

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PERFORMA
KERJA MELALUI MEDIASI *WORK LIFE BALANCE* (STUDI
PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP)**

TESIS

OLEH

HANNA GRICILIA TAMPUBOLON

NPM: 231804071



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area.

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa Kerja Melalui *Work Life Balance* (Studi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup)

Nama : Hanna Gricilia Tampubolon

NPM : 231804071



HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Februari 2026



Hanna Gricilia Tampubolon
231804071

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hanna Gricilia Tampubolon

NPM : 231804071

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa Kerja Melalui Mediasi Work Life Balance (Studi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup)** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada Tanggal : Februari 2026

Yang Menyatakan



Hanna Gricilia Tampubolon

NPM. 231804071

ABSTRAK

HANNA Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa Kerja Melalui Mediasi *Work Life Balance* (Studi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup) Magister Psikologi Program Pascasarjana. Universitas Medan Area. 2025.

Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa Kerja Melalui Mediasi *Work Life Balance*. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, dengan menggunakan *teknik total sampling* dalam pengambilan sampel. Teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis mediasi dengan asumsi data berdistribusi normal serta linier. Hasil pengujian hipotesis pertama dinyatakan diterima, hasil analisis pengaruh langsung diketahui nilai standar estimasi sebesar 0.682 dengan nilai p sebesar $<.001$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja sebesar 68.2%. Dengan ini, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik dari segi penghargaan, lingkungan kerja, kesempatan berkembang, maupun hubungan dengan rekan dan atasan maka semakin tinggi pula tingkat performa kerja yang mereka tunjukkan. Hasil pengujian hipotesis kedua dinyatakan diterima, Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung diketahui nilai standar estimasi sebesar 0.292 dengan nilai p sebesar $<.001$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja melalui *work life balance* sebesar 29.2%. Dengan kata lain, kepuasan kerja mendorong terciptanya *work life balance*, dan keseimbangan tersebut pada akhirnya meningkatkan efektivitas, motivasi, serta kinerja karyawan secara keseluruhan

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Performa Kerja, *Work Life Balance*

ABSTRACT

HANNA The Influence of Job Satisfaction on Work Performance Through Work-Life Balance Mediation (A Study on Environmental Service Employees). Master of Psychology Postgraduate Programme. University of Medan Area. 2025.

To determine the influence of job satisfaction on work performance through work-life balance mediation. The research method used was quantitative with population in this study consisted of 78 people, using total sampling technique in sample collection. The analysis technique used was mediation analysis, assuming normal and linear data distribution. The results of the first hypothesis test were accepted. The analysis of the direct effect revealed a standardised estimate of 0.682 with a p-value of <0.001 , indicating that there is a direct effect of job satisfaction on work performance of 68.2%. Thus, the higher the level of job satisfaction felt by employees in terms of appreciation, work environment, opportunities for development, and relationships with colleagues and superiors, the higher their work performance. The results of the second hypothesis test were accepted. Based on the results of the indirect effect analysis, the standardised estimate value was 0.292 with a p-value of <0.001 , so it can be said that there is an indirect effect of job satisfaction on work performance through work-life balance of 29.2%. In other words, job satisfaction encourages the creation of work-life balance, and this balance ultimately increases the effectiveness, motivation, and overall performance of employees.

Keywords: Job Satisfaction, Work Performance, Work-Life Balance

KATA PENGANTAR

Dengan penuh ucapan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan berkat dan karunia-Nya, tesis dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa Kerja Melalui *Mediasi* Work Life Balance” akhirnya dapat terselesaikan dengan segala bentuk hambatan dan perjuangan sebagai prosesnya.

Proses panjang dalam penyelesaian tesis ini tidak lepas dari banyaknya pihak yang terkait. Banyak bantuan, dukungan, serta doa yang menyertai perjalanan Saya dalam penyelesaian tesis ini. Oleh karena itu, dengan penuh rasa terimakasih, saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Civitas Akademika

Saya ucapkan banyak terimakasih kepada Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., serta direktur pascasarjana Universitas Medan Area, Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S., juga kepada ketua program studi magister psikologi Universitas Medan Area, Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi dan seluruh civitas akademika Universitas Medan Area yang telah memberi arahan, memfasilitasi dan terus mendukung proses akademik Saya.

2. Pembimbing dan Penguji

Saya mengucapkan terimakasih yang mendalam kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., M.A., Psikolog, Bapak Dr. Patisina., ST., S.H., M.Eng., M.H. selaku dosen pembimbing satu dan dua sekaligus penguji telah dengan sabar memberikan bimbingan, wawasan, serta banyaknya masukan selama penyusunan tesis ini. Saya berterimakasih juga kepada ketua sidang Prof. Hasanuddin, Ph.D, sekretaris

Dr.Amanah Surbakti, M.Psi,Psikolog dan penguji tamu Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi, yang sudah memberikan proses yang berarti bagi Saya dan tesis ini.

3. Keluarga

Dengan segala rasa cinta, Saya persembahkan ucapan terimakasih yang mendalam bagi kedua orangtua Saya, terutama mama karena berkat doa mama yang selalu memberikan kekuatan setiap hari bagi Saya dan supportnya yang luar biasa dan kasih sayang mama terhadap saya menjadi semangat. kepada ayah yang selalu menjadikan saya anak perempuannya yang selalu kuat dan tidak putus asa dan terus berjuang sampai berhasil dan dapat melewati semua rintangan. Kepada Abang Arnlod Eduard Tonggo Sibarani, S.E, dan untuk kakak Saya Retta Pesta Rauli, S.S, dan Adik saya Winda Wahyuni Tampubolon tercinta yang selalu mendukung saya. Terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaan. Dan saya Berterimakasih Kepada kekasih saya Luhut Fredianto Parapat, S.T yang telah memberi dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaan. Sehingga memberi semangat dan keceriaan yang selalu setia, mengasihi, mendukung, dan mendoakan saya dalam penyelesaian tesis ini. Sehingga memberi semangat dan keceriaan yang selalu setia, mengasihi, mendukung, dan mendoakan saya dalam penyelesaian tesis ini.

4. Teman-Teman Seperjuangan

Kepada teman-teman yang sudah menjadi bagian dari hidup Saya semenjak masuk di program pascasarjana Universitas Medan Area, Bang Julius, Kak Selly yang selalu ada menjadi teman berbagi tugas dan tempat bertukar pikiran dan kepada semua teman-teman mahasiswa psikologi angkatan 2023. Tesis ini

merupakan persembahan istimewa untuk Seseorang yang saya cintai, Terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaan. Terima kasih karena memberi tahu saya cara hidup dengan jujur dan bahagia. Kepada terimakasih atas kebersamaannya dan telah menjadi bagian dari perjalanan hidup Saya.

5. Pihak Terkait di Dalam Penelitian

Terimakasih kepada semua pihak terkait yang membantu proses penyelesaian tesis ini, mulai dari pihak perusahaan tempat penelitian dan seluruh karyawan yang membantu Saya dalam pengumpulan data, hingga teman dan saudara yang secara langsung maupun tidak langsung membantu Saya dalam proses penyelesaian tesis ini yang tidak bisa Saya sebutkan semuanya satu per satu saya ucapkan banyak terimakasih, Saya yakin bantuan dan kebaikan Anda semua akan berbalas dengan kebaikan pula.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, peneliti membuka diri untuk menerima saran dan kritik yang membangun dari pembaca, demi penyempurnaan isi dan peningkatan kualitas karya ini. Peneliti berharap tesis ini dapat memberikan manfaat, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai kontribusi bagi praktik di dunia usaha. Semoga karya ini juga dapat menjadi referensi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Akhir kata, peneliti menyampaikan permohonan maaf atas segala kekurangan yang terdapat dalam penulisan ini. Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan tesis ini.

Medan, Febuari 2026
Peneliti

Hanna Gricilia Tampubolon
NPM.231804071

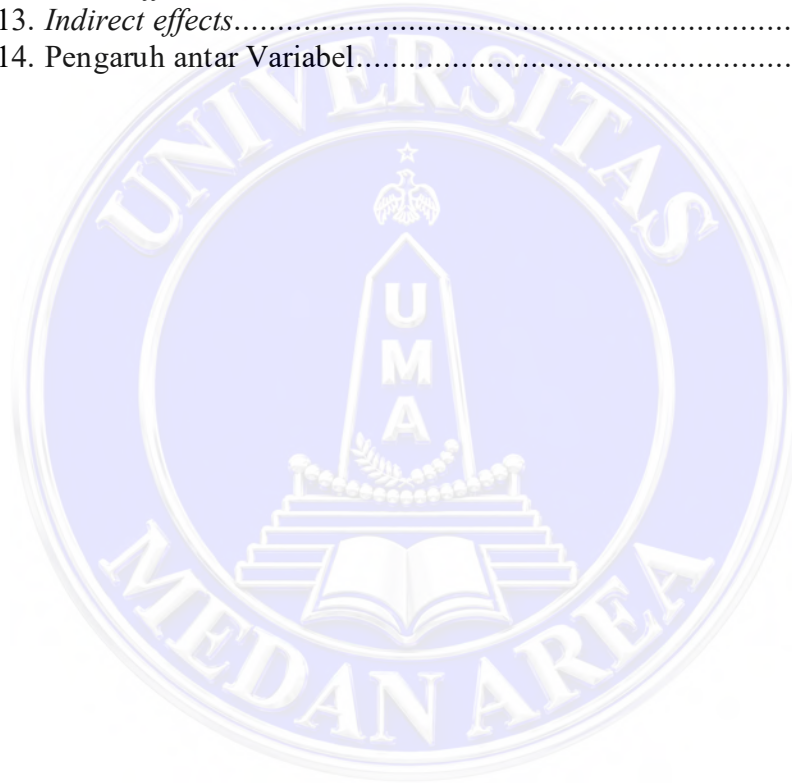
DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 10
2.1 Performa Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Performa Kerja	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Performa Kerja.....	12
2.1.3 Aspek-aspek Performa Kerja.....	14
2.2 Kepuasan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	21
2.3 <i>Work Life Balance</i>	24
2.3.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	24
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	26
2.3.3 Aspek-aspek <i>Work Life Balance</i>	28
2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa Kerja	30
2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Work Life Balance</i>	33
2.6 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Performa Kerja	35
2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa Kerja Melalui <i>Work Life Balance</i>	38
2.8 Kerangka konseptual	40
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 41
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	41
3.2 Bahan dan Alat.....	42
3.2.1 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.2.2 Metode penelitian	45

3.3	Identifikasi Variabel Penelitian	45
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
3.4.1	Performa Kerja.....	46
3.4.2	Kepuasan Kerja.....	47
3.4.3	<i>Work Life Balance</i>	47
3.5	Populasi dan Sampel.....	48
3.5.1	Populasi.....	48
3.5.2	Sampel.....	48
3.5.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	49
3.6.1	Validitas.....	49
3.6.2	Reliabilitas	49
3.7	Prosedur Penelitian	50
3.7.1	Tahap Persiapan Penelitian (pra lapangan).....	50
3.7.2	Tahap Pelaksanaan Penelitian	51
3.8	Teknik Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		53
4.1	Hasil	53
4.2	Pembahasan	61
4.2.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Work Life Balance</i>	60
4.2.2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Performa Kerja.....	63
4.2.3	Pengaruh Langsung.....	65
4.2.4	Pengaruh Tidak Langsung	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		73
5.1	Simpulan.....	73
5.2	Saran	74
5.2.1	Saran Bagi Pegawai	72
5.2.2	Saran Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo	73
5.2.3	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	73
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jadwal Kegiatan.....	41
Tabel 2. Blueprint Skala Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 3. Blueprint Skala <i>Work Life Balance</i>	44
Tabel 4. Blueprint Skala Performa Kerja.....	45
Tabel 5. <i>Frequentist Individual Item Reliability Statistics</i>	52
Tabel 6. <i>Frequentist Scale Reliability Statistics</i>	53
Tabel 7. <i>Frequentist Individual Item Reliability Statistics</i>	54
Tabel 8. <i>Frequentist Scale Reliability Statistics</i>	55
Tabel 9. <i>Frequentist Individual Item Reliability Statistics</i>	55
Tabel 10. <i>Frequentist Scale Reliability Statistics</i>	56
Tabel 11. <i>Descriptive Statistics</i>	57
Tabel 12. <i>Direct effects</i>	57
Tabel 13. <i>Indirect effects</i>	58
Tabel 14. Pengaruh antar Variabel.....	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 2. Analisis Jalur Setiap Variabel	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur.....	83
Lampiran 2. Data Primer.....	86
Lampiran 3. Hasil Analisis Data.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memiliki potensi memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, dan fasilitas kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif. Selain itu, aspek-aspek seperti tempat kerja, kenyamanan, ketenangan, serta hubungan antar individu di lingkungan kerja juga turut memengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan performa karyawan (Angka & Sulawati, 2022).

Performa kerja merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan efektivitas dan produktivitas organisasi. Performa kerja mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Robbins, 2016). Karyawan yang memiliki performa tinggi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan performa yang rendah dapat menjadi hambatan bagi kemajuan organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan peningkatan performa kerja menjadi salah satu prioritas utama dalam strategi organisasi masa kini.

Berbagai faktor memengaruhi performa kerja, mulai dari keterampilan dan kompetensi individu, lingkungan kerja, sampai motivasi dan kepuasan kerja. Keterampilan dan pengalaman pegawai memiliki peranan penting dalam menentukan performa kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif.

