally, job satisfaction is identified as a mediating variable in the relationship between work-life balance and employee performance. The research method used is quantitative with an explanatory research approach. Data were collected through questionnaires distributed to 141 employees of PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. Path analysis was used to examine both direct and indirect relationships among the variables. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction also mediates the effect of work-life balance on employee performance. This indicates that the better the work-life balance perceived by employees, the higher their job satisfaction, which ultimately positively impacts employee performance. This study suggests that companies should pay more attention to work-life balance policies that can enhance job satisfaction and employee performance, such as flexible working hours and effective workload management.

Keywords: work-life balance, employee performance, job satisfaction

abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *work-life balance* menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, mengingat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Selain itu, kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 141 karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kebijakan *work-life balance* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja dan manajemen beban kerja yang efektif.

Kata kunci: *work-life balance*, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

©2025 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah *work-life balance* (*work-life balance*). *work-life balance* mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan aktivitas dan tanggung jawab pribadi mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih produktif, termotivasi, dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, termasuk PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. Perusahaan ini berupaya untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan melalui berbagai strategi, termasuk penerapan kebijakan yang mendukung *work-life balance*. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh *work-life balance* secara langsung, tetapi juga oleh faktor lain

seperti kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang mencakup kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kompensasi yang diterima. Kinerja karyawan merupakan aspek vital dalam kesuksesan perusahaan, dan studi sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Sayekti (2019) menemukan bahwa *work-life balance* dan *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Antam Tbk. Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Herlambang & Murniningsih (2019) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI), memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi penghubung yang signifikan antara *work-life balance* dan kinerja.

Studi terbaru dari Ningsih & Hermiati (2023) pada Distributor Marwah Skincare Cilacap juga mendukung hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Temuan ini mempertegas pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor penengah yang memungkinkan *work-life balance* berdampak optimal pada kinerja. Berdasarkan studi-studi tersebut, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan *work-life balance* yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening yang memperkuat hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Artinya, *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-life balance

Work-life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya. Menurut Lumunon et al. (2019) *work-life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Robbins dan Judge (2022) dalam bukunya "Organizational Behavior" juga menjelaskan bahwa ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan lebih mungkin untuk merasa puas dan berkontribusi secara efektif dalam pekerjaannya.

Menurut studi dari Grzywacz dan Carlson (2021), *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kesehatan mental, menurunkan tingkat stres, dan memperbaiki hubungan dengan keluarga. Mereka juga mencatat bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan *work-life balance* secara efektif dapat melihat peningkatan loyalitas karyawan, produktivitas yang lebih tinggi, serta tingkat absen dan turnover yang lebih rendah. Dalam konteks perusahaan, *work-life balance* penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan pribadi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi, yang mencakup efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut Armstrong (2020) dalam bukunya "Human Resource Management Practice", kinerja adalah hasil dari tindakan atau perilaku karyawan yang sesuai dengan sasaran perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Mathis dan Jackson (2021) dalam "Human Resource Management" juga menyatakan bahwa kinerja karyawan yang optimal dicapai ketika organisasi mendukung aspek-aspek yang mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti fleksibilitas waktu kerja, pemberian penghargaan, dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dalam suasana yang seimbang agar mereka dapat menunjukkan performa terbaiknya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup penghargaan yang diterima, lingkungan kerja, serta hubungan antar kolega. Robbins dan Judge (2022) mengartikan kepuasan kerja sebagai hasil dari evaluasi emosional terhadap pengalaman kerja seseorang yang memenuhi atau melebihi harapan. Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan emosional karyawan tetapi juga berperan penting dalam mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan kreatif.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2021), kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Hubungan *work-life balance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian telah menemukan bahwa *work-life balance* yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2022), *work-life balance* yang baik memberikan ruang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini memperkuat motivasi intrinsik karyawan untuk memberikan performa terbaik. Mathis dan Jackson (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan analisis data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2015). Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya sebanyak 218 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, dengan ukuran sampel yang ditentukan berdasarkan formula *Slovin* agar mewakili populasi secara tepat. Berdasarkan dengan formula slovin dengan tingkat error 5% dihasilkan sampel pada penelitian ini sebanyak 141 orang karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5, yang terdiri dari item-item untuk mengukur *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner ini akan divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum pengumpulan data dilakukan.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dilakukan menggunakan software SmartPLS SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*). PLS digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten berdasarkan indikator-indikatornya. Metode PLS cocok untuk penelitian ini karena mampu menggambarkan variabel laten dan menguji hubungan antar variabel secara terperinci. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat hubungan langsung antara *work life balance* dan kinerja karyawan serta hubungan tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Analisis ini memungkinkan untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah pengaruh dari setiap variabel, serta mengevaluasi apakah kepuasan kerja menjadi variabel mediasi dalam pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Analisis Statistik Data

