

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA DI RS X YANG TERDAPAT DI PONOROGO)**

Dino Ichсандy Hanggara
Universitas Negeri Surabaya

Correspondence		
Email: dino.19138@mhs.unesa.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 24 Juni 2024	Accepted: 30 Juni 2024	Published: 1 Juli 2024

ABSTRACT

The hospital is one of the health facilities that has an important role in providing health services to the community. The quality of hospital service is heavily influenced by the performance of the staff. One factor that affects employee performance is work-life balance. RSU X yang berada di Ponorogo is a private hospital that operates in the field of health services. RSU x yang berada di Ponorogo has several services available including hospital care, street care, medical care, CT scan as well as hemodialysis therapy. The aim of this study is to test and analyze the impact of work life balance on employee performance through job satisfaction at RSU x yang berada di ponorogo. This research is quantitative. The sampling technique uses a saturated sample with a purposive sample type where the sample has been determined by a researcher with a specific weighting with a number of respondents of as many as 85 nurses at Darmayu Ponorogo RSU. The statistical analysis used in this study is partial least square (PLS) with the help of SmartPLS 3.2.9 software. The results of this study explained that work life balance had a positive and significant impact on employee performance, work life equilibrium had a significant and positive impact on job satisfaction, employee's performance had a negative and significant influence on employment satisfaction and employee satisfaction was able to mediate the relationship between work life balances and employees' performance.

Keywords: *work life-balance; kinerja karyawan; kepuasan kerja; job satisfaction*

Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan ekonomi dunia yang sangat pesat, menuntut perusahaan untuk dapat memenangkan pasar. Seiring dengan perkembangan teknologi, perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan pemanfaatan teknologi yang ada. Di era industri 4.0 ini, peningkatan produktivitas dan peningkatan efisiensi biaya menjadi hal penting agar perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor (Kotler et al., 2009) Agar perusahaan dapat bersaing dan unggul maka perusahaan membutuhkan peran sumber daya yang baik, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang perlu dikelola oleh perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia. Sehingga penting bagi perusahaan memperhatikan work life-balance karyawan agar karyawan dapat mempertahankan kinerjanya.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah elemen penting di sebuah perusahaan. Perusahaan selalu mencari sumber daya manusia yang kompeten untuk membantu berkembangnya perusahaan serta meningkatkan efisiensi operasional. Sebagai elemen penting dalam perusahaan, maka pengolaan terhadap sumber daya manusia sudah seharusnya dijadikan prioritas bagi perusahaan sehingga karyawan mampu bekerja dengan maksimal dan nyaman sehingga tidak membuat karyawan ingin meninggalkan perusahaan.

Menurut (Lucy Wambui et al., 2017), Kesehatan karyawan dapat terancam jika ada ketidakseimbangan antara kehidupan kerja yang sehat dan kehidupan kerja yang tidak sehat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja baik dari individu maupun organisasi secara keseluruhan. Menurut (Wulandari & Hadi, 2021), Work life-balance merujuk pada seimbangannya kehidupan seorang individu dalam membagi waktu dan energi antara hidup

pribadi, keluarga, dan pekerjaan. Jika perusahaan tidak dapat menjaga kesinambungan kerja dan kehidupan pribadi, maka dapat berdampak negatif pada pekerja dan organisasi secara keseluruhan.

Tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan sangat berpengaruh terhadap seberapa baik mereka bekerja, hal ini juga diungkapkan oleh (Rene & Wahyuni, 2018), yaitu karyawan ketika senang terhadap pekerjaan mereka akan sering ikut andil dalam organisasi yang secara langsung terkait dengan kinerja mereka. (Sabil, 2021) dan (Wolor et al., 2020) menuturkan kepuasan dalam bekerja berdampak baik pada kinerja dari para karyawan. Tetapi (Bataneh, 2019) berpendapat kepuasan dalam bekerja tak berdampak besar terhadap kinerja dari para karyawan.

(Mathis & Jackson, 2008) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Ketika karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula, namun hal tersebut akan sulit apabila work life-balance dan kepuasan kerja karyawan yang tidak diperhatikan sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Turangan et al. (2022) Work life-balance tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Wulandari & Hadi (2021) menemukan bahwa work life-balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maharani et al. (2023) menyatakan bahwa work life-balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian telah meneliti efek work-life balance terhadap kinerja karyawan.