Ini menunjukkan bahwa manajemen perlu menciptakan kondisi yang optimal agar karyawan dapat mencapai kinerja terbaik mereka (Hasibuan, 2014).

Robbins dan Judge (2014) menuturkan bahwa performa kerja mencerminkan tingkat efisiensi, efektivitas, dan inovasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh manajemen serta berbagai divisi dalam organisasi. Performa dianggap baik dan berhasil jika tujuan yang diharapkan dapat dicapai secara optimal. Selain itu, performa kerja dipahami sebagai hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu. Performa kerja juga merepresentasikan tindakan yang menunjukkan partisipasi seseorang sebagai anggota dalam suatu kelompok. Dengan demikian, performa kerja merujuk pada perilaku atau tindakan individu dalam konteks organisasi atau kelompok tertentu.

Armstrong (2021) juga menuturkan bahwa dalam era globalisasi dan persaingan organisasi yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk terus meningkatkan performa karyawan agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif. Namun, penting untuk dipahami bahwa performa kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan, tetapi juga dengan cara mereka mencapainya. Performa yang tinggi dihasilkan melalui perilaku yang tepat, terutama perilaku diskresioner, serta pemanfaatan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan secara efektif.

Dari hal tersebut didapatkan juga bahwa kepuasan kerja yang didapatkan pegawai juga menjadi faktor krusial yang akan mempengaruhi performa kerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya cenderung akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam memberikan kontribusi yang maksimal

untuk organisasi. Kepuasan kerja bisa didapatkan dari segala aspek, seperti kompensasi yang wajar, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, maka karyawan akan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Luthans et al., 2021).

Fitria dan Linda (2020) memaparkan bahwa era sekarang ini ditandai dengan persaingan yang ketat dan perubahan yang cepat, pemahaman terhadap kepuasan kerja menjadi sangat relevan. Individu yang puas dengan memiliki kepuasan dalam bekerja bukan hanya menunjukkan performa kerja yang lebih baik, namun juga lebih cenderung akan lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi. Namun, Maslach dan Leiter (2016) mengatakan sebaliknya bahwa ketidakpuasan kerja akan menimbulkan berbagai dampak negative bagi individu, seperti halnya penurunan produktivitas, semakin sering terjadinya *turnover*, dan masalah kesehatan mental seperti stres dan kelelahan.

Robbins (2016) juga menjelaskan bahwa ketika kepuasan kerja tidak diterima oleh individu maka akan menimbulkan stres. Dengan ini, ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung akan mengurangi kepuasan kerja secara keseluruhan, meskipun tingkat stres yang rendah hingga sedang dapat meningkatkan performa pegawai, penting untuk diingat bahwa stres tidaklah menyenangkan bagi setiap individu, terutama bagi para pekerja. Hal ini yang mendefinisikan bahwa kepuasan kerja menjadi acuan untuk sejauh mana individu akan merasa senang dan puas dengan berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk dengan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji yang sesuai dengan tingkatan kerja, serta peluang pengembangan karir.

Sejalan dengan yang dikatakan oleh Sujana dan Ardana (2016) bahwa Pegawai yang merasa puas dalam bekerja cenderung memberikan upaya terbaik dari mereka dan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan performa kerja secara optimal. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi membutuhkan pegawai yang dapat bekerja dengan baik, namun penting untuk memastikan bahwa kepuasan kerja mereka terpenuhi.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan performa kerja tersebut adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan urusan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang biasa disebut dengan istilah *work life balance* ini sendiri merupakan keseimbangan yang berasal dari efektivitas serta produktifitas individu yang berfungsi dengan baik dan berdampak positif untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi nya (DiRenzo, 2010). *Work life balance* saat ini telah menjadi perhatian penting dalam lingkungan kerja yang serba cepat dan sangat kompetitif. Ketika tuntutan di tempat kerja terus meningkat, maka individu akan dihadapkan pada tantangan untuk menjaga keseimbangan yang harmonis antara tanggung jawab pekerjaan yang professional dan kehidupan pribadi individu tersebut (Memon & Alcasoas, 2018). Upaya dalam mencapai keseimbangan yang harmonis antara tuntutan di tempat kerja dan kebutuhan kehidupan pribadi telah menjadi upaya yang semakin kompleks dan beragam (Raja & Stein, 2014).

Work-life balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi telah menjadi salah satu topik utama dalam manajemen sumber daya manusia di era modern. Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk membagi waktu,

perhatian, dan energi secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2011). Seiring dengan perubahan dinamika pekerjaan, khususnya akibat digitalisasi dan kemajuan teknologi, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur. Hal ini memicu tantangan baru bagi pegawai dan organisasi dalam menciptakan keseimbangan yang sehat.

Dalam konteks perusahaan, *work-life balance* (WLB) merujuk pada kondisi di mana karyawan dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan secara seimbang dengan kebutuhan dan keinginan pribadi mereka. Kesejahteraan pegawai menjadi aspek yang sangat penting, dan WLB berperan dalam meningkatkan kesejahteraan tersebut secara menyeluruh. Dengan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersantai, dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan, pegawai cenderung merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupan mereka. Hal ini berdampak positif pada motivasi, produktivitas, serta kinerja mereka di tempat kerja (Ubaidillah et al., 2024).

Work life balance yang baik berhubungan dengan kesehatan mental yang lebih baik juga. Pegawai yang memiliki kesehatan mental baik akan lebih mampu untuk berprestasi di tempat kerja, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Stres yang rendah akan berkontribusi pada performa kerja yang lebih baik (Maslach & Leiter, 2016). Selain itu, *work life balance* dapat meningkatkan hubungan interpersonal di tempat kerja. Pegawai yang merasa puas dalam kehidupan pribadinya cenderung lebih positif dalam interaksi mereka dengan rekan kerja, hal ini juga yang menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja dan performa kerja (Brummelhuis & Lippe, 2010).

Pegawai yang memiliki *work-life balance* (WLB) yang baik cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini membuat individu memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kondisi psikologis yang stabil, serta motivasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Ketika kebutuhan pribadi, sosial, dan profesional terpenuhi secara proporsional, pegawai memiliki energi dan fokus yang lebih besar dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, kesempatan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan, seperti berkumpul dengan keluarga, berolahraga, atau menyalurkan hobi, membantu memperbarui semangat dan meningkatkan kesejahteraan emosional. Kondisi ini berdampak positif terhadap produktivitas, sikap yang lebih adaptif terhadap tekanan, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Kelliher & Anderson, 2010).

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabanjahe, menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa puas ketika organisasi memberikan pelatihan dan kesempatan untuk membangun kemampuan baru. Namun, sebagian lainnya menyatakan bahwa kurangnya komunikasi dan penghargaan atas kerja keras membuat motivasi mereka menurun. Sebagian pegawai masih sering lembur hingga larut malam dan membawa pekerjaan ke rumah. Hasil wawancara juga mengungkap bahwa kondisi tersebut membuat mereka kesulitan meluangkan waktu untuk keluarga dan istirahat. Beberapa responden mengaku bahwa kurangnya fleksibilitas jam kerja menimbulkan stres dan kelelahan. Fenomena ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih

menjadi tantangan bagi sebagian karyawan, terutama dalam mempertahankan motivasi dan performa kerja di tengah tuntutan organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpotensi memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja dan pada akhirnya memengaruhi performa kerja pegawai.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa performa kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Lingkungan kerja yang mendukung, kepuasan terhadap pekerjaan, serta kemampuan menjaga keseimbangan hidup menjadi faktor penting dalam menciptakan pegawai yang produktif, termotivasi, dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, dan berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap performa kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi, guna memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dapat memperkuat hubungan antara kepuasan dan performa kerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance*?
- 1.2.2. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap performa kerja?
- 1.2.3. Apakah ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja?
- 1.2.4. Apakah ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja melalui *work life balance*?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance*
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap performa kerja
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja .
- 1.3.4 Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja melalui *work life balance*.

1.4 Hipotesis

- 1.4.1 Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance*
- 1.4.2 Ada pengaruh *work life balance* terhadap performa kerja
- 1.4.3 Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja.
- 1.4.4 Ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja melalui *work life balance*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan serta memperluas pengetahuan. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan menjadi masukan bagi pembaca mengenai kepuasan kerja, *work life balance* dan performa kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi terkini bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan *work life balance* semua pegawai oleh perusahaan dengan memberikan pelatihan yang menekankan kepuasan kerja serta meningkatkan performa kerja untuk secara langsung akan mempengaruhi *work life balance*. Sehingga dengan demikian, keseimbangan yang selama ini menjadi masalah dapat ditangani dengan baik untuk kebaikan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Performa Kerja

2.1.1 Pengertian Performa Kerja

Performa kerja merupakan hasil dari tiga faktor dalam bekerja sama yaitu keterampilan, upaya, dan sifat kondisi kerja. Keterampilan meliputi pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi yang dibawa individu ke pekerjaannya; usaha adalah tingkat motivasi yang dilakukan individu untuk menyelesaikan pekerjaan; dan sifat kondisi kerja adalah tingkat akomodasi kondisi dalam memfasilitasi produktivitas pegawai (Kar & Mishra, 2016). Simarmata et al. (2023) menyatakan bahwa performa kerja bergantung pada berbagai faktor yang meliputi: sikap, kepuasan kerja, keterlibatan dalam setiap pekerjaan, kepemimpinan dan komitmen organisasi. Semua faktor tersebut mempengaruhi peranan penting dalam performa kerja pegawai di suatu organisasi.

Performa kerja merupakan suatu usaha individu dalam organisasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam hal ini performa kerja diartikan juga sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi tuntutan kerja. Performa kerja didefinisikan sebagai kemampuan masing-masing pegawai untuk mencapai tujuan kerja, memenuhi harapan organisasi, serta mencapai tolak ukur atau mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Wu, 2011). Performa kerja didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan pegawai saat bekerja. Performa kerja individu adalah ukuran hasil studi yang relevan dalam lingkungan kerja yang merujuk pada seberapa baik seseorang dalam bekerja. Aspek-aspek tersebut seperti kecakapan tugas spesifik pekerjaan, perilaku yang terkait dengan tugas inti

pekerjaan, tingkat komitmen terhadap tugas inti, dan perilaku kerja umum yang menjadi faktor penting yang terkait dengan kinerja pekerjaan (Fogaça et al., 2018).

Hal yang biasa digunakan untuk mengembangkan performa kerja yaitu kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja, dan pengetahuan pekerjaan (Koopmans et al., 2012). Performa kerja memiliki beberapa unsur yang terdiri dari; pengetahuan, ketelitian, responsif, motivasi serta dukungan. Motivasi sangat diperlukan dalam pekerjaan, seorang pegawai dalam sebuah organisasi yang memiliki motivasi kerja rendah maka akan mengalami penurunan dalam produktivitas kerjanya. Sebaliknya jika pegawai dalam sebuah organisasi yang memiliki motivasi kerja tinggi maka akan lebih produktif dalam bekerja (Omolayo & Omole, 2013).

Mubarok (2019) berpendapat bahwa performa kerja merupakan hasil dari perilaku individu dan selanjutnya berpengaruh kepada efektivitas organisasi dan menunjukkan keterampilan yang dimiliki dalam setiap penyelesaian tugasnya. Sejalan dengan hal tersebut, Arnaldo dan Andani (2021) menjelaskan bahwa performa kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai target dan tujuan organisasi secara kuantitas dan kualitas.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa performa kerja adalah hasil dari interaksi antara keterampilan, upaya, dan kondisi kerja, yang mencakup pengetahuan, motivasi, serta lingkungan yang mendukung produktivitas. Selain itu, sikap, kepuasan kerja, keterlibatan, kepemimpinan, dan komitmen organisasi turut berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Performa kerja mencerminkan usaha individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, mencapai

tujuan organisasi, dan menunjukkan perilaku kerja yang relevan dengan tugas inti. Pada akhirnya, performa kerja individu tidak hanya menggambarkan efektivitas tugas, tetapi juga kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Performa Kerja

Terdapat beberapa pendapat terkait faktor yang mempengaruhi performa kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Berikut faktor-faktor individu yang dimaksudkan (Wungu, 2020):

- 1) Usaha atau *effort*, yaitu menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Kemampuan atau *abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang dimaksud yaitu kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Selain itu Handoko dan Waluyo (2017) juga memberikan penjelasan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi performa kerja, antara lain:

- 1) Motivasi. Salah satu faktor pendorong penting yang menyebabkan individu bekerja yaitu adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan yang dimaksud berhubungan dengan sifat hakiki individu agar mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

- 2) Kepuasan kerja. Dalam hal ini kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi di lingkungan tempat kerjanya.
- 3) Tingkat stres. Kondisi tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi yang sedang dijalani. Tingkat stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan kerja sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan individu tersebut.
- 4) Kondisi pekerjaan. Dalam hal ini kondisi yang dimaksud yaitu tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.
- 5) Sistem kompensasi. Tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk tujuan organisasi. Hal ini dapat memicu karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja.
- 6) Desain pekerjaan yang merupakan fungsi penetapan dalam setiap kegiatan kerja individu ataupun kelompok, dalam desain pekerjaan ini harus jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi performa kerja dapat dikelompokkan menjadi faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu meliputi usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*), serta persepsi tugas (*role/task perception*) yang mencakup perilaku dan aktivitas yang dianggap perlu untuk menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, faktor lingkungan mencakup aspek fisik seperti kondisi tempat kerja, peralatan, waktu, material,

pendidikan, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Performa kerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, serta desain pekerjaan yang jelas. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut menentukan bagaimana individu dan organisasi dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.3 Aspek-aspek Performa Kerja

