

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pekerja Perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri)

Famirza Syifaun Najjah *)

Mohammad Rizal **)

Dita Roosemella Paramadina *)**

Email : famirzasyifaun0101@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to analyze the effect of work-life balance on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This research uses explanatory quantitative research. The data sources for this research are primary data originating from data distributing questionnaires to female workers at the Bakpia Permata Agro Mandiri Factory and secondary data originating from journals, previous researchers and other sources. The population and sample of this research is 36, namely all female employees at the Bakpia Permata Agro Mandiri Factory using a probability sampling technique. The data analysis technique in this research uses SEM-PLS. The results of this research show that in a direct relationship work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and work-life balance has a positive and significant effect on employee performance mediated by the job satisfaction variable for female workers at the Bakpia Permata Agro Mandiri Factory.

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

Pendahuluan

Perkembangan sektor *food and beverage* di Indonesia pada tahun 2024 akan terus berkembang. Dengan terus berkembangnya *food and beverage* di Indonesia, banyak sekali perempuan yang memainkan peran penting dalam sektor ini, seperti pengusaha, pekerja, maupun konsumen. Berdasarkan data BPS (2023b), tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2023. TPAK perempuan pada tahun 2022 meningkat 1,11 persen dari tahun 2021, kemudian mengalami peningkatan lagi mencapai 54,52 persen di tahun 2023.

Pada Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri, banyak pekerja yang menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, penurunan kepuasan kerja seringkali berdampak pada kinerja, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas kerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk mengetahui dan menganalisis lebih dalam bagaimana *work-life balance* dapat mempengaruhi kinerja perempuan melalui peran kepuasan kerja, dengan tujuan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dan menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung bagi karyawan perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa rumusan masalah terkait pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pertama, akan dianalisis apakah *work-life balance* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, akan dianalisis apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terakhir, penelitian ini akan dianalisis apakah kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.

Wardhani dan Hasan (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak signifikan. Hal ini dikarenakan *work-life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja dimana pengembangan karir secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan *work-life balance* tidak memiliki dampak yang sama. Sedangkan Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asari (2022), Hanggara (2024), telah ditemukan bahwa adanya hubungan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mencapai *work-life balance* yang baik, mereka akan mengalami peningkatan dalam kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat praktis dan teoritis. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung *work-life balance*, yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan *work-life balance* yang baik yang meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas kinerja karyawan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan memberikan wawasan baru tentang hubungan *work-life balance* dengan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tinjauan Pustaka

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance Theory* yang dikemukakan oleh (Campbell, 1990). Menurut Campbell (1990), *Job Performance* merupakan perilaku yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi. Selain *Job Performance Theory*, penelitian ini juga menggunakan Teori Peran Ganda (*Dual-Role Theory*) yang dikemukakan oleh (Goode, 1960). Teori ini menjelaskan bagaimana individu (terutama perempuan) sering kali harus menjalankan lebih dari satu peran sosial dalam hidup mereka. Teori ini memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai bagaimana pekerjaan dan peran domestik saling berinteraksi serta bagaimana hal ini dapat mempengaruhi individu (khususnya perempuan). Selain kedua *grand theory* tersebut, penelitian ini juga menggunakan Teori Keadilan Sosial (*Social Justice Theory*) yang dikemukakan oleh (Rawls, 1971). Teori ini berfokus pada bagaimana menciptakan prinsip-prinsip keadilan yang adil untuk seluruh anggota masyarakat terutama yang paling rentan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Rivai (2016), kinerja merupakan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Menurut Prawirosentono (2008), kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, berdasarkan otoritas dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, moral dan etika. Indikator kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2008) yaitu sebagai berikut :

1. Efektivitas
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga. Perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya melalui evaluasi bekerja sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima

pekerja dan yang mereka anggap seharusnya mereka terima. Menurut Mangkunegara (2017:117), kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai terkait pekerjaan maupun kondisi pribadinya. Perasaan yang terkait dengan pekerjaan bisa mencakup faktor-faktor seperti gaji atau upah, peluang promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja, penempatan tugas, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan kualitas pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri dapat meliputi usia, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82), yaitu sebagai berikut :