Ada sejumlah peneliti yang menyelidiki hubungan antara keseimbangan hidup dan kepuasan kerja. Menurut Turangan et al. (2022) dan Muliawati & Frianto (2020), dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa work life-balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, berdasarkan penelitian lain oleh (Foanto et al., 2020) menyatakan bahwa work life-balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pebrianto & Hamdani (2020) menuturkan kepuasan kerja berefek secara signifikan pada kinerja karyawan. Murningsih (2013) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berefek positif terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut Kristine (2017), kepuasan kerja justru berefek negatif terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini difokuskan pada Rumah Sakit Umum X Ponorogo, yaitu rumah sakit swasta yang dikelola oleh badan hukum Kencana yang banyak menjadi rujukan masyarakat Ponorogo untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, sehingga Rumah Sakit Umum X Ponorogo membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik agar selalu bisa memberikan pelayanan yang baik kepada para pasiennya sehingga pegawai yang berada di rumah sakit ini juga bisa memiliki kepuasan kerja. Berdasarkan observasi dan pengamatan dapat diketahui mengenai jam kerja dari Perawat di Rumah Sakit Umum X Ponorogo bisa bekerja lebih dari jam kantor pada umumnya. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang tinggi pada perawat dapat berdampak negatif pada kualitas layanan pasien. Hal ini dapat terlihat dalam waktu tunggu yang lama perawat yang kelelahan mungkin membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga pasien harus menunggu lebih lama untuk mendapatkan layanan. Kurangnya komunikasi perawat yang kelelahan mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk berkomunikasi dengan pasien dan keluarganya tentang kondisi pasien dan rencana perawatannya. Shift kerja yang tidak teratur membuat perawat sering kali harus bekerja shift malam, akhir pekan, dan hari libur. Hal ini dapat mengganggu pola tidur, waktu makan, dan waktu bersama keluarga dan teman. Kesalahan medis kelelahan dapat meningkatkan resiko kesalahan medis, yang dapat membahayakan keselamatan pasien. Ketidakseimbangan kehidupan kerja jam kerja yang panjang dapat membuat perawat sulit untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan sosial mereka. Hal ini dapat menyebabkan

masalah dalam hubungan keluarga dan teman, serta mengurangi waktu untuk kegiatan yang mereka sukai. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja”

Hipotesis

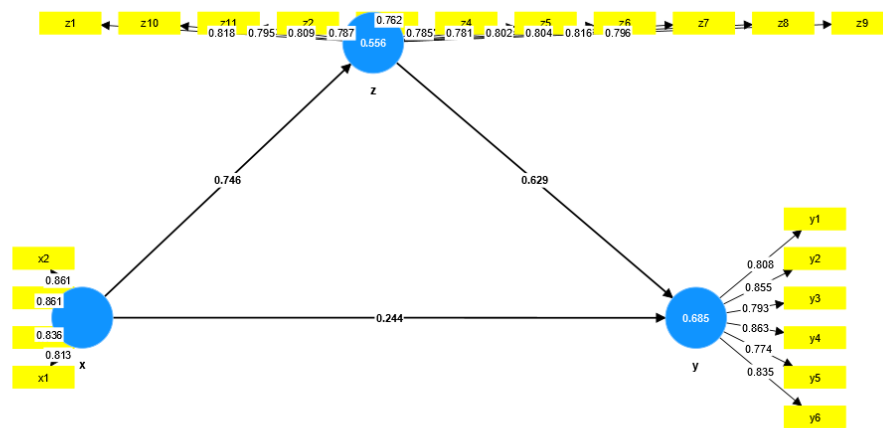
- H1 : Terdapat pengaruh Positif *Work life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan RSUD X Ponorogo.
- H2 : Terdapat pengaruh positif *Work life balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan RSUD X Ponorogo.
- H3 : Terdapat pengaruh positif Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan RSUD X Ponorogo.
- H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan RSUD X Ponorogo.

Metode

Field research berarti penyelidikan yang fokus pada pengumpulan data di lapangan (Sarwono, 2006: 26). Penyelidikan ini memakai pendekatan penyelidikan lapangan untuk mengumpulkan data di lokasi penyelidikan. Cara ini dikategorikan sebagai metodologi penyelidikan kuantitatif, yang menitik beratkan pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif dan terukur. Tujuan dari penyelidikan ini untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan dengan menghimpun sampel dari populasi tertentu. Maksud dari cara ini adalah untuk menguji hipotesis tersebut. Penyelidikan kuantitatif menghimpun data dalam bentuk angka dan kemudian mengolahnya untuk mengekstraksi informasi di balik angka-angka tersebut. (Martono Nanang, 2011). Dalam studi ini, sumber informasi primer di dapatkan dengan cara wawancara dan penyebaran angket kepada para peserta studi, yaitu karyawan yang aktif di rumah sakit di RSUD X Ponorogo. Informasi sekunder berupa pencarian data dari sumber artikel dan buku referensi yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu konflik keluarga pekerjaan, stres kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar digunakan dalam studi ini. Riset ini menggunakan sampel dari jumlah populasi dan ciri-cirinya (Sugiyono, 2013:81). 85 responden adalah perawat dari beberapa ruang yang berada di RSUD X Ponorogo. Studi ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive* untuk mengambil berdasarkan pertimbangan tertentu. Dalam studi ini, langkah yang disarankan oleh Imam Ghazali (2014:37) digunakan. Pertama, pengujian pengukuran model dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Langkah kedua adalah menguji model secara keseluruhan untuk melihat apakah variabel yang ada di dalamnya sesuai dengan hipotesisnya atau tidak. Hasil pengujian ini diharapkan memenuhi rumusan masalah dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Imam Ghazali (2014) menjelaskan PLS beralih ke pendekatan yang berbasis varian, di mana fokusnya terletak pada prediksi dan penjelasan variabel dependen, sedangkan SEM berbasis kovariansi umumnya digunakan untuk menguji kausalitas atau teori.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) Semua indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,70.(Imam Ghazali, 2014)