Terdapat beberapa aspek dalam penilaian kinerja antara lain (Dinas Lingkungan Hidup, 2024):

1. Berorientasi pelayanan. Kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal dan memuaskan kepada masyarakat.
2. Akuntabel. Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi.
3. Kompeten. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
4. Harmonis. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
5. Loyal. Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara.
6. Adaptif. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas.
7. Kolaboratif. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

Selain itu juga terdapat beberapa aspek dalam performa kerja, yaitu (Koopmans et al., 2011):

- 1) *Task performance* (performansi tugas). kemahiran individu melakukan tugas-tugas substantive atau teknis yang penting bagi pekerjaannya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan.
- 2) *Contextual performance* (performansi kontekstual): perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja kontekstual termasuk, mendemonstrasikan upaya, memfasilitasi kinerja rekan & tim, bekerjasama dan berkomunikasi.
- 3) *Adaptive performance*: sejauh mana seorang individu beradaptasi dengan perubahan dalam peran atau lingkungan kerja.
- 4) *Counterproductive work behavior* (CWB): perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Sering digunakan untuk menggambarkan perilaku seperti absensi, perilaku diluar tugas, pencurian, atau penyalahgunaan.\

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai mencakup berbagai aspek yang menekankan pada pelayanan publik, tanggung jawab, kompetensi, hubungan kerja yang harmonis, loyalitas, kemampuan beradaptasi, serta kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, performa kerja individu juga dinilai dari kemampuan dalam melaksanakan tugas utama, kontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta upaya menghindari perilaku yang

merugikan organisasi. Kedua aspek tersebut saling melengkapi dalam mencerminkan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai secara menyeluruh.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan, hal yang dimaksud merupakan hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut (S. Robbins & Judge, 2011). Kepuasan kerja juga dimaknai sebagai suatu perasaan positif mengenai pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada setiap karakteristik. Individu yang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan individu dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif dalam dirinya (Robbins et al., 2017). Dalam pendapat lain, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan juga mencintai pekerjaan yang dirasakan oleh setiap karyawan (Hasibuan, 2014).

Menurut Setiawan (2017) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat berarti bagi karyawan, karena adanya kepuasan kerja karyawan akan lebih termotivasi dan mengupayakan seluruh kemampuannya untuk pekerjaan sehingga akan berdampak positif bagi organisasi. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, maupun kesempatan untuk berkembang maka mereka akan cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memberikan upaya terbaik. Kepuasan kerja mendorong munculnya rasa memiliki terhadap organisasi serta meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi individu dalam bentuk kesejahteraan

psikologis, tetapi juga berdampak positif bagi organisasi melalui peningkatan produktivitas, efisiensi, serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyalitas terhadap organisasi. Kepuasan kerja membuat individu lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan berusaha memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Selain itu, karyawan yang puas juga lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan pelanggaran, absen tanpa alasan, atau berpindah pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Robbins & Coulter, 2016).

Umar (2011) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian individu atas pekerjaannya, terutama mengenai kondisi kerjanya, hubungannya dengan pekerjaan apakah mampu memenuhi harapan atau tidak, kebutuhan, serta keinginannya. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, peluang pengembangan diri, serta kesesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan kenyamanan, penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang, maka ia akan merasakan kepuasan yang tinggi. Sebaliknya, apabila pekerjaan dianggap tidak mampu memenuhi ekspektasi, maka individu cenderung mengalami ketidakpuasan yang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Pendapat lain mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif dan menyenangkan juga mencintai pekerjaannya, sikap ini juga yang mencerminkan moral kerja individu. Kepuasan kerja merupakan sifat yang dimiliki setiap individu sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri individu tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada setiap individu, semakin banyak aspek-aspek yang mendukung pekerjaan individu sesuai dengan keinginannya maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, begitupula sebaliknya (Sunnyoto, 2012).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaan yang dijalannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja suatu keadaan emosi positif yang mengevaluasi pengalaman kerja individu. Ketidakpuasan kerja akan muncul jika harapan-harapan tersebut tidak terpenuhi. Kepuasan kerja sendiri memiliki beberapa dimensi, seperti gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan seluruh karyawan, dan kesempatan karyawan untuk maju (Mathis & Jackson, 2011).

Secara keseluruhan, kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif dan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan ini terbentuk ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan, harapan, serta keinginannya, baik dalam hal lingkungan kerja, penghargaan, hubungan sosial, maupun peluang pengembangan diri. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi tinggi, tanggung jawab besar, serta loyalitas kuat

terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan stres, penurunan kinerja, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya penting bagi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga menjadi faktor strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan stabilitas tenaga kerjanya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Nuraini (2013) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Upah yang cukup, dalam hal ini upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
- 2) Perlakuan yang adil, setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak hanya dalam hal upah tetapi juga dalam hal lain. hal ini diperlukan untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sebenarnya.
- 3) Ketenangan dalam bekerja, ketenangan yang diinginkan karyawan bukan hanya hubungan dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut dengan kesejahteraan keluarganya.
- 4) Perasaan yang diakui, dalam hal ini karyawan ingin perasaannya diakui dengan dianggap sebagai anggota kelompok yang dihormati.
- 5) Penghargaan hasil kerja, karyawan menginginkan agar hasil dari kinerja nya dihargai, agar karyawan tersebut merasa senang dalam setiap pekerjaannya dan akan selalu bekerja dengan giat.

- 6) Penyalur perasaan, dalam hal ini perasaan yang ada dalam diri karyawan bisa menghambat semangat kerja karyawan, namun hal tersebut dapat diatasi dengan komunikasi dua arah secara timbal balik.

Sedangkan menurut Robbins (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Kerja yang secara mental memiliki tantangan, dalam hal ini terdapat sebagian karyawan yang memberi mereka kesempatan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan tugas. Karyawan juga membutuhkan kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan setiap pekerjaan itu.
- 2) Gajaran atau gaji yang didapatkan sesuai dan pantas, pemberian upah yang baik dan pantas yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, Tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan.
- 3) Kondisi yang mendukung, lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas, seperti suhu, Cahaya, kebisingan, dan factor lingkungan yang lain yang seharusnya tidak ekstrem.
- 4) Rekan sekerja yang *supportif*, dalam hal ini mempunyai rekan kerja yang ramah, selalu mendukung dan menyenangkan akan dapat menciptakan peningkatan kepuasan kerja.
- 5) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan, merupakan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya sesuai dengan bakat dan kemampuan yang tepat dalam memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor di atas dapat mempengaruhi bagaimana karyawan memandang dan merasakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan, seperti upah yang memadai, perlakuan adil, ketenangan dalam bekerja, penghargaan atas hasil kerja, dan pengakuan atas perasaan mereka. Selain itu, tantangan kerja yang relevan, gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, dukungan dari rekan kerja, serta kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan juga menjadi penentu tingkat kepuasan. Kombinasi dari faktor-faktor ini memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai, termotivasi, dan nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

2.2.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2011) mengidentifikasi aspek-aspek dalam kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Tugas yang menantang. Karyawan akan merasa lebih puas jika tugas yang dilakukan itu bersifat menantang dan memberikan kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan.
- 2) Kompensasi yang adil. Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan yang dianggap sesuai dengan kontribusi karyawan.
- 3) Kondisi kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang sehat dan aman secara fisik maupun emosional.
- 4) Kesempatan untuk berinteraksi. Hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

- 5) Kesempatan dalam pengembangan. Peluang untuk belajar dan berkembang dalam organisasi.

Selain itu, juga terdapat beberapa aspek dalam kepuasan kerja, antara lain (Ahmad et al., 2020):

- 1) Kepemimpinan, mencakup individu yang memimpin dalam mengambil tanggung jawab, mampu berkomunikasi secara efektif, dan menjaga disiplin saat melakukan tugas-tugas mendasar.
- 2) Pelatihan dan pengembangan, akan memberikan banyak manfaat untuk organisasi. Dalam hal ini penting kaitannya untuk mencegah kekeliruan, peningkatan keselamatan kerja serta akan mengurangi pergantian staf. Dengan ini akan bermanfaat bagi organisasi untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang dapat mendorong inovasi karyawan.
- 3) Kerja tim, hal ini penting harus diperkuat karena dengan memiliki kerja tim yang baik dan efektif akan membuat karyawan menyelaraskan diri menuju tujuan yang satu sehingga akan meningkatkan motivasi dan rasa saling memiliki yang ke depannya secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 4) Pemberdayaan dan partisipasi, hal ini harus dikuasai oleh manajemen puncak dengan mendorong para karyawan untuk terbuka untuk membahas segala hal dalam pekerjaan maupun hal-hal lainnya yang timbul dalam fungsi pekerjaan mereka, baik dalam melibatkan keputusan administrasi maupun keputusan kebijakan yang tinggi.

- 5) Kondisi kerja, dalam hal ini dapat memiliki efek yang signifikan pada kepuasan kerja karna dapat mempengaruhi kualitas lingkungan fisik yang di mana individu sebagai karyawan akan bekerja.
- 6) Penghargaan dan pengakuan, berfungsi sebagai penghubung antara tujuan organisasi dengan aspirasi dan harapan karyawan, hal ini akan meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja.
- 7) Komunikasi, merupakan alat dasar yang digunakan dalam semua tingkatan lingkungan kerja baik dalam manajemen puncak maupun tenaga kerja di Tingkat dasar. Dengan ini organisasi akan memenuhi saluran yang tepat untuk berkomunikasi secara internal yang di mana mengakui dan mengetahui semua masukan dari karyawan.
- 8) Fleksibilitas jam kerja, merupakan Tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Dalam hal ini juga dapat mempromosikan dan menjaga keseimbangan kehidupan di antara tenaga kerja, yang merupakan aspek penting dari lingkungan pekerjaan yang sehat.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek yang mencakup faktor internal maupun eksternal dalam lingkungan kerja. Karyawan akan merasa puas ketika mereka diberikan tugas yang menantang, kompensasi yang adil, kondisi kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk berinteraksi dan berkembang. Selain itu, kepemimpinan yang efektif, adanya pelatihan dan pengembangan, kerja tim yang solid, serta pemberdayaan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan turut memperkuat rasa puas terhadap pekerjaan. Faktor lain seperti penghargaan, komunikasi yang terbuka, dan fleksibilitas jam kerja juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan

mendukung keseimbangan kehidupan. Kombinasi dari seluruh aspek tersebut mampu mendorong motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan secara optimal.

2.3 *Work Life Balance*

2.3.1 *Pengertian Work Life Balance*

Greenhaus dan Allen (2011) berpendapat bahwa *work life balance* diartikan sebagai keseimbangan antara kerja dengan kehidupan di mana seseorang terikat di antara tanggung jawab pekerjaan dan juga tanggung jawab dalam rumah tangga atau pribadi. Sedangkan menurut Ganapathi (2016) *work life balance* merupakan kemampuan seorang individu untuk memenuhi pekerjaan dan berkomitmen dalam berkeluarga, dan juga tanggung jawab di luar dari pekerjaan lainnya. *Work life balance* sampai sejauh mana individu dapat menyeimbangkan dan saling merasa puas dalam hal waktu keterlibatan psikologis dengan peran individu masing-masing di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Seperti dalam hal pasangan, keluarga, orang tua, teman dan masyarakat sekitar serta tidak adanya konflik di antara kedua peran yang dijalani.

Work life balance merupakan terjadinya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, individu yang menjadi karyawan tidak hanya menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan, dan juga ada permasalahan yang terjadi di luar perusahaan, namun dalam hal ini perusahaan perlu untuk mengetahuinya (Rondonuwu et al., 2018). *Work life balance* diartikan juga sebagai suatu keadaan di mana seorang individu mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya, yang di mana pekerjaan tersebut tidak mengganggu kehidupan pribadi dan begitu juga sebaliknya yang di mana kehidupan pribadi tidak mengganggu pekerjaannya, individu juga bisa mengatur antara waktu

bekerja dengan waktu untuk kehidupan pribadi, dengan keseimbangan tersebut maka individu tersebut dapat meningkatkan serta memaksimalkan potensi yang dimiliki (Putri, 2021).

Work life balance memiliki cakupan yang luas berupa keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, di antaranya yaitu; dapat menumbuhkan produktivitas karyawan, alat manajemen stres, memprioritaskan tanggung jawab, kualitas pekerjaan akan meningkat ketika keseimbangan kehidupan dan pekerjaan terpenuhi dengan benar, terciptanya kepuasan kerja, jika terpenuhi hal-hal tersebut akan mengurangi efek samping pada kesehatan individu (Yadav & Rani, 2015). Dengan begitu *work life balance* merupakan suatu keadaan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan individu sehingga individu tersebut tetap bisa menjalankan tugasnya dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang ada di luar pekerjaan (Nur & Prestiana, 2019).

Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu dapat memenuhi kebutuhan kerja, keluarga, dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan tanpa menimbulkan konflik antarperan. Keseimbangan ini memungkinkan individu untuk mengatur waktu, keterlibatan psikologis, dan peran dengan pasangan, keluarga, teman, serta masyarakat, sehingga meningkatkan produktivitas, mengelola stres, dan menciptakan kepuasan kerja. Perusahaan juga berperan penting dalam mendukung keseimbangan ini agar karyawan dapat memaksimalkan potensinya dan menjaga kesehatan fisik serta mental.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu (Poulose & Sudarsan, 2018).