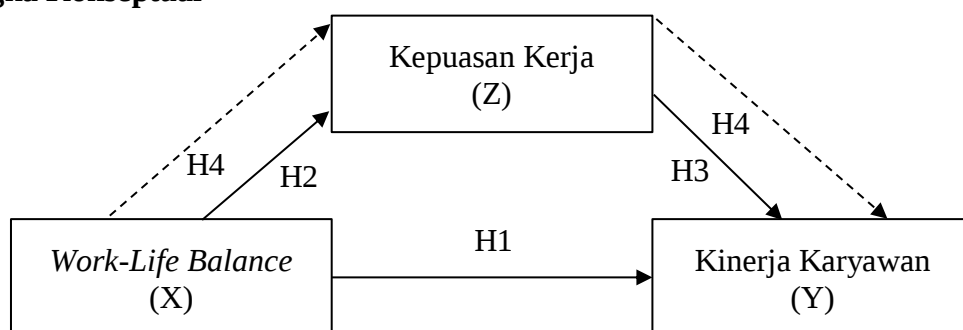
1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Rekan Kerja
5. Pengawas

Work-Life Balance

Menurut Hudson (2005), *work-life balance* adalah faktor krusial yang harus dipertimbangkan oleh setiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Work-life balance* merujuk pada tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda yang dijalani oleh seorang pekerja dalam kehidupannya. Menurut Singh dan Khanna (2011), *work-life balance* adalah konsep yang mencakup pengelolaan perbedaan antara pekerjaan (karir dan ambisi) di satu sisi, dan kehidupan pribadi (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, serta pengembangan spiritual) di sisi lainnya. Menurut Delecta (2011), *work-life balance* adalah pendekatan yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang timbul akibat ketidakseimbangan peran ganda. Konsep ini mencerminkan kemampuan individu untuk menjaga komitmen terhadap keluarga sambil menyelesaikan tugas pekerjaan. Menurut Rifadha dan Sangarandeniya (2015), *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menjalankan tugas pekerjaan sekaligus memenuhi tuntutan di luar pekerjaan yang memberikan kebahagiaan bagi individu tersebut. Indikator *work-life balance* menurut Hudson (2005), sebagai berikut :

1. Keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- ▶ : Pengaruh langsung
 -----▶ : Pengaruh tidak langsung

Hipotesis Penelitian

H1 : *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Data Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Waktu penelitian ini dilakukan pada November 2024 – Februari 2025. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri yang berjumlah 39 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 36 responden.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Pada penelitian ini kuisisioner diberikan secara offline, yaitu melalui lembar kertas kuisisioner. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perempuan Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Partial Least Square (PLS)* untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Ghozali, 2015). *Partial Least Square (PLS)* merupakan bagian dari pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang beralih dari metode berbasis kovarian menjadi berbasis varian. *SEM* dirancang untuk mengatasi kelemahan yang ada pada metode regresi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Statistik Deskriptif Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
1.	17 tahun – 30 tahun	5	13,9 %
2.	>30 tahun – 40 tahun	10	27,8 %
3.	>40 tahun	21	58,3 %
	Jumlah	36	100 %
	Jenjang Pendidikan		
1.	SD	3	8,3 %
2.	SMP	16	44,4 %
3.	SMA	17	47,3 %
	Jumlah	36	100 %
	Status Perkawinan		
1.	Belum Menikah	4	11,1 %
2.	Nikah	29	80,6 %
3.	Cerai Mati	3	8,3 %
	Jumlah	36	100 %

Responden pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri yang berusia 17-30 tahun yaitu berjumlah 5 karyawan dengan persentase 13,9%, sedangkan pada usia >30-40 tahun berjumlah 10 karyawan dengan persentase 27,8%, dan usia >40 tahun berjumlah 21 karyawan dengan persentase 58,3%. Hal ini dapat dilihat mayoritas pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri berusia >40 tahun.