Gambar 2. Konstruk Outer Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Variabel	Composite reliability
Work Life Blance	0,90
Kinerja Karyawan	0,92
Kepuasan Kerja	0,95

Composite reliability Keabsahan gabungan digunakan untuk menguji keandalan antar blok indikator dan konstruk yang diwakilinya. Suatu variabel dapat memiliki keandalan tinggi jika memiliki nilai keabsahan gabungan $\geq 0,70$ (Imam Ghozali, 2014). Tabel di atas terlihat *composite reliability* > dari 0,70 yang menunjukkan reliabilitas komposisi, dan nilai (0,907, 0,926, dan 0,950) menandakan konsistensi yang baik dalam mempertahankan hubungan antar item di dalam konstruk.

Tabel 2. Hasil Pengujian Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Work Life Blance	0,94
Kinerja Karyawan	0,90
Kepuasan Kerja	0,86

Cronbach's alpha sendiri bisa memperkuat hasil dari compoiste realibility. Maksudnya evaluasi dari internal consistencynya. Nilai untuk cornbachs alpha dapat digunakan bila $\geq 0,60$ (Siregar, 2014). Pada tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha*: Menunjukkan tingkat reliabilitas internal suatu konstruk. Semua nilai *Cronbach's Alpha* (0,953, 0,885, 0,946, dan 0,951) berada pada tingkat yang baik, menandakan konsistensi tinggi antara item-item dalam setiap konstruk.

Tabel 2. Hasil Pengujian R square

Variabel	R Square
Work Life Balance	
Kinerja Karyawan	0,556
Kepuasan Kerja	0,685



Berdasarkan nilai R-Square 0,408, Tabel 4.19 menunjukkan model dalam tentang pengaruh konflik keluarga kerja dan stres kerja pada keinginan untuk pindah. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel turnover intention hanya dapat menyumbang 40,8% dari variabel konstruk *work family conflict*, dan variabel lain menyumbang 59,2%.

Tabel 2. Hasil Pengujian F square

Variabel	F Square
WLB -> KK	0,084
Sk -> TI	1,252
KK -> TI	0,558

Tabel 4.20 menunjukkan, *inner model* pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan nilai F-Square 0.250 bahwa prediktor variabel laten mempunyai pengaruh dengan tingkat medium sedangkan nilai F Square dibawah 0,15 dikategorikan tingkat lemah (Imam Ghazali, 2014)

Tabel 2. Hasil Pengujian

Variabel	VIF
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	2,252
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	1,000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2,252

Menurut Imam Ghazali (2014), toleransi mengukur seberapa banyak keragaman dari satu komponen pemicu yang tidak dijelaskan oleh komponen pemicu lainnya. Oleh karena itu, semakin rendah nilai toleransi, semakin tinggi nilai VIF, dan semakin tinggi kemungkinan adanya masalah korelasi antar komponen pemicu

1. Jika VIF lebih besar dari 10 dan nilai Toleransi kurang dari 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Pada nilai tabel VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada nilai VIF, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.21.

Hubungan antar variabel	Original Sample	T – Statistics	p-value	Keterangan	Kesimpulan
Work Life Balance > Kinerja Karyawan	0,244	2,308	0.021	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Work Life Balance > Kepuasan Kerja	0,746	18,001	0.000	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima

Hubungan antar variabel	Original Sample	T – Statistics	p-value	Keterangan	Kesimpulan
Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0,629	6,165	0.000	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)	Hipotesis Diterima

T-statistics digunakan untuk mengukur apakah hubungan antara 2 variabel bisa dikatakan signifikan atau tidak. Korelasi setiap variabel bisa dikatakan signifikan jika memiliki besaran nilai t-statistics $\geq 1,96$. Original sample akan mengetahui korelasi antar dua variabel mengarah ke arah positif atau negatif (Imam Ghozali, 2014).