- 1) Individu. Dalam faktor individu yang mempengaruhi persepsi *work life balance* di antara karyawan dalam hal kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional. Dalam faktor individu ini terdiri dari kepribadian, *psychological well-being*, dan kecerdasan emosional.
- 2) Organisasi. faktor yang mempengaruhi pandangan individu terhadap *work life balance* meliputi fleksibilitas kerja, kebijakan kehidupan dan pekerjaan, dukungan, dan stres kerja. Faktor organisasi ini terdiri dari pengaturan jam kerja, *work life balance policies*, dukungan tempat kerja, stres kerja, teknologi, dan peran.
- 3) Lingkungan sosial. Faktor sosial yang mempengaruhi persepsi individu tentang *work life balance* meliputi tanggung jawab pengasuhan anak, dukungan keluarga dan dukungan sosial, serta tanggung jawab sosial.

Sedangkan menurut Delecta (2011) faktor yang mempengaruhi *work life balance* terdiri dari:

- 1) Individu. Individu memainkan peran penting dalam menentukan *work-life balance*, karena tipe kepribadian individu dapat memengaruhi perilaku individu. Misalnya, individu dengan kepribadian Tipe A lebih aktif, fokus, antusias, dan kompetitif. Di sisi lain, individu dengan kepribadian Tipe B lebih tenang, sabar, dan reflektif. Oleh karena itu,

individu Tipe A dengan orientasi kerja yang kuat sering dianggap sebagai pecandu kerja, dan mungkin mengalami kesulitan menjaga *work-life balance*. Kecanduan kerja, serta bekerja berjam-jam dan bahkan di luar jam kerja, dapat mengganggu upaya individu untuk mencapai *work-life balance*.

- 2) Keluarga. Tuntutan yang dihadapi individu dalam kehidupan keluarga dapat memengaruhi *work-life balance* mereka. Tuntutan ini meliputi tekanan waktu dan beban kerja, harapan peran keluarga, dukungan dari anggota keluarga seperti pasangan, anak, dan orang tua, serta tanggung jawab rumah tangga. Jika aspek-aspek ini tidak seimbang, hal ini dapat menjadi sumber stres.
- 3) Pekerjaan dan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu mencapai *work-life balance*, selain faktor lingkungan keluarga. Tempat kerja dan organisasi sering kali memberikan tuntutan kepada karyawan, termasuk tuntutan terhadap waktu, tenaga, dan kemampuan mental. Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas organisasi adalah dengan memberikan loyalitas kepada karyawan.
- 4) Lingkungan sosial. Lingkungan sosial dapat memengaruhi apakah seseorang dapat menjaga *work-life balance* atau tidak. Individu juga bertanggung jawab atas kelompok sosial di sekitarnya. Lingkungan sosial ini meliputi keluarga, teman, hobi, dan masyarakat. Hal ini terkait dengan fakta bahwa individu adalah makhluk sosial yang berpartisipasi dalam berbagai interaksi sosial.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* meliputi aspek individu, organisasi, keluarga, dan lingkungan sosial. Dari sisi individu, kepribadian, kesejahteraan psikologis, dan kecerdasan emosional berperan penting, di mana kepribadian Tipe A cenderung sulit menjaga keseimbangan karena orientasi kerja yang tinggi. Dari sisi organisasi, fleksibilitas kerja, kebijakan pendukung, dukungan tempat kerja, dan pengelolaan stres menjadi penentu utama. Lingkungan keluarga, seperti tanggung jawab rumah tangga, dukungan keluarga, dan peran keluarga, juga memengaruhi keseimbangan ini. Terakhir, lingkungan sosial, termasuk interaksi dengan teman, komunitas, dan kegiatan sosial, turut berkontribusi dalam membentuk *work-life balance* yang optimal.

2.3.3 Aspek-aspek *Work Life Balance*

Terdapat tiga aspek dari *work life balance*, yaitu (Greenhaus & Allen, 2011):

- 1) *Time Balance*. *Time balance* merupakan jumlah waktu yang telah dihabiskan oleh individu untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan juga tuntutan peran dalam keluarga. Hal ini yang menyebabkan keseimbangan waktu yang dimiliki individu menentukan jumlah waktu yang telah dialokasikan oleh individu tersebut pada pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan keluarga. Oleh karena itu, individu tidak akan merasa terbebani oleh pekerjaan yang berakibat mengurangi waktu mereka untuk berkumpul bersama keluarga. Namun individu tetap dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional tanpa adanya tuntutan dari keluarga yang menyita waktu mereka.

2) *Involvement Balance*. *Involvement balance* merupakan keseimbangan psikologis individu untuk memenuhi tuntutan peran pekerjaan serta keluarga. Ketika individu mampu terlibat secara fisik maupun emosional dalam pekerjaan dan juga keluarganya maka *involvement balance* individu tersebut akan tercapai.

3) *Satisfaction Balance*. *Satisfaction balance* yaitu keseimbangan terhadap kepuasan individu dan tuntutan peran dalam pekerjaan serta keluarga. Kepuasan karyawan akan muncul ketika karyawan menganggap apa yang telah dilakukannya selama ini cukup baik dan mampu mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan keluarga.

Sedangkan menurut Nugraha et al (2022) *work life balance* terdiri dari 4 aspek yaitu:

- 1) *Work interference with personal life*. Mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dimiliki individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
- 2) *Personal life interference with work*. Mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu urusan pekerjaan individu.
- 3) *Personal life enhancement of work*. Mengacu kepada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja.
- 4) *Work enhancement of personal life*. Mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa, aspek-aspek *work-life balance* mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan individu dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan waktu mengacu pada kemampuan individu mengalokasikan waktu untuk pekerjaan dan keluarga tanpa merasa terbebani. Keterlibatan menekankan keseimbangan psikologis, di mana individu mampu terlibat secara fisik dan emosional dalam kedua aspek tersebut. Keseimbangan kepuasan terjadi ketika individu merasa puas dengan peran mereka di pekerjaan maupun keluarga. Selain itu, *work-life balance* juga dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, serta bagaimana kedua aspek ini saling meningkatkan performa individu.

2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa Kerja

Performa kerja didefinisikan sebagai keterampilan perilaku yang digunakan setiap karyawan untuk melakukan berbagai aspek pekerjaan. Baik peran yang secara langsung ataupun peran yang tidak langsung berkontribusi pada tujuan suatu organisasi. Keterikatan kepada kepuasan kerja yang merupakan tujuan penting di dalam manajemen sumber daya manusia karena baik secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi performa kerja (Weisheng et al, 2019).

Hal ini sejalan dengan pendapat Spector (2010) bahwa performa kerja dapat mengacu pada sikap individu terhadap pekerjaannya dari berbagai aspek. Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai indikator sikap yang menunjukkan seberapa banyak individu ketika menikmati pekerjaannya, dan secara positif

terkait dengan kesehatan serta performa kerja. Menurut Mangkunegara dan Huddin (2016) peningkatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh karyawan akan terjadi jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, maka hal ini cenderung berkinerja lebih baik, membuat keputusan yang lebih baik, dan mampu memecahkan masalah.

Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2024) dengan menggunakan survei pada 143 karyawan dan menemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan meningkatkan performa kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan memiliki motivasi yang lebih besar untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Kepuasan kerja mencakup berbagai faktor, seperti sistem imbalan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta kesempatan untuk berkembang dalam karier. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Kondisi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan hal tersebut, Nabila dan Budiono (2025) dalam penelitiannya meneliti 67 responden menggunakan SEM-PLS, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi performa kerja secara positif, baik langsung maupun secara tidak langsung melalui work engagement. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketika tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kinerja mereka juga cenderung mengalami peningkatan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mengoptimalkan hasil

kerja yang diharapkan, sekaligus berperan besar dalam mendorong dan mengendalikan peningkatan performa karyawan di dalam perusahaan.

Selain itu, Sari et al (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, maupun kesempatan untuk berkembang maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja juga meningkatkan motivasi intrinsik, yang membuat karyawan bekerja tidak semata karena kewajiban, tetapi karena adanya rasa bangga dan kepedulian terhadap hasil pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan performa kerja yang optimal dan berkelanjutan di dalam organisasi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, hubungan interpersonal, maupun kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap performa kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan keterlibatan dan motivasi intrinsik karyawan. Ketika individu merasa dihargai dan kebutuhannya terpenuhi, mereka akan bekerja dengan lebih optimal, membuat keputusan yang lebih baik, serta menunjukkan sikap positif terhadap

pekerjaan dan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja menjadi strategi penting bagi organisasi dalam menciptakan kinerja yang produktif, berkelanjutan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Work Life Balance*

Meski banyak studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan *work life balance*, arah hubungan sebaliknya pun valid dan didukung oleh sejumlah riset terkini. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada performa karyawan, tetapi juga menjadi fondasi bagi terciptanya *work-life balance* yang stabil. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat timbal balik dan saling menguatkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebijakan internal yang mendorong kepuasan kerja, seperti penghargaan, pengembangan karier, dan budaya kerja yang sehat, agar keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan tetap terjaga (Asari, 2022).

Yasinta dan Dewi (2024) melalui penelitian di PT Kharisma Duta Anggada (Denpasar), menemukan WLB memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan signifikan yang ditemukan kemungkinan disebabkan oleh adanya pemahaman dan penerapan konsep Work-Life Balance yang efektif di lingkungan kerja, sehingga tercipta situasi yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Kepuasan kerja mampu menurunkan kelelahan emosional, yang menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan *work-life balance* yang sehat.

Lingkungan kerja yang mendukung dan relasi yang harmonis juga berkontribusi terhadap rasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya memperkuat kualitas hidup secara keseluruhan.

Work-life balance telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif diterima, yaitu *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada *work-life balance*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih tinggi. *Work-life balance* yang baik memungkinkan individu untuk memenuhi peran mereka di tempat kerja tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, sehingga menciptakan rasa nyaman dan kepuasan terhadap pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan yang memperhatikan keseimbangan ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas terhadap organisasi (Pangemanan et al., 2017).

Secara keseluruhan, hubungan antara kepuasan kerja dan *work-life balance* bersifat timbal balik dan saling memperkuat. *Work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga menurunkan stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan pada akhirnya menumbuhkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya,

kepuasan kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap terciptanya keseimbangan hidup yang lebih stabil, karena individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola waktu, energi, dan emosi secara efektif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan melalui kebijakan yang adil, lingkungan kerja yang sehat, serta peluang pengembangan karier, maka baik *work-life balance* maupun kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas, loyalitas, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

2.6 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Performa Kerja

Saat ini tuntutan pekerjaan membuat seseorang sulit untuk menyeimbangkan antara kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan di luar pekerjaan. Oleh karena itu istilah yang berkaitan untuk menggambarkan praktik di tempat kerja yang mengakui dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan kerja mereka disebut *worklife balance*. *Worklife balance* merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stres dalam diri karyawan yang dapat berdampak kepada penurunan produktivitas kerja karyawan (Aslam, 2015).

Sebaliknya, ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka akan memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil dan suasana hati yang positif. Keseimbangan ini membuat individu

dapat memisahkan urusan pekerjaan dari kehidupan pribadi, sehingga tekanan emosional maupun stres kerja dapat diminimalkan. Karyawan yang memiliki waktu cukup untuk keluarga, beristirahat, dan melakukan aktivitas yang menyenangkan di luar pekerjaan akan kembali bekerja dengan energi yang lebih besar dan fokus yang lebih baik. Keadaan ini mendorong peningkatan konsentrasi, kreativitas, serta kemampuan pengambilan keputusan yang lebih efektif. Akibatnya, dedikasi terhadap pekerjaan meningkat karena karyawan merasa puas, tenang, dan memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan hasil kerja terbaik. Dengan demikian, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas dalam organisasi (Mendis & Weerakkody, 2017).

Dalam penelitian Badrianto dan Ekhsan (2021) bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap performa kerja. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang positif *worklife balance* berbanding lurus dengan performa kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *worklife balance*, maka akan tercipta performa kerja yang semakin baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diantaranya yaitu penggunaan variabel *worklife balance* dan performa kerja dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *worklife balance* terhadap performa kerja karyawan.

Cahyani et al (2024) dalam studinya menjelaskan bahwa WLB memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja, karyawan yang merasa seimbang antara kerja dan pribadi melaporkan motivasi lebih tinggi, komitmen organisasi

lebih kuat, stres lebih rendah, dan produktivitas lebih baik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa work-life balance (WLB) menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas kinerja karyawan di lingkungan kerja modern. Ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, mereka cenderung mengalami kondisi psikologis yang lebih stabil, seperti tingkat stres yang rendah, perasaan puas terhadap kehidupan, serta motivasi intrinsik yang lebih tinggi dalam bekerja. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk mengalokasikan energi dan waktu secara proporsional, sehingga tidak mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) atau penurunan semangat kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik juga lebih mampu beradaptasi dengan tekanan pekerjaan, serta menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, Habibie et al (2025) menjelaskan bahwa WLB berdampak positif signifikan pada performa kerja. Selain itu, dukungan sosial dan beban kerja juga mempengaruhi kombinasi faktor-faktor tersebut menjelaskan sebagian besar variasi performa kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini biasanya memiliki tingkat konsentrasi yang lebih baik, kesehatan mental yang stabil, serta motivasi yang konsisten dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa, *work life balance* merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan performa kerja

karyawan. Ketika keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tercapai, karyawan cenderung memiliki kondisi psikologis yang stabil, motivasi tinggi, serta tingkat stres yang rendah. Keadaan ini memungkinkan mereka untuk bekerja dengan fokus, kreatif, dan produktif tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan emosional, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut melalui fleksibilitas waktu kerja, budaya kerja yang sehat, dan dukungan sosial yang memadai agar performa karyawan dapat terjaga secara optimal.