Responden pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri dengan jenjang pendidikan SD yaitu berjumlah 3 karyawan dengan persentase 8,3%, sedangkan berdasarkan jenjang pendidikan SMP berjumlah 16 karyawan dengan persentase 44,4%, dan berdasarkan jenjang pendidikan SMA berjumlah 17 karyawan dengan persentase 47,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri jenjang pendidikannya adalah SMA.

Responden pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri dengan status perkawinan belum menikah yaitu berjumlah 4 karyawan dengan persentase 11,1%, sedangkan berdasarkan status perkawinan nikah berjumlah 29 karyawan dengan persentase 80,6%, dan berdasarkan status perkawinan cerai mati berjumlah 3 karyawan dengan persentase 8,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri status perkawinannya adalah nikah.

Distribusi Jawaban Responden**Tabel 2 Distribusi Jawaban Responden**

Item	Rata-Rata Skor	Rata-Rata Jawaban
Y1	3,16	3,22
Y2	3,25	
Y3	3,22	
Y4	3,22	
Y5	3,25	
Y6	3,16	
Y7	3,19	
Y8	3,36	
Z1	3,25	3,29
Z2	3,22	
Z3	3,38	
Z4	3,27	
Z5	3,52	
Z6	3,33	
Z7	3,33	
Z8	3,25	
Z9	3,25	
Z10	3,22	
X1	3,52	3,45
X2	3,50	
X3	3,50	
X4	3,47	
X5	3,27	
X6	3,47	

Berdasarkan rata-rata jawaban dari variabel kinerja karyawan, *work-life balance* dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa rata-rata responden mempersepsikan cenderung ragu-ragu dengan pernyataan yang diberikan.

Uji Pengukuran atau Outer Model**a. Convergent Validity****Tabel 3 Data Hasil Outer Loading (Measurement Model)**

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Work-Life Balance	Keterangan
KE1	0,844			Valid
KE10	0,839			Valid
KE2	0,817			Valid
KE3	0,835			Valid
KE4	0,804			Valid
KE5	0,795			Valid
KE6	0,837			Valid
KE7	0,864			Valid
KE8	0,845			Valid
KE9	0,859			Valid
KN1		0,848		Valid
KN2		0,869		Valid
KN3		0,852		Valid
KN4		0,844		Valid
KN5		0,826		Valid
KN6		0,876		Valid
KN7		0,880		Valid
KN8		0,871		Valid
WL1			0,820	Valid
WL2			0,825	Valid
WL3			0,860	Valid
WL4			0,883	Valid
WL5			0,868	Valid
WL6			0,855	Valid

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa beberapa indikator memenuhi batas nilai signifikansi 7% dan memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7. Oleh karena itu, konstruk tersebut dianggap valid dan memenuhi kriteria validitas karena nilai *loading factor* melebihi 0,7.

Tabel 4 Data Hasil AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,696	Valid
Kinerja Karyawan	0,737	Valid
Work-Life Balance	0,726	Valid

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk dalam model berada di atas 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*). Gabungan penilaian dari *outer loading* dan uji AVE (*Average Variance Extracted*) mengidentifikasi bahwa data dalam penelitian ini valid secara konvergen dan memenuhi syarat untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya

b. Discriminant Validity

Tabel 5 Data Hasil Cross Loading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Work-Life Balance
KE1	0,844	0,652	0,476
KE10	0,839	0,648	0,567
KE2	0,817	0,565	0,548
KE3	0,835	0,529	0,478
KE4	0,804	0,647	0,441
KE5	0,795	0,581	0,553
KE6	0,837	0,566	0,567
KE7	0,864	0,667	0,490
KE8	0,845	0,696	0,668
KE9	0,859	0,583	0,672
KN1	0,594	0,848	0,568
KN2	0,728	0,869	0,611
KN3	0,717	0,852	0,587
KN4	0,549	0,844	0,599
KN5	0,614	0,826	0,533
KN6	0,616	0,876	0,593
KN7	0,652	0,880	0,450
KN8	0,559	0,871	0,435
WL1	0,465	0,344	0,820
WL2	0,499	0,658	0,825
WL3	0,387	0,446	0,860
WL4	0,545	0,505	0,883
WL5	0,747	0,650	0,868
WL6	0,613	0,567	0,855

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, terlihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator dari variabel laten lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel laten telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas diskriminan telah terpenuhi dan model dapat dianggap valid.