Analisis statistik data menggunakan metode SEM PLS yang terdiri dari:

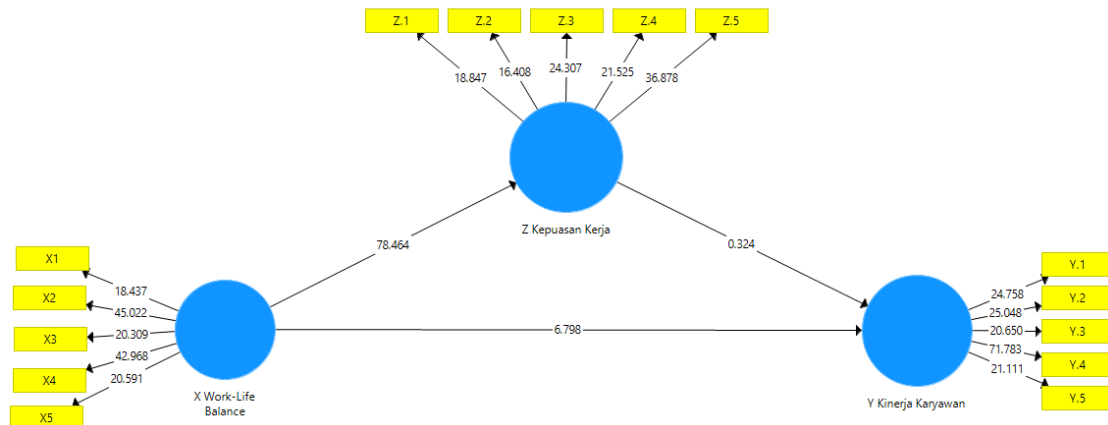
1. Outer model analysis merupakan mengukur validitas dan reliabilitas indikator variabel. Analisis ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach alpha*.

2. *Inner model analysis* yaitu menguji hubungan antara variabel laten dengan mengukur R Square, *effect size* (*F square*), dan prediction relevance (*Q square*).
3. Pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik dan probabilitas. Jika t-statistik > 1,96 atau p < 0,05, hipotesis alternatif diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Pengujian *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, untuk mengetahuinya dapat dilihat pada hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar 1 Bootstrapping Outer Model

1. Uji Convergent Validity

Uji *convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas setiap indikator terhadap variabel latennya. Untuk mengetahui hasil uji validitas, dilihat pada tabel *outer loading*. Nilai indikator yang terdapat pada *outer loading* menunjukkan kesamaan dengan variabel kontruknya. Nilai untuk indikator dikatakan valid, apabila indikator menjelaskan variabel kontruknya dengan nilai > 0,7. Hasil dari *outer loading* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Batasan Nilai Outer Loading	Keputusan
Work life Balance (X)	X.1	0,717	0,700	Valid
	X.2	0,873	0,700	Valid
	X.3	0,785	0,700	Valid
	X.4	0,868	0,700	Valid
	X.5	0,783	0,700	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,815	0,700	Valid
	Z.2	0,801	0,700	Valid
	Z.3	0,859	0,700	Valid
	Z.4	0,913	0,700	Valid
	Z.5	0,885	0,700	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,723	0,700	Valid
	Y.2	0,764	0,700	Valid
	Y.3	0,809	0,700	Valid
	Y.4	0,815	0,700	Valid
	Y.5	0,840	0,7	Valid

Sumber: Data diolah *output* SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai *outer loading* seluruh item pada masing-masing variabel di atas 0,7, sehingga dikatakan valid.

2. Uji Discriminant Validity (AVE)

Uji AVE bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar varian keragaman variabel manifes yang dimiliki konstruk laten. Nilai standar AVE adalah 0,5, yang berarti *convergent validity* baik.