2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa Kerja Melalui *Work Life Balance*

Walaupun sampai saat ini masih jarang ditemukan studi yang secara spesifik meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap performa kerja melalui work-life balance sebagai variabel mediasi, beberapa studi telah menunjukkan keterkaitan antara ketiga variabel tersebut secara terpisah. Artinya, meski hubungan langsung belum banyak diuji secara empiris dalam satu model terpadu, hasil-hasil penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan work-life balance, yang selanjutnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kajian lebih lanjut yang mengintegrasikan ketiga variabel ini dalam satu kerangka penelitian akan sangat bermanfaat untuk memperkuat pemahaman teoritis maupun implikasi praktis di lingkungan kerja.

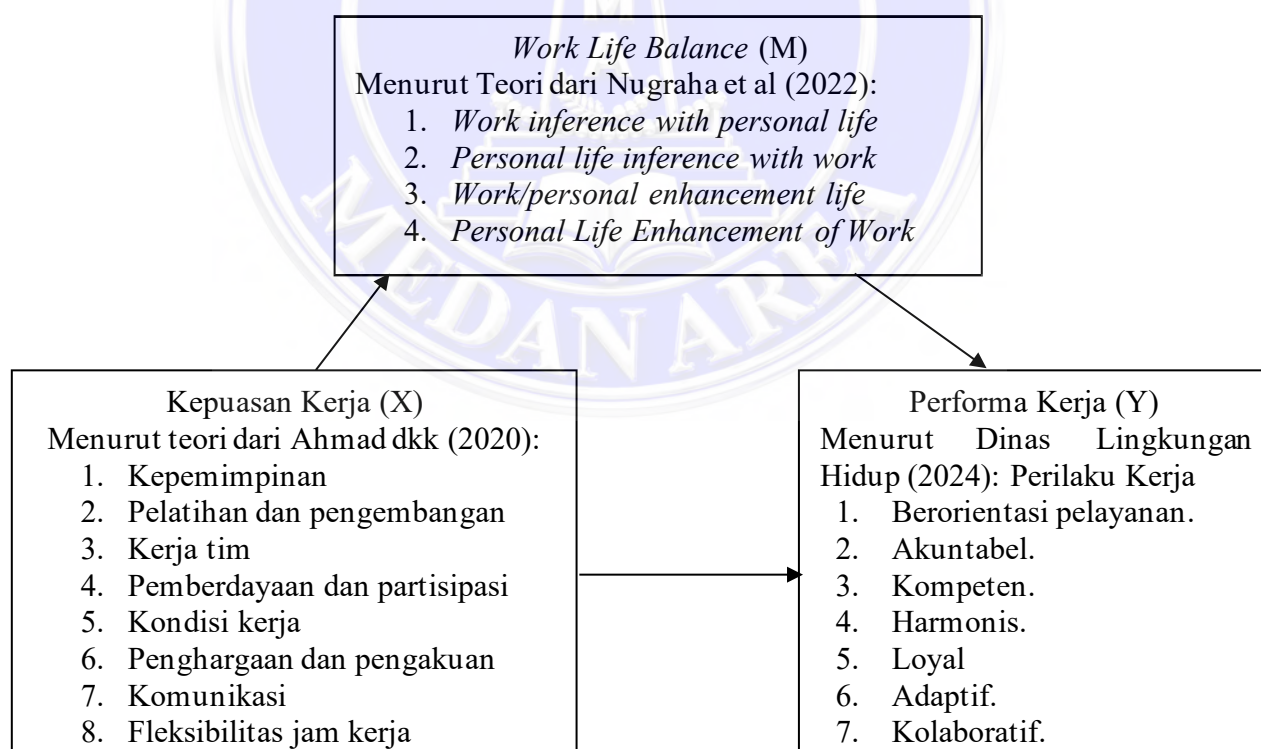
Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2025) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh work-life balance terhadap performa kerja. Artinya, work-life balance yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja inilah yang kemudian berkontribusi pada peningkatan performa kerja karyawan. Hasil analisis jalur (path analysis) pada beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work-life balance* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih kuat dibandingkan pengaruh langsungnya. Dengan demikian, strategi perusahaan yang berfokus pada peningkatan *work-life balance* seperti fleksibilitas jam kerja dan manajemen beban kerja yang efektif akan berdampak positif pada kepuasan kerja dan selanjutnya pada performa kerja.

Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga keseimbangan hidup karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kebijakan yang mendukung work-life balance dan peningkatan kepuasan kerja, seperti program kesejahteraan, penghargaan, serta komunikasi yang terbuka, dapat menjadi investasi strategis untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi (Tawakal et al., 2025). Kepuasan kerja berperan sebagai jembatan penting yang menghubungkan work-life balance dengan performa kerja. Upaya peningkatan work-life balance akan lebih efektif dalam mendorong performa kerja jika diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Turangan et al., 2022).

Dengan ini dapat disimpulkan, meskipun belum banyak penelitian yang secara langsung meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap performa kerja melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi, berbagai temuan

menunjukkan bahwa ketiga variabel ini saling berkaitan. Kepuasan kerja berpotensi memperkuat work-life balance, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap peningkatan performa kerja karyawan. Beberapa hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja justru lebih kuat dibandingkan pengaruh langsung work-life balance terhadap kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan karyawan. Strategi seperti fleksibilitas jam kerja, manajemen beban kerja yang efektif, dan lingkungan kerja yang suportif dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja.

2.8 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabanjahe. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian direncanakan dari 06 Oktober 2025 sampai 06 November 2025.

Tabel 1. Jadwal kegiatan

No	Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Menentukan fenomena dan judul												
2	Studi literatur												
3	Penyusunan BAB 1 s/d 3												
4	Bimbingan BAB 1 s/d 3												
5	Revisi proposal												
6	Seminar proposal												
7	Revisi BAB 1 s/d 3												
8	Pengambilan data												
9	Analisis data												
10	Revisi hasil												
11	Seminar												

	hasil												
12	Sidang												

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam item-item pertanyaan atau pernyataan. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, akan digunakan tiga (3) macam skala, yaitu skala kepuasan kerja, work life balance, dan performa kerja.

1) Rancangan alat ukur Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan skala job satisfaction questionnaire (JS-Q) dari (Ahmad et al., 2020). JS-Q yang telah difinalisasi terdiri dari total 34 pertanyaan yang didasarkan pada 8 aspek. Untuk semua 8 aspek ini, pemuatan minimum setiap item pada faktor dihitung setidaknya 0,500, koefisien alfa Cronbach dihitung setidaknya 0,750, dan korelasi item-total yang dikoreksi dihitung setidaknya 0,500. Kecocokan model ditentukan memuaskan dengan nilai $\text{Chi-square/df} < 3,0$, dan nilai perkiraan kesalahan akar kuadrat rata-rata (RMSEA) $< 0,8$ dan akhirnya dengan indeks Tucker Lewis (TLI) dan indeks kecocokan

komparatif (CFI) > 0,9. Penilaian atas kepuasan kerja berkisar dari 1 = Sangat buruk, sampai dengan 4 = Sangat baik.

Table 2. Blueprint Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Butir
Teamwork	ditandai dengan terpenuhinya tugas pekerjaan oleh sejumlah karyawan dengan keterampilan yang saling melengkapi.	1.2.3.4.5.
Leadership	Proses mengelola dan mengawasi operasi sehari-hari suatu organisasi. Proses ini melibatkan penetapan tujuan dan sasaran, pengembangan dan penerapan kebijakan dan prosedur, serta pemantauan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi.	6.7.8.9.
Reward and Recognition	menciptakan budaya apresiasi di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berprestasi. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan keterlibatan karyawan.	10.11.12. 13.14.
Empowerment and Participation	proses menjadi lebih kuat dan lebih percaya diri, terutama dalam mengendalikan kehidupan seseorang dan menuntut hak-hak seseorang.	15.16.17. 18.19.
Training and Individual Development	pengejaran pertumbuhan pribadi secara sadar dengan memperluas kesadaran diri dan pengetahuan serta meningkatkan keterampilan pribadi.	20.21.22. 23.24.
Working Hours	frekuensi pekerjaan yang dapat dihitung oleh waktu yang telah ditentukan oleh institusi pekerjaan	25.26.27.
Communication	pertukaran informasi dan instruksi yang mendukung pelaksanaan tugas dan proses dalam suatu organisasi. Bentuknya bisa beragam, seperti email, laporan, memo, pengarahan, presentasi, atau rapat.	28.29.30. 31
Working Condition	Kondisi kerja mengacu pada lingkungan kerja dan aspek-aspek syarat dan ketentuan ketenagakerjaan karyawan. Hal ini mencakup hal-hal seperti: pengaturan kerja dan aktivitas kerja; pelatihan, keterampilan dan kemampuan kerja; kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan; serta keseimbangan waktu kerja dan kehidupan kerja.	32.33.34

2) Rancangan alat ukur work life balance

Skala ini diadaptasi dari Nugraha et al., (2022) yang terdiri dari 17 butir yang menggambarkan 4 aspek (Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Work Enhancement of Personal Work, Personal Life Enhancement of Work). Skala ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengukur validitas dan CTT untuk mengukur reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan nilai CFA, *model fit* dapat diterima (RMSEA = 0.08, GFI = 0.986, CFI = 0.923), yang berarti item yang diadaptasi relevan untuk mengukur konstruk. Kemudian skala yang diadaptasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864, yang menunjukkan bahwa skala akan menghasilkan konsistensi hasil yang sama jika digunakan pada sampel yang berbeda (dengan karakteristik yang sama) dan dalam waktu yang berbeda. Penilaian atas *work life balance* berkisar dari 1 = Sangat buruk, sampai dengan 4 = Sangat baik.

Tabel 3. Blueprint Skala Work Life Balance

Aspek	Indikator	Butir
Work Interference with Personal Life	sejauh mana kondisi pekerjaan mengganggu atau menghambat kehidupan pribadi individu.	1,2,3,4,5
Personal Life Interference with Work	sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	6,7,8,9
Work Enhancement of Personal Work	kondisi pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi, seperti meningkatkan suasana hati atau keterampilan yang berguna di luar pekerjaan.	10,11,12,13
Personal Life Enhancement of Work	sejauh mana kehidupan pribadi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja individu.	14,15,16,17

3) Rancangan Alat Ukur Performa Kerja

Data performa kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan data kinerja menurut Peraturan Dinas Lingkungan Hidup (2024) tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabanjahe. Terdiri dari 21 butir, dengan

beberapa aspek yaitu: 1) Berorientasi pelayanan, 2) akuntabel, 3) kompeten, 4) harmonis, 5) loyal, 6) adaptif, dan 7) kolaboratif.

Ada beberapa bagian yang menjadi penilaian dinas, yaitu Berorientasi Pelayanan: menyelesaikan tugas bidang kepegawaian dan urusan umum pada Dinas Lingkungan Hidup dengan ramah dan tepat waktu. Akuntabel: menyelesaikan tugas bidang kepegawaian dan urusan umum pada Dinas Lingkungan Hidup dengan bertanggungjawab, jujur dan berintegritas serta melaksanakan wewenang sesuai aturan yang berlaku. Kompeten: Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan belajar untuk dapat menghadapi perubahan dengan peningkatan kompetensi diri. Harmonis: memberikan pelayanan kepada semua bidang pada Dinas Lingkungan Hidup untuk urusan umum dan kepegawaian.

Loyal yaitu menyelesaikan tugas dengan memegang teguh ideologi dan dasar negara dengan menjaga rahasia jabatan dan negara selaku ASN. Adaptif: senantiasa mengembangkan diri untuk menghadapi perubahan agar dapat mengembangkan inovasi dan kreativitas. Kolaboratif: menyelesaikan tugas dengan berkolaborasi dengan bidang-bidang.

3.2.2 Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel terikat : Performa Kerja (Y)
- 2) Variabel bebas : kepuasan kerja (X)
- 3) Variabel mediasi : *work life balance* (M)

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan, definisi diuraikan berdasarkan kumpulan beberapa teori.

3.4.1 Performa Kerja

Performa kerja adalah hasil dari interaksi antara keterampilan, upaya, dan kondisi kerja, yang mencakup pengetahuan, motivasi, serta lingkungan yang mendukung produktivitas. Selain itu, sikap, kepuasan kerja, keterlibatan, kepemimpinan, dan komitmen organisasi turut berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Performa kerja mencerminkan usaha individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, mencapai tujuan organisasi, dan menunjukkan perilaku kerja yang relevan dengan tugas inti. Pada akhirnya, performa kerja individu tidak hanya menggambarkan efektivitas tugas, tetapi juga kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

3.4.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif dan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan ini terbentuk ketika pegawai merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan, harapan, serta keinginannya, baik dalam hal lingkungan kerja, penghargaan, hubungan sosial, maupun peluang pengembangan diri. Pegawai yang puas cenderung memiliki motivasi tinggi, tanggung jawab besar, serta loyalitas kuat terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan stres, penurunan kinerja, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya penting bagi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga menjadi faktor strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan stabilitas tenaga kerjanya.