Tabel 6 Data Hasil Fornell Larcker Criterion

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Work-Life Balance
Kepuasan Kerja	0,834		
Kinerja Karyawan	0,738	0,859	
Work-Life Balance	0,660	0,641	0,852

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai yang lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut lebih mampu menjelaskan dirinya sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya pada kolom yang sama. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa model data yang diuji dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan dan kriteria, yang menunjukkan bahwa konstruk dalam model tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik.

c. Cronbach's Alpha**Tabel 7 Data Hasil Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,951
Kinerja Karyawan	0,949
Work-Life Balance	0,925

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam model penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik.

d. Composite Reliability**Tabel 8 Data Hasil Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,958
Kinerja Karyawan	0,957
Work-Life Balance	0,941

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk reliabel, karena nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam model penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik.

Uji Model Struktural atau Inner Model**a. R-Square****Tabel 9 Data Hasil Pengujian R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,435	0,419
Kinerja Karyawan	0,587	0,562

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, hasil menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,435, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 43,5%, sementara sisanya 56,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *adjusted R-Square* untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,587, yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 58,7%, sementara sisanya 41,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

b. Estimate for path coefficient**Tabel 10 Data Hasil Estimate for Path Coefficient**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P Value
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,557	0,558	0,154	3,629	0,000
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,660	0,667	0,081	8,128	0,000
Work-Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,274	0,275	0,119	2,294	0,022
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,368	0,375	0,121	3,049	0,002

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025**c. Model FIT****Tabel 11 Data Hasil Uji Model FIT**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,091	0,091
d_ULS	2,494	2,494
d-G	2,995	2,995
Chi-Square	389,781	389,781
NFI	0,642	0,642

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan data yang dihasilkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *SRMR* adalah 0,091 sehingga model sudah sesuai atau sudah memenuhi kriteria *goodness of FIT model*.

d. Q-Square

Tabel 12 Data Hasil Predictive Relevance

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.288	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>
Kinerja Karyawan	0.419	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025.

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel di atas, dapat dilihat nilai *q-square* pada variabel dependen lebih besar dari 0. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik, karena nilai *q-square* >0.

Pengujian Hipotesis

Tabel 13 Data Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,557	3,629	0,000
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,660	8,128	0,000
Work-Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,274	2,294	0,022
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,368	3,049	0,002

Sumber: Data diolah *SmartPLS*, 2025.

Implikasi Hasil Penelitian

Hubungan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis, memperlihatkan bahwasanya *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil studi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2021), serta Putri dan Hadi (2024), bahwa terdapat adanya hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Studi ini mengidentifikasi bahwasanya ketika karyawan meraih *work-life balance* yang baik, maka mereka akan merasakan peningkatan dalam kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil kuesioner responden menunjukkan bahwa banyak yang dominan memilih ragu-ragu pada pernyataan variabel *work-life balance* dan pada variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya jumlah rata-rata jawaban 3,45 pada variabel *work-life balance* dan jumlah rata-rata jawaban 3,22 pada variabel kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban tersebut, maka perusahaan harus lebih memperhatikan akan kebijakan-kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan *work-life balance* dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan perusahaan lebih perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, maka karyawan akan lebih meningkatkan produktivitas kerja dan lingkungan kerja akan terasa lebih nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hubungan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis, menunjukkan bahwasanya *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil studi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriansyah (2019), Arief *et al.*, (2021), Jessica *et al.*, (2023), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang terjaga dengan baik maka akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan yang sangat berkaitan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner responden menunjukkan bahwa banyak yang dominan memilih ragu-ragu pada pernyataan variabel *work-life balance* dan pada variabel kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya jumlah rata-rata jawaban 3,45 pada variabel *work-life balance* dan jumlah rata-rata jawaban 3,29 pada variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil jawaban tersebut, maka perusahaan harus lebih mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, karena dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan tersebut, karyawan akan lebih