Tabel 2 Hasil Uji Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Batas Nilai AVE	Keputusan
<i>Work life balance</i> (X)	0,652	0,500	Terpenuhi
Kepuasan kerja (Z)	0,732	0,500	Terpenuhi
Kinerja karyawan (Y)	0,627	0,500	Terpenuhi

Sumber: Data diolah *output* SmartPLS, 2024

Hasil uji AVE menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5, yang artinya mempunyai memiliki konstruk validitas yang baik.

3. Uji Reliability (Composite Reliability dan Cronbach Alpha)

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat dari *composite reliability*. *Composite reliability* menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan cronbach alpha diatas 0,70.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

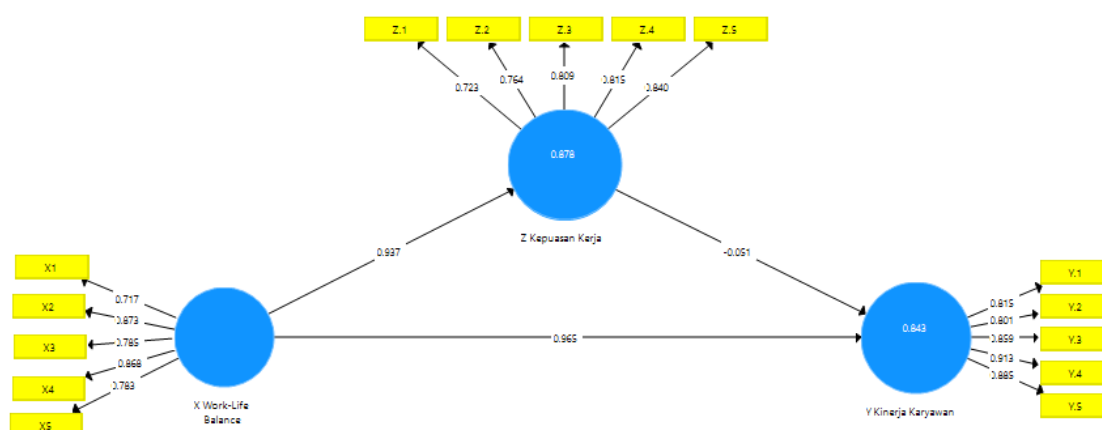
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Batas	Hasil
<i>Work Life Balance</i> (X)	0,866	0,903	0,700	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,908	0,932	0,700	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,851	0,893	0,700	Reliabel

Sumber: Data diolah *output* SmartPLS, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukan angka yang memuaskan, yaitu nilai semua variabel diatas ambang batas 0,70. Hal tersebut menunjukan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang fit, serta memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Inner Model

Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur nilai R^2 , f^2 , dan uji pengaruh antar variabel (pengujian hipotesis), dengan hasil model struktural sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Inner Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yaitu antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 mendekati 1, berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang

dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen. Namun, apabila nilai R^2 semakin kecil, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016).

Sedangkan Adjusted R^2 adalah nilai R^2 yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error. Nilai Adjusted R^2 memberikan gambaran yang lebih kuat dibandingkan R^2 dalam menilai kemampuan sebuah variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Chin dalam Ghazali dan Latan (2015), nilai R^2 dikategorikan kuat apabila lebih dari 0,67, moderat apabila lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah apabila lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Pengujian R^2 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Nilai R^2

	R^2	R^2 Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,843	0,840
Kepuasan Kerja (Z)	0,878	0,877

Sumber: Data diolah *output SPSS*, 2024

Hasil nilai R^2 penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai R^2 variabel kepuasan kerja sebesar 0,878 diartikan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* adalah sebesar 87,8% sedangkan sisanya sebesar 12,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Nilai R^2 87,8% dapat disimpulkan bahwa model tersebut dikategorikan memiliki pengaruh yang moderat.
- Nilai R^2 variabel kinerja karyawan sebesar 0,841 diartikan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan kecakapan pelaut adalah sebesar 84,1% sedangkan sisanya sebesar 15,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Nilai R^2 84,1% dapat disimpulkan bahwa model tersebut dikategorikan memiliki pengaruh yang tinggi.