3.4.3 Work Life Balance

Work life balance adalah keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu dapat memenuhi kebutuhan kerja, keluarga, dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan tanpa menimbulkan konflik antarperan. Keseimbangan ini memungkinkan individu untuk mengatur waktu, keterlibatan psikologis, dan peran dengan pasangan, keluarga, teman, serta masyarakat, sehingga meningkatkan produktivitas, mengelola stres, dan menciptakan kepuasan kerja. Perusahaan juga berperan penting dalam mendukung keseimbangan ini agar pegawai dapat memaksimalkan potensinya dan menjaga kesehatan fisik serta mental.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dilihat rata-rata dari hasil penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 pegawai.

3.5.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Dengan ini didapatkan sampel berjumlah 78 pegawai.

3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*. Teknik total sampling merupakan teknik yang digunakan dimana seluruh total populasi dijadikan sampel penelitian, dan merupakan bagian dari teknik probabilitas sampling. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, 2013).

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur. Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur.

3.6.2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2007). Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015).

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas

dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

3.7 Prosedur Penelitian

3.7.1 Tahap Persiapan Penelitian (pra lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

- 1) Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian dan juga mengumpulkan teori yang mendukung dalam penelitian ini.
- 2) Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada.
- 3) Setelah peneliti mendapatkan izin maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk melakukan penyebaran skala secara langsung.

3.7.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan, yaitu

- 1) Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.
- 2) Setelah responden terkumpul maka dilakukan pengambilan data dengan cara memberikan tiga skala kepada setiap responden.
- 3) Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti lanjutannya dengan menganalisis data dengan bantuan program komputer
- 4) Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

3.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan model mediasi (Newman, 2013). Penelitian ini akan melihat fungsi variabel *work life balance* (M) pada pengaruh dari kepuasan kerja (X) terhadap performa kerja (Y).

Model ini pada dasarnya juga menggunakan rumus regresi, Regresi adalah metode statistik untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dan satu atau lebih variabel independen (bebas). Tujuan utamanya adalah untuk memprediksi atau memahami bagaimana perubahan pada variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hanya saja regresi perlu melakukan analisis berulang bila ingin melakukan analisis mediasi, karena ada variabel mediasi selain independen dan dependen. Kemudian analisis mediasi pada dasarnya ingin melihat pengaruh langsung dan tidak langsung karena kehadiran variabel mediasi (Memon et al., 2020).

Sebelum dilakukan analisis data maka akan diuji varian data terlebih dahulu, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah prosedur statistik untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan dari sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal atau tidak. Distribusi normal adalah sebaran data yang simetris dan berbentuk lonceng, dengan sebagian besar data terkumpul di sekitar nilai rata-rata. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa asumsi yang diperlukan dalam metode statistik parametrik, sehingga hasil analisis menjadi akurat. Setiap data sebaiknya berdistribusi normal dengan melihat dari skewness dan kurtosis, bila nilai keduanya kurang dari 2.0 maka data dianggap berdistribusi normal (Wulandari & Nirwana, 2021).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

- 1) Berdasarkan berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh $R^2 = 0.799$ terhadap *work life balance*, yang artinya secara positif ada 79.9% kepuasan kerja dapat memprediksi *work life balance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi secara signifikan dalam membentuk keseimbangan hidup yang harmonis antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal.
- 2) Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis didapatkan bahwa *work life balance* diketahui memberikan pengaruh $R^2 = 0.876$ terhadap performa kerja, yang artinya secara positif ada 87.6% *work life balance* dapat memprediksi performa kerja. Semakin baik *work-life balance* yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat performa kerja yang dapat ditunjukkan. pegawai yang mampu mengelola waktu, energi, serta tanggung jawabnya di antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih stabil, fokus yang lebih baik, serta motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut terganggu, maka pegawai berpotensi mengalami kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas.
- 3) Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung tersebut diketahui nilai standar estimasi sebesar 0.682 dengan nilai p sebesar $<.001$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja sebesar 68.2%. Dengan ini, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja

yang dirasakan karyawan baik dari segi penghargaan, lingkungan kerja, kesempatan berkembang, maupun hubungan dengan rekan dan atasan maka semakin tinggi pula tingkat performa kerja yang mereka tunjukkan.

- 4) Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung diketahui nilai standar estimasi sebesar 0.292 dengan nilai p sebesar $<.001$ sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap performa kerja melalui work life balance sebesar 29.2%. Dengan kata lain, kepuasan kerja mendorong terciptanya *work life balance*, dan keseimbangan tersebut pada akhirnya meningkatkan efektivitas, motivasi, serta kinerja pegawai secara keseluruhan.
- 5) Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berfungsi sebagai mediator psikologis yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap performa kerja pegawai, menjadikan kepuasan kerja dan keseimbangan hidup sebagai dua pilar utama dalam meningkatkan kinerja serta kesejahteraan individu di tempat kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan kepuasan kerja dengan cara membangun sikap positif terhadap pekerjaan, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta berupaya mengembangkan kompetensi diri melalui pelatihan atau pembelajaran mandiri. Selain itu, penting bagi pegawai untuk menjaga work-life balance dengan mengatur waktu secara efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi agar terhindar dari stres dan kelelahan berlebih.

Pegawai juga disarankan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan pihak manajemen terkait beban kerja atau kebutuhan dukungan yang diperlukan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan menjaga keseimbangan dan kepuasan kerja, pegawai dapat mencapai performa yang optimal sekaligus meningkatkan kesejahteraan pribadi. Namun work life balance menjadi tolak ukur yang akan mendukung performa kerja pegawai, sehingga work life balance yang tidak baik akan mengganggu performa kerja pegawai. Oleh karena itu penting bagi pegawai untuk menjaga work life balance dengan mengatur waktu kerja atau dapat mengatur emosi agar ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

5.2.2 Saran Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui sistem penghargaan yang adil, kesempatan promosi yang transparan, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan workshop berkala. Selain itu, penting untuk mendorong keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan memperhatikan beban kerja yang proporsional, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai. Dinas juga perlu memperkuat supervisi dan komunikasi internal agar koordinasi antarbagian lebih efektif, serta menegakkan kebijakan berbasis kinerja dengan indikator yang jelas dan objektif untuk mendorong peningkatan hasil kerja. Di sisi lain, pengembangan program lingkungan yang inovatif dan partisipatif perlu digalakkan dengan melibatkan masyarakat, lembaga pendidikan, dan organisasi lokal agar tujuan pelestarian

lingkungan di Kabupaten Karo dapat tercapai secara berkelanjutan dan meningkatkan citra positif instansi di mata publik.

5.2.3 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi performa kerja, seperti motivasi intrinsik, dukungan organisasi, atau iklim kerja. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan metode longitudinal agar mampu menggambarkan perubahan hubungan antara kepuasan kerja, work-life balance, dan performa kerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Peneliti juga dapat memperluas populasi dan lokasi penelitian agar hasilnya lebih generalis dan dapat dibandingkan antarinstansi atau sektor pekerjaan. Penggunaan pendekatan campuran (mixed methods) juga direkomendasikan untuk menggali lebih dalam aspek kualitatif, seperti pengalaman subjektif karyawan dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, penelitian di masa depan diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor psikologis dan organisasi yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. F. D., Ren Jye, A. K., Zulkifli, Z., & Bujang, M. A. (2020). The Development and Validation of Job Satisfaction Questionnaire for Health Workforce. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 27(6), 128–143. <https://doi.org/10.21315/mjms2020.27.6.12>
- Angka, A. F. S., & Sulawati. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133. <https://doi.org/10.62861/jimat%20amsir.v1i1.198>
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2021). *Manajemen Kinerja: Handbook manajemen SDM. Terjemahan: Lita Yusron*. Nusamedia.
- Arnaldo, G., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 722–730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13156>
- 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(3), 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bataineh, K. A. (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>

- Brummelhuis, L. L. T., & Lippe, T. V. D. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173–193. <https://doi.org/10.1002/hrm.20340>
- Cahyani, A., Oktaviana, P., & Dwianto, A. S. (2024). The effect of work-life balance on employee performance: case study at pt. Kamiidea indonesia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2278–2283. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.666>
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dinas Lingkungan Hidup. (2024). *Situs Pemerintah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo—Struktur Organisasi*. <https://dlhkaro.org/informasi/proper/>
- DiRenzo, M. S. (2010). *An examination of the roles of protean career orientation and career capital on work and life outcomes* [Doctor of Philosophy, Drexel University]. <https://doi.org/10.17918/etd-3378>
- Febriyanti, N. P. D., & Satrya, I. G. B. H. (2025). Peran work life balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(7), 496–509. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i7.p02>
- Firdaus, F. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 12–19. <https://doi.org/10.35130/cpcehy21>
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2020). Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Employee Engagement dan Organizational Commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 17. <https://doi.org/10.33603/jibm.v4i1.3347>
- Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho, F. A. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015: Job Performance Analysis. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada pt. Bio farma persero). *Jurnal Ecodemica : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>
- Ganapathi, R. (2016). A study on work life balance and job satisfaction of women employees working in new private sector banks. *Journal of Management*

Research and Analysis, 3(3), 126. <https://doi.org/10.5958/2394-2770.2016.00019.3>

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology*, 2nd ed (pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-000>

Habibie, M. Y., Hermawan, S., & Setiyono, W. P. (2025). Analysis of The Influence of Work-Life Balance (WLB), Workload, and Social Support on Employee Performance at (PLTU) Asam Asam. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(6), 6367–6385. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i6.51240>

Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.14710/jiab.2017.16645>

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hermana, D. D. J. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 48–54.

I. Putu Putra Oka Sujana & I. Komang Ardana. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kopi Bali Factory Tour Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/18053>

Kar, B., & Mishra, B. (2016). A literature review on occupational stress and job performance. *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, 6(1), 402–407. <https://doi.org/114.122.10.64>

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & De Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of*

Occupational & Environmental Medicine, 53(8), 856–866.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. *Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*. Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018), Surat Thani, Thailand. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>

Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(1), 122–127.
<https://doi.org/10.35797/jab.v9.i1.122-127>

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior* (An evidence-based approach fourteenth edition). IAP.

Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bpr prisma dana manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 5(005), 1–8.
<https://doi.org/10.35797/jab.v0.i0.%p>

Mandagi, N. M., & Wijono, S. (2023). Work-Life Balance (WLH) and Job Satisfaction of Employees at PT. X Yogyakarta. *Journal of Social Research*, 2(8), 2557–2563. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i8.1301>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Salemba Empat.

Memon, S. M. J., & Alcasoas, M. N. (2018). A Study of Work-Life Balance among Married Women in the Banking Sector in Salcete, Goa. *International Journal of Management Studies*, 2(6), 103.
[https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2\(6\)/12](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(6)/12)

Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx.
[https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)

Mubarok, E. S. (2019). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 11(35), 69–79. <https://doi.org/10.7176/EJBM/11-35-09>

- Nabila, V., & Budiono. (2025). Pengaruh job satisfaction terhadap employee performance melalui work engagement pada karyawan PT.XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13, 242–254. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p242-254>
- Newman, D. (2013). How Shifting Communication Trends Are Impacting Digital Transformation. *Research Centre of Business Administration in The Bucharest University of Economic Studies, Romania*.
- Nugraha, S., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2022). Gambaran Work-Life Balance Pada Profesi Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19, di Rumah Sakit di JABODETABEK. *KOLONI*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.31004/koloni.v1i2.33>
- Nur, I. H., & Prestiana, N. D. I. (2019). Psychological Well-Being and Family Supportive Supervision Behaviors Toward Work-Life Balance on Employees. *SOUL: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1), Article 1.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.1, Cet.1). Yayasan Ainsiyam.
- Nurhasan, A., & Sinambela, L. P. (2025). The Effect of Work-Life Balance On Job Satisfaction and Productivity in The General and Financial Bureau of The Indonesian Quarantine Agency. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 39–45. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3622>
- Omolayo, B., & Omole, O. C. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238–246.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 5(003), Article 003. <https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003.%p>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pasaribu, D. F. (2024). The effect of job satisfaction on employee performance of pt. Saraswanti anugerah makmur medan branch. *Maker: Jurnal Manajemen*, 10(2), 275–284. <https://doi.org/10.37403/mjm.v10i2.716>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2018). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 01–17.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap

- Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Putri, S. A. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
<https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Raja, S., & Stein, S. (2014). Work–Life Balance: History, Costs, and Budgeting for Balance. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 27(02), 071–074.
<https://doi.org/10.1055/s-0034-1376172>
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesepuluh). Indeks.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour* (14th ed., Global ed). New Jersey: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2003). *Organization theory: Structure, design, and applications*. (Alih Bahasa; Jusuf Udaya). Arcan.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (Thirteenth Edition.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Saraswati, R., & Sirait Febriella. (2017). *Perilaku Organisasi* (ed. 16., cet. 6). Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
<https://doi.org/10.35797/jab.v7.i2.30-39>
- Safira, T. D., & Wahyuningsih, S. H. (2024). The Mediating Effect Of Work Life Balance In Explaining The Effect Of Flexible Work Arrangements And Job Satisfaction On Employee Performance. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics and Business, ICEB 2023, 2-3 August 2023, Padang, Sumatera Barat, Indonesia*. Proceedings of the 1st International Conference on Economics and Business, ICEB 2023, 2-3 August 2023, Padang, Sumatera Barat, Indonesia, Padang, Indonesia.
<https://doi.org/10.4108/eai.2-8-2023.2341457>
- Sari, M. W., Sari, V. N., & Yohana, M. (2022). Employee Performance Model Through Job Satisfaction: Knowledge Management, Career Development and Motivation at PT Home Credit West Sumatera. *Journal of Accounting and Finance Management*, 3(1), 1–9.
<https://doi.org/10.38035/jafm.v3i1.63>
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *Agora*, 5(3), 1–6.