merasakan puas dalam bekerja. Hal ini akan berdampak positif karena akan meningkatkan produktivitas serta mengurangi tingkat stres yang dapat menghambat efektivitas kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis, memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlin *et al.*, (2024), Ayu *et al.*, (2024), serta Pranata dan Widodo (2024), ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan ketika kepuasan kerja meningkat, kinerja karyawan juga meningkat, menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan hasil kuesioner responden menunjukkan bahwa banyak yang dominan memilih ragu-ragu pada pernyataan variabel kepuasan kerja dan pada variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya jumlah rata-rata jawaban 3,45 pada variabel *work-life balance* dan jumlah rata-rata jawaban 3,22 pada variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih fokus lagi pada peningkatan kepuasan kerja pada karyawan, karena karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya maka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan perusahaan menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung, memberikan peluang pada karyawan untuk bisa mengembangkan diri dan memastikan kesejahteraan karyawan, maka perusahaan akan merasakan dampak positif yang berupa produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Hubungan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil hipotesis, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini searah dengan studi yang dilakukan oleh Asari (2022), Hanggara (2024), mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kinerja sebagai mediator. Studi ini juga menunjukkan bahwasanya *work-life balance* secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, sebab karyawan yang merasa proporsional antara kehidupan pribadi dan profesional cenderung lebih terlibat dan termotivasi di tempat kerja. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting yang memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Simpulan

1. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaan karyawan baik, maka dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
1. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan badi membuat karyawan merasa lebih puas dengan kondisi kerja mereka.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
3. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel kepuasan kerja pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya kepuasan kerja sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut.

Keterbatasan Penelitian

1. Pada elemen kinerja karyawan cuma memakai faktor *work-life balance* dan kepuasan kerja padahal masih banyak elemen lain yang memberikan pengaruh kinerja karyawan.
2. Sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 36 karyawan perempuan saja. Dengan digunakannya sampel yang relatif kecil dan hanya terbatas pada satu lokasi maka kemungkinan hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan. Dengan sampel yang terbatas, hasil penelitian ini mungkin hanya mencerminkan kondisi dan karakteristik spesifik dari tempat yang diteliti, sehingga tidak dapat diterapkan secara luas pada populasi yang lebih besar atau di tempat lain.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden lewat kuesioner biasanya tidak memperlihatkan pendapat responden yang sebenarnya. Kejadian ini ada sebab terkadang adanya perbedaan pemikiran, anggapan, serta pemahaman yang tidak sama setiap responden, selain itu juga adanya elemen lain misal kejujuran dalam pengisian argumen responden dalam kuesionernya.

Saran

Saran Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan lebih mengembangkan model penelitian yang lebih baik dengan menambah variabel baru serta mengkombinasikan dengan variabel lain yang lebih relevan. Hal ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang topik yang akan diteliti.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak populasi atau sampel yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan aplikatif.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengambilan data yang lebih komprehensif dengan menambahkan data kualitatif, agar dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil penelitian.

Saran Praktis

Disarankan bagi pihak manajemen Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri untuk lebih memperhatikan *work-life balance* pada karyawan perempuan. Mengingat bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menawarkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja serta fasilitas yang mendukung peran ganda yang sering dijalani oleh pekerja perempuan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terkait kebijakan *work-life balance* yang diterapkan, agar dampaknya terhadap kinerja karyawan tetap optimal dan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. dengan cara ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan perempuan di perusahaan.

Referensi

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Erlangga.
- 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>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia Tahun 2023*. <https://www.bps.go.id>
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Hanggara, D. I. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada di RS X Yang Terdapat di Ponorogo). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan*

Akuntansi, 2(8), 649–657.

<https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>

Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE.

Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. (2015). *The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank*. head office.

Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Ke-10*. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance is a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.

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>

Famirza Syifaun Najjah *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

Mohammad Rizal **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.

Dita Roosemella Paramadina ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.