2. Uji Effect size (f^2)

Effect size (f^2) dilakukan untuk menggali apakah variabel *dependen* dipengaruhi secara kuat atau tidak dari variabel *independen*. Menurut Sarwono (2015), nilai f^2 dapat diperoleh melalui berikut ini:

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ include} - R^2 \text{ exclude}}{1 - R^2 \text{ include}}$$

Nilai R^2 *included* merupakan nilai R^2 variabel *dependen* ketika semua variabel masuk ke dalam model. Nilai atau skor R^2 *included* tersebut lalu di bandingkan dengan nilai R^2 *excluded* untuk mencari nilai f^2 . Nilai R^2 *excluded* merupakan nilai R^2 variabel laten dependen ketika variabel yang ingin diketahui effect size-nya dikeluarkan dari model.

Jika angka f^2 menghasilkan nilai 0,02 maka pengaruhnya kecil, nilai 0,15 menengah serta nilai 0,35 maka pengaruh variabel laten eksogen dinyatakan besar (Ghozali dan Latan, 2015). Hasil f^2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Nilai f^2

	Work life balance (X)	Kepuasan kerja (Z)	Kinerja karyawan (Y)
Work life balance (X)		0,722	7,201
Kepuasan kerja (Z)			
Kinerja karyawan (Y)		0,002	

Berdasarkan hasil pengujian f^2 di atas dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

- Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan nilai f^2 sebesar 0,002, berpengaruh kecil.
- Variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja nilai f^2 sebesar 0,072, berpengaruh besar.
- Variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan nilai f^2 sebesar 7,201, berpengaruh besar.

3. Uji Koefisien Jalur

Pengujian koefisien jalur dilakukan untuk menunjukkan arah hubungan pada variabel, yaitu apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. Koefisien jalur memiliki nilai yang berada pada rentang -1 sampai dengan 1. Apabila nilai berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dinyatakan positif, sedangkan apabila nilai berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dinyatakan negatif. Hasil pengujian koefisien jalur penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil *Path Coefficient*

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work life balance</i> (X) -> Kinerja karyawan (Y)	0,965	1,000	0,139	6,931	0,000
<i>Work life balance</i> (X) -> Kepuasan kerja (Z)	0,937	0,940	0,011	82,615	0,000
Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	-0,051	-0,083	0,152	0,333	0,739

Sumber: data diolah *output* SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,965, sehingga dapat dinyatakan memiliki arah hubungan positif.
- Hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,937, sehingga dapat dinyatakan memiliki arah hubungan positif.
- Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sample sebesar -0,051, sehingga dapat dinyatakan memiliki arah hubungan negatif.

Tabel 7 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work life balance</i> (X) -> Kepuasan kerja (Z) -> Kinerja karyawan (Y)	-0,047	-0,079	0,144	0,329	0,742

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai original sample sebesar -0,026, sehingga dapat dinyatakan memiliki arah hubungan negatif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi.
- Work life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka.
- Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam konteks ini mungkin lebih mencerminkan perasaan nyaman daripada komitmen untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi, sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan.
- Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang melemahkan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa meskipun *work life balance* secara langsung berdampak positif terhadap kinerja karyawan, ketika variabel kepuasan kerja dimasukkan sebagai perantara, pengaruh tersebut menjadi negatif dan tidak signifikan. Artinya, karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi belum tentu memiliki peningkatan kinerja yang signifikan, terutama ketika kepuasan kerja turut berperan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya disarankan untuk tidak hanya fokus pada kebijakan *work life balance*, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang menantang dan mendukung pengembangan karyawan. Meskipun *work life balance* berperan penting, perlu ada program pengembangan karier dan insentif yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan juga

dapat mempertimbangkan evaluasi berkala terkait kepuasan kerja untuk memastikan bahwa kepuasan karyawan berdampak positif terhadap produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. & Taylor, S., 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th ed. London and New York: Kogan Page.
- Armstrong, M. & Taylor, S., 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th ed. London and New York: Kogan Page.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). In *UMMagelang Conference Series* (pp. 558-566).
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). In *UMMagelang Conference Series* (pp. 558-566).
- Kreitner R. dan Angelo Kinicki. 2019. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5 Alih Bahasa Erly Suandy. Salemba Empat. Jakarta.
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI THE INFLUENCE OF *WORK LIFE BALANCE*, OCCUPATIONAL HEALTH AND WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mathis dan Jackson, 2021, *Human Resource Management* (edisi. 10). Salemba Empat, Jakarta.
- Ningsih, T. S., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 611-621.
- Ningsih, T. S., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 611-621.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* 18th Edition. In Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* 18th Edition. In Pearson Education Limited.
- Sayekti, L. N. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Sayekti, L. N. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).