- Simarmata, H. M. P., Simarmata, N. I. P., Handiman, U. T., & Ismail, M. (2023, January). (PDF) *Teori Organisasi dan Manajemen*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/366953821_Teori_Organisasi_dan_Manajemen
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tawakal, M. I., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7744>
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), Article 4.
- Ubaidillah, Syukri, M., Azima, K., & Astuti, Y. R. (2024). Strategi Pengelolaan Work Life Balance dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(4), 267–275. <https://doi.org/10.38035/jimt>
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wu, Y.-C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(1), 21–32. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.1.21>
- Wungu, K. M. (2020). *Hubungan Self Efficacy dan Iklim Organisasi dengan Job Performance pada Broker Properti di Jawa Timur* [Masters, UNTAG SURABAYA]. <https://doi.org/10/JURNAL%20TURNITIN.pdf>
- Wulandari, D., & Nirwana, M.B (2021). Mardia's Skewness and Kurtosis for Assessing Normality Assumption in Multivariate Regression. *Enthusiastic: International Journal of Statistics and Data Science*, 1(1), 1–6. <https://journal.uui.ac.id/ENTHUSIASTIC>
- Yadav, T., & Rani, S. (2015). Work life balance: Challenges and opportunities. *International Journal of Applied Research*, 1(11), 680–684.

Yasinta -, & Dewi, I. G. A. M. (2024). Peran kelelahan emosional memediasi work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pt kharisma duta anggada. *E-Jurnal Manajemen*, 13(8), 1313–1332. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i08.p05>



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1 ALAT UKUR

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Salam hormat,

Semoga anda selalu dalam keadaan sehat jiwa dan raga.

Terima kasih telah membaca prosedur ini sebelum melakukan persetujuan.

Saya peneliti dari bidang Psikologi lintas keilmuan ingin melakukan survei. Bersama ini saya mengajak anda untuk memberikan tanggapan dalam riset ini. Segala tanggapan anda dalam survei ini tidak menunjukkan salah atau benar, sehingga isilah pernyataan ini secara jujur dan terbuka.

Tidak ada dampak serius yang ditimbulkan dalam mengisi survei ini, baik dari fisik maupun psikis. Kami tidak meminta data sensitif yang bersifat pribadi (nomor KTP, nomor PIN, dll). Semua data yang diisi oleh responden bersifat rahasia dan berada dibawah hukum UU Peraturan Menteri no. 20 tahun 2016 tentang Perlindungan Data Pribadi (PDP) serta tidak dipublikasikan.

Dengan menandatangani surat persetujuan ini, Anda menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian

Responden

Peneliti

Inisial.....

Hanna Gricilia Tampubolon

Data Demografi

Jenis kelamin : A. laki-laki B. Perempuan

Kode jawaban: (1)= Sangat buruk, (2)= Buruk, (3)= Baik, (4)= Sangat baik.

n	KK	Kode angka
1	Rekan kerja saya berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.	
2	Sangat mudah bagi saya untuk bergaul dengan rekan kerja saya.	
3	Saya merasa menjadi bagian dari sebuah tim dalam mencapai tujuan kerja yang sama.	
4	Saya merasakan adanya semangat kerja sama dalam organisasi ini.	
5	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja bila diperlukan	
6	Atasan/manajer senior saya menunjukkan komitmen dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	
7	Atasan saya menjelaskan dengan jelas harapannya terkait kinerja saya.	
8	Atasan saya dapat menjawab pertanyaan atau mengatasi kekhawatiran saya	
9	Atasan saya memiliki keterampilan manajerial yang baik	
10	Gaji pokok saya adil sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	
11	Kenaikan gaji tahunan saya masuk akal	
12	Saya puas dengan rencana pensiun saya	
13	Proses yang digunakan untuk menentukan promosi/kenaikan gaji tahunan adalah adil dan wajar.	
14	Saya menerima penghargaan atau pujian yang pantas untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.	
15	Saya memahami visi organisasi saya.	
16	Misi dan tujuan organisasi membuat saya merasa pekerjaan saya sangat penting.	
17	Saya merasa telah berkontribusi terhadap rencana dan misi organisasi.	
18	Pekerjaan saya memanfaatkan keterampilan dan kemampuan saya dengan baik.	
19	Saya puas dengan keterlibatan saya dalam membuat keputusan yang memengaruhi pekerjaan saya.	
20	Pelatihan awal yang diberikan oleh rumah sakit kepada saya sudah mencukupi.	
21	Rumah sakit menyediakan pelatihan berkelanjutan sesuai kebutuhan saya.	
22	Pelatihan yang ditawarkan organisasi membantu saya menjadi lebih efektif dan efisien dalam pekerjaan.	
23	Organisasi ini mendorong pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional.	
24	Saya memiliki kesempatan di tempat kerja untuk belajar dan berkembang	
25	Saya puas dengan jumlah jam kerja saya	
26	Saya diberi kelonggaran dalam menjadwalkan jam kerja saya	
27	Saya diberi kelonggaran untuk mengatur pekerjaan dan kepentingan di luar pekerjaan, seperti tanggung jawab keluarga, belajar, olahraga, dan hal lainnya.	

n	KK	Kode angka
28	Organisasi ini sangat baik dalam menyampaikan informasi yang relevan kepada karyawan mengenai hal-hal yang memengaruhi kami.	
29	Pihak manajemen menjelaskan alasan yang jelas di balik setiap keputusan terkait isu-isu penting.	
30	Saya tahu ke mana harus pergi di dalam organisasi untuk mendapatkan informasi yang saya butuhkan.	
31	Atasan saya menyampaikan harapannya terkait kinerja saya dengan jelas.	
32	Kondisi fisik tempat kerja saya (pencahayaan, ventilasi, ergonomi, dan lain-lain) sangat baik.	
33	Saya memiliki alat dan sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan saya dengan baik	
34	Jumlah beban kerja yang diharapkan dari saya adalah wajar	

n	WLB	Kode angka
1	Tuntutan pekerjaan membuat saya sulit menjalani aktivitas pribadi sesuai keinginan.	
2	Beban kerja yang tinggi membuat saya jarang memiliki waktu luang untuk diri sendiri.	
3	Pekerjaan sering memaksa saya menunda atau membatalkan kegiatan pribadi yang sudah direncanakan.	
4	Setelah jam kerja, saya masih memiliki cukup waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi.	
5	Kehidupan pribadi saya tetap berjalan lancar meskipun pekerjaan saya menuntut banyak waktu.	
6	Masalah pribadi saya sering mengganggu konsentrasi saat bekerja.	
7	Tanggung jawab dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	
8	Urusan pribadi saya jarang memengaruhi kinerja saya di tempat kerja.	
9	Saya dapat memisahkan dengan baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.	
10	Pengalaman dari pekerjaan saya membuat saya lebih mampu menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadi.	
11	Keterampilan yang saya pelajari di tempat kerja membantu saya menjalani aktivitas di luar pekerjaan dengan lebih baik.	
12	Apa yang saya dapatkan dari pekerjaan jarang bermanfaat dalam kehidupan pribadi saya.	
13	Pekerjaan saya tidak memberikan nilai tambah bagi kehidupan saya di luar kantor.	
14	Pengalaman dari kehidupan pribadi membantu saya menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	
15	Hubungan yang saya bangun di luar pekerjaan memberikan energi positif bagi kinerja saya di tempat kerja.	
16	Kehidupan pribadi saya jarang memberikan manfaat bagi pekerjaan saya.	
17	Aktivitas di luar pekerjaan tidak banyak berpengaruh pada cara saya bekerja.	

LAMPIRAN 2 DATA PRIMER

Data Primer *Work Life Balance*

n	wlb2	wlb3	wlb4	wlb5	wlb6	wlb7	wlb8	wlb9	wlb10	wlb11	wlb13	wlb16	wlb17	work life balance
1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	37
2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	35
4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	43
6	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	37
7	3	3	2	2	1	3	1	1	2	4	3	3	3	31
8	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	37
9	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	43
10	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	43
11	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	40
12	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	46
13	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
14	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	40
15	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	34
16	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	37
17	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	36
18	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	36
19	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	39
20	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	41
21	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	42

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
23	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	43
24	2	4	3	2	4	4	1	3	4	2	2	1	3	35
25	2	4	3	2	2	4	1	3	4	2	2	1	3	33
26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	39
27	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	37
28	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	47
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	42
30	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	45
31	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	39
32	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	49
33	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	40
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	40
35	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	37
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	40
37	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	35
38	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	34
39	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	43
40	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	34
41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	41
42	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	44
43	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	45
44	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	42
45	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	33
46	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	37
47	3	2	2	4	1	3	1	2	2	3	3	2	4	32

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)2/7/26

48	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	44
49	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	39
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	39
51	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	39
52	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	29
53	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	32
54	4	3	4	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	31
55	4	3	3	4	3	3	1	2	1	2	3	3	4	36
56	4	3	3	3	4	3	1	2	1	2	3	3	4	36
57	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	38
58	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	35
59	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	35
60	3	3	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	3	29
61	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	43
62	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	37
63	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	36
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
65	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	29
66	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	33
67	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	38
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
69	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	34
70	3	2	1	1	2	4	2	1	1	1	2	4	2	26
71	4	3	2	3	2	1	2	2	1	3	4	2	4	33
72	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2	3	28
73	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	39

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

74	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	42
75	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	40
76	4	4	4	4	3	2	4	1	1	3	4	4	4	42
77	2	3	1	3	2	4	1	1	1	2	2	3	3	28
78	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	39

Data Primer Kepuasan Kerja

n	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15	kk16	kk17	kk18	kk19	kk20
1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4
4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
6	4	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4
7	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
8	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3
9	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3
10	3	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	3
11	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
14	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3
15	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
16	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4

17	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
19	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4
20	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3
24	4	3	2	2	4	1	3	4	2	1	2	4	4	1	3	3	4	4
25	4	3	2	2	4	1	3	4	2	1	2	4	4	1	3	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
28	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
30	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
32	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
34	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
38	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3
39	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
40	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3
41	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
42	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4

43	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4
44	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
45	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
46	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
47	2	2	2	1	3	1	2	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4
48	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
52	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2
53	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
54	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2
55	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4
56	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
60	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3
61	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
62	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
63	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
65	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
66	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
67	2	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	4	3	4	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

69	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	2	1	1	2	4	2	1	1	1	3	2	4	4	4	2	3	2	3
71	3	2	3	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	2	4	3	2	2
72	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
73	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
75	3	2	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
76	4	4	4	3	2	3	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
77	3	1	3	2	3	1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
78	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3

n	kk22	kk23	kk24	kk25	kk26	kk27	kk28	kk29	kk30	kk31	kk32	kk33	kk34	kepuasan kerja
1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	97
2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	107
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	87
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	106
6	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	99
7	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
8	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	90
9	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	108
10	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	102
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	96
12	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	112

13	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	103
14	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	102
15	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
16	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	104
17	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
18	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
19	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	92
20	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	100
21	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	104
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	98
23	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	100
24	3	3	2	1	2	4	4	1	3	3	4	1	2	86
25	3	4	2	1	2	4	4	1	3	4	4	1	2	89
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
27	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	89
28	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	112
29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	101
30	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	105
31	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	96
32	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	122
33	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	105
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
35	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
36	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	90
37	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	87
38	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	95

39	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	97
40	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	89
41	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	93
42	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	109
43	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	5	112
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	101
45	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	84
46	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	98
47	2	2	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	93
48	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	109
49	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	92
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
51	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	90
52	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	75
53	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	76
54	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	73
55	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	92
56	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	93
57	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
58	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
59	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	86
60	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	77
61	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	100
62	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	94
63	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	85
64	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	103

65	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82
66	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	84
67	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	99
68	4	4	3	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	113
69	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
70	1	1	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	4	82
71	2	3	3	1	3	1	2	2	4	3	2	2	3	73
72	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	82
73	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
74	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	106
75	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	99
76	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	103
77	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	77
78	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	101

Data Primer Performa Kerja

n	performa kerja	n	performa kerja	n	performa kerja	n	performa kerja
1	63	21	69	41	63	61	69
2	71	22	65	42	72	62	63
3	57	23	68	43	75	63	59
4	60	24	54	44	69	64	68
5	69	25	56	45	56	65	54
6	65	26	63	46	64	66	55

7	54	27	60	47	59	67	65
8	59	28	74	48	74	68	78
9	72	29	68	49	63	69	60
10	71	30	71	50	63	70	54
11	64	31	65	51	62	71	51
12	73	32	82	52	51	72	52
13	66	33	71	53	52	73	62
14	67	34	65	54	51	74	69
15	57	35	62	55	63	75	65
16	66	36	62	56	64	76	71
17	62	37	58	57	62	77	51
18	62	38	63	58	58	78	67
19	64	39	66	59	58		
20	66	40	59	60	53		

LAMPIRAN 3 HASIL ANALISIS DATA

Reliability kepuasan kerja1*Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.899	0.015	0.869	0.929

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
kk1	0.900	0.872	0.929	0.185	-0.039	0.391
kk2	0.900	0.870	0.929	0.234	0.012	0.434
kk3	0.898	0.869	0.927	0.313	0.097	0.500
kk4	0.894	0.862	0.926	0.580	0.410	0.711
kk5	0.894	0.861	0.927	0.600	0.435	0.725
kk6	0.894	0.862	0.926	0.573	0.402	0.706
kk7	0.895	0.864	0.927	0.506	0.320	0.655
kk8	0.894	0.862	0.927	0.554	0.378	0.691
kk9	0.896	0.865	0.927	0.468	0.275	0.626
kk10	0.898	0.866	0.929	0.387	0.180	0.561
kk11	0.896	0.864	0.928	0.459	0.263	0.618
kk12	0.898	0.867	0.930	0.330	0.116	0.514
kk13	0.894	0.862	0.925	0.592	0.425	0.720
kk14	0.898	0.867	0.929	0.358	0.147	0.538
kk15	0.897	0.867	0.928	0.374	0.165	0.551
kk16	0.898	0.868	0.929	0.359	0.148	0.539
kk17	0.896	0.866	0.927	0.445	0.247	0.607
kk18	0.894	0.862	0.926	0.623	0.466	0.743
kk19	0.897	0.867	0.928	0.385	0.177	0.559
kk20	0.896	0.865	0.927	0.493	0.304	0.645
kk21	0.896	0.865	0.928	0.468	0.273	0.625
kk22	0.896	0.866	0.927	0.441	0.242	0.604
kk23	0.898	0.867	0.929	0.359	0.148	0.538
kk24	0.897	0.866	0.928	0.411	0.208	0.581
kk25	0.898	0.867	0.929	0.352	0.141	0.533
kk26	0.895	0.864	0.926	0.538	0.358	0.679
kk27	0.898	0.867	0.928	0.343	0.130	0.525
kk28	0.898	0.867	0.929	0.345	0.133	0.527

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
kk29	0.899	0.868	0.930	0.312	0.096	0.500
kk30	0.897	0.867	0.928	0.387	0.180	0.561
kk31	0.894	0.861	0.927	0.605	0.442	0.729
kk32	0.897	0.866	0.928	0.411	0.208	0.581
kk33	0.894	0.863	0.926	0.584	0.415	0.714
kk34	0.896	0.864	0.927	0.495	0.307	0.647

Reliability kepuasan kerja2

Butir kepuasan kerja yang gugur ada dua yaitu kk1, dan kk2

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.901	0.014	0.873	0.929

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
kk3	0.900	0.873	0.928	0.304	0.087	0.493
kk4	0.896	0.867	0.925	0.564	0.391	0.699
kk5	0.896	0.865	0.927	0.584	0.415	0.714
kk6	0.896	0.867	0.925	0.552	0.376	0.690
kk7	0.897	0.868	0.926	0.524	0.341	0.668
kk8	0.896	0.867	0.926	0.546	0.368	0.685
kk9	0.898	0.869	0.926	0.477	0.285	0.633
kk10	0.899	0.870	0.928	0.421	0.219	0.589
kk11	0.898	0.868	0.928	0.463	0.268	0.621
kk12	0.900	0.872	0.929	0.340	0.127	0.523
kk13	0.896	0.867	0.924	0.593	0.427	0.720
kk14	0.899	0.871	0.928	0.370	0.161	0.547
kk15	0.899	0.871	0.927	0.374	0.165	0.551
kk16	0.901	0.872	0.929	0.340	0.127	0.523
kk17	0.898	0.870	0.927	0.430	0.229	0.596
kk18	0.896	0.866	0.926	0.628	0.472	0.746
kk19	0.899	0.871	0.927	0.400	0.195	0.572

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
kk20	0.897	0.868	0.927	0.523	0.340	0.667
kk21	0.898	0.869	0.927	0.449	0.251	0.610
kk22	0.898	0.870	0.926	0.450	0.253	0.611
kk23	0.900	0.871	0.928	0.383	0.176	0.558
kk24	0.899	0.870	0.928	0.413	0.210	0.582
kk25	0.900	0.871	0.928	0.364	0.154	0.543
kk26	0.897	0.868	0.926	0.536	0.356	0.678
kk27	0.900	0.871	0.928	0.354	0.142	0.534
kk28	0.900	0.871	0.928	0.344	0.131	0.526
kk29	0.901	0.873	0.930	0.294	0.076	0.485
kk30	0.899	0.872	0.927	0.375	0.167	0.552
kk31	0.896	0.866	0.926	0.608	0.446	0.732
kk32	0.899	0.871	0.927	0.426	0.225	0.592
kk33	0.896	0.867	0.925	0.573	0.401	0.705
kk34	0.898	0.869	0.927	0.474	0.282	0.630

Reliability work life balance1*Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.781	0.040	0.703	0.859

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
wlb1	0.781	0.706	0.856	0.205	-0.018	0.409
wlb2	0.778	0.703	0.853	0.255	0.035	0.452
wlb3	0.775	0.702	0.849	0.293	0.076	0.484
wlb4	0.758	0.671	0.844	0.529	0.347	0.672
wlb5	0.757	0.665	0.848	0.564	0.391	0.699
wlb6	0.753	0.662	0.844	0.588	0.420	0.716
wlb7	0.771	0.687	0.855	0.356	0.146	0.536
wlb8	0.750	0.654	0.847	0.584	0.415	0.714

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
wlb9	0.765	0.680	0.850	0.437	0.237	0.601
wlb10	0.774	0.691	0.856	0.337	0.123	0.520
wlb11	0.774	0.689	0.859	0.321	0.106	0.507
wlb12	0.786	0.706	0.866	0.145	-0.080	0.356
wlb13	0.763	0.677	0.849	0.468	0.274	0.625
wlb14	0.781	0.701	0.861	0.213	-0.010	0.415
wlb15	0.781	0.706	0.857	0.192	-0.031	0.398
wlb16	0.769	0.686	0.851	0.390	0.184	0.564
wlb17	0.775	0.694	0.856	0.299	0.082	0.489

Reliability work life balance2

Butir work life balance yang gugur ada 4 yaitu wlb1, wlb12, wlb14, wlb15

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.789	0.038	0.715	0.864

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
wlb2	0.789	0.717	0.861	0.242	0.021	0.441
wlb3	0.783	0.714	0.852	0.331	0.117	0.515
wlb4	0.763	0.680	0.846	0.551	0.375	0.689
wlb5	0.761	0.674	0.849	0.589	0.422	0.718
wlb6	0.761	0.675	0.848	0.568	0.396	0.702
wlb7	0.785	0.706	0.864	0.304	0.088	0.494
wlb8	0.756	0.661	0.851	0.594	0.428	0.721
wlb9	0.768	0.686	0.851	0.489	0.299	0.642
wlb10	0.781	0.702	0.860	0.372	0.163	0.549
wlb11	0.784	0.704	0.864	0.329	0.115	0.514
wlb13	0.771	0.691	0.851	0.464	0.269	0.622
wlb16	0.784	0.706	0.862	0.331	0.117	0.515
wlb17	0.788	0.714	0.862	0.257	0.036	0.453

Reliability performa kerja*Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.826	0.030	0.767	0.885

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
ki1	0.826	0.769	0.882	0.228	0.006	0.429
ki2	0.822	0.764	0.880	0.316	0.100	0.503
ki3	0.821	0.765	0.878	0.336	0.123	0.520
ki4	0.810	0.744	0.876	0.560	0.385	0.696
ki5	0.813	0.746	0.880	0.513	0.328	0.660
ki6	0.808	0.740	0.876	0.604	0.440	0.728
ki7	0.818	0.755	0.882	0.407	0.203	0.577
ki8	0.809	0.741	0.877	0.564	0.391	0.699
ki9	0.816	0.753	0.880	0.441	0.242	0.604
ki10	0.823	0.764	0.883	0.323	0.108	0.509
ki11	0.824	0.760	0.887	0.301	0.084	0.491
ki12	0.825	0.764	0.887	0.254	0.034	0.451
ki13	0.814	0.751	0.878	0.483	0.291	0.637
ki14	0.824	0.764	0.883	0.288	0.070	0.480
ki15	0.824	0.766	0.882	0.263	0.043	0.459
ki16	0.825	0.763	0.888	0.282	0.064	0.475
ki17	0.822	0.763	0.882	0.309	0.092	0.497
ki18	0.813	0.746	0.880	0.551	0.374	0.689
ki19	0.823	0.764	0.882	0.294	0.076	0.485
ki20	0.815	0.753	0.878	0.478	0.286	0.633
ki21	0.818	0.756	0.881	0.419	0.217	0.587

Descriptive Statistics*Descriptive Statistics*

	Valid	Mean	Std. Deviation	Range	Minimum	Maximum
work life balance	78	37.96	5.002	25.00	26.00	51.00
kepuasan kerja	78	94.64	10.139	49.00	73.00	122.0
performa kerja	78	63.26	6.789	31.00	51.00	82.00

Descriptive Statistics skewness - kurtosis*Descriptive Statistics*

	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
work life balance	-0.058	0.272	-0.002	0.538
kepuasan kerja	0.036	0.272	-0.132	0.538
performa kerja	0.120	0.272	-0.195	0.538

Linear Regression*Model Summary - work life balance*

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	5.002
M ₁	0.894	0.799	0.797	2.255

Note. M₁ includes kepuasan kerja

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	1540.4	1	1540.375	302.9	< .001
	Residual	386.5	76	5.086		
	Total	1926.9	77			

Note. M₁ includes kepuasan kerja

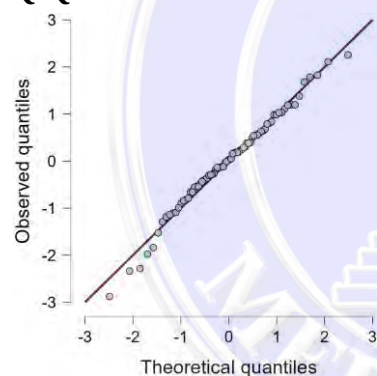
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
-------	----------------	----	-------------	---	---

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	37.962	0.566		67.021	< .001
M ₁	(Intercept)	-3.787	2.412		-1.570	.121
	kepuasan kerja	0.441	0.025	0.894	17.404	< .001

Q-Q Plot Standardized Residuals**Regression work life balance terhadap performa kerja***Model Summary - performa kerja*

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	6.789
M ₁	0.936	0.876	0.875	2.405

Note. M₁ includes work life balance

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	3109.5	1	3109.462	537.8	< .001

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
	Residual	439.4	76	5.782		
	Total	3548.9	77			

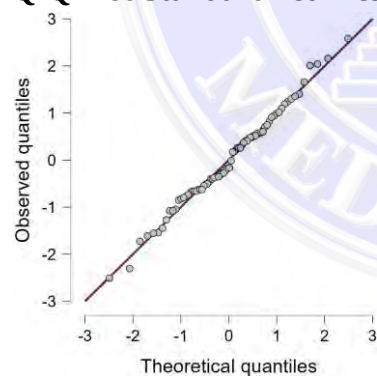
Note. M₁ includes work life balance

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	63.256	0.769		82.291	< .001
M ₁	(Intercept)	15.033	2.097		7.168	< .001
	work life balance	1.270	0.055	0.936	23.191	< .001

Q-Q Plot Standardized Residuals



Regression kepuasan kerja terhadap performa kerja

Model Summary - performa kerja

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	6.789
M ₁	0.974	0.948	0.948	1.555

Model Summary - performa kerja

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
-------	---	----------------	-------------------------	------

Note. M₁ includes kepuasan kerja

ANOVA

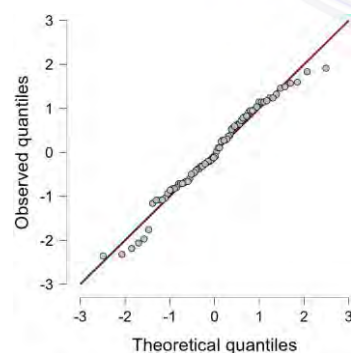
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	3365.1	1	3365.077	1391	< .001
	Residual	183.8	76	2.418		
	Total	3548.9	77			

Note. M₁ includes kepuasan kerja

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	63.256	0.769		82.291	< .001
M ₁	(Intercept)	1.551	1.664		0.932	.354
	kepuasan kerja	0.652	0.017	0.974	37.302	< .001

Q-Q Plot Standardized Residuals

Mediation Analysis
Parameter estimates

Direct effects

						95% Confidence Interval		
						Low er	Upp er	
kepuas an kerja	→	perfor ma kerja	0.682	0.04 4	15.6 8	< .00 1	0.59 7	0.76 7

Note. Estimator is ML.

Indirect effects

							95% Confidence Interval			
							Lo wer	Up per		
			Std. esti mate	Std. err or	z- val ue	p				
kepuasan kerja	→	work life balance	→	perfor mance kerja	0.292	0.041	7.146	< .001	0.212	0.372

Note. Estimator is ML.

Total effects

						95% Confidence Interval		
						Low er	Upp er	
kepuas an kerja	→	perfor ma kerja	0.974	0.00 6	166. 1	< .00 1	0.96 2	0.98 5

Note. Estimator is ML.

Path coefficients

						95% Confidence Interval		
						Lower	Upper	
			Std. estimate	Std. error	z-value	p		
work life balance	→	perfor ma kerja	0.326	0.045	7.233	< .001	0.238	0.414
kepuas an kerja	→	perfor ma kerja	0.682	0.044	15.682	< .001	0.597	0.767
kepuas an kerja	→	work life balance	0.894	0.023	39.367	< .001	0.850	0.939

Note. Estimator is ML.

R-Squared

	R ²
performa kerja	0.970
work life balance	0.799

Path plot