Pada tabel diatas, besar nilai t statistik untuk pengaruh konflik kerja keluarga pada niat pindah adalah $2,684 > 1,96$ yang mengartikan konflik kerja keluarga berdampak signifikan pada niat pindah. Nilai t statistik yang signifikan menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga memiliki hubungan dengan peningkatan niat pindah.

Pengaruh stres kerja pada keinginan turnover adalah $2,112$ di atas $1,96$. Dengan kata lain, konflik stres kerja berhubungan dengan peningkatan niat untuk berpindah, menurut nilai statistik T yang signifikan.

Menurut Tabel diatas, terlihat bahwa besarnya efek langsung Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap niat pindah adalah $0,404$, dengan angka t-statistik sebesar $2,684$ yang lebih besar dari $1,96$. Ini mengindikasikan adanya signifikansi. Sementara itu, pada Tabel 4.18, besarnya efek tidak langsung Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap niat pindah melalui Kepuasan Kerja adalah $0,052$, dengan angka t-statistik sebesar $0,3402$ yang lebih kecil dari $1,96$. Ini menunjukkan tidak adanya signifikansi terhadap pengaruh tersebut. Hal serupa berlaku untuk efek tidak langsung Stres Kerja terhadap niat pindah melalui Kepuasan Kerja, dengan koefisien $-0,035$ dan angka t-statistik sebesar $0,247$ yang juga tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada dampak signifikan antara interaksi Kepuasan Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga atau antara interaksi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Niat Pindah.

Pembahasan

1. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dapat diketahui Work Life balance terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif, dikarenakan koefisien estimate sebesar $0,244$. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai t-statistic bernilai $2,308$ yaitu lebih besar dari $1,96$ sehingga H1 dapat diterima.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh (Wulandari & Hadi, 2021), (Wolor et al., 2020), dan (Galang, 2021) yang menuturkan adanya korelasi positif dan signifikan pada *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan dengan kata lain, jika *Work Life Balance* baik, kinerja karyawan juga akan lebih baik.

2. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian dapat diketahui Work Life balance terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif, dikarenakan koefisien estimate sebesar $0,746$. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai t-statistic bernilai $18,001$ yaitu lebih besar dari $1,96$ sehingga H1 dapat diterima..

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Yaşlıoğlu dkk (2013), Saputri dkk (2020), dan Soelton dkk (2020) yang mengatakan hubungan yang positif antara work life balance dan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, studi-studi terdahulu telah memberikan landasan yang kuat untuk memahami pentingnya menjaga keseimbangan aspek tersebut dalam meraih kepuasan kerja yang tinggi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dapat diketahui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif, dikarenakan koefisien estimate sebesar 0,629. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai t-statistic bernilai 6,165 yaitu lebih besar dari 1,96 sehingga H1 dapat diterima.

Sejalan dengan hasil penelitian Kurnia Dewi, Maria Magdalena Minarsih, (2018) hasil penelitian tersebut ialah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak dapat memoderasi work family conflict, dan hal ini berdampak positif pada keinginan untuk pindah. Dapat diartikan kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan tidak bisa memoderasi hubungan work Family conflict dan turnover intention.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimoderasi Kepuasan Kerja

Dari hasil uji hipotesis, dapat ditunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi secara langsung pengaruh antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, dan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dapat diketahui bahwa pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif secara signifikan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2020), Nurul et al. (2021), Setyawati et al. (2021), Medysar et al. (2019), dan Rangrez et al. (2022) yang menyatakan variabel Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah ditulis diatas, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Jika *Work life-balance* naik maka Kinerja Karyawan juga naik. menerapkan *Work-Life Balance* yang baik dan kondusif, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi Perawat.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. . Jika *Work life-balance* naik maka Kepuasan Kerja juga naik. sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja dari setiap karyawan yang relatif baik
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Kepuasan Kerja naik maka Kinerja Karyawan juga naik. memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja yang relatif baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dari setiap perawat.
4. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

A Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. BP universitas Dipenogoro.

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98–103.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Coulter, M. (2007). *Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – ĐHTN* <http://www.lrc-tnu.edu.vn>.
- Dharma, A. (2005). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375.
- Fred, L. (2011). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Galang, M. C. (2021). *supervisor support for employee performance in Australia: mediating role of work-life balance, job, and life attitude*. 58(March), 2–22. <https://doi.org/10.1002/joec.12154>
- Ghozali, I. (2014a). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014b). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson. (2010). Hair 2010 (Sample size). In *Multivariate data analysis* (Vol. 7, pp. 1–761).
- Hasibuan. (2008a). *Kinerja Karyawan*. gramedia.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2008b). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA*. 2(4), 534–543.
- Kotler, P. (2005). *Marketing management*.
- Lucy Wambui, M., Caroline Cherotich, B., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human resource management. In *Solutions: Business Problem Solving*.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.

- Murningsih, H. C. H. dan R. (2013). Work-Life Balance. *From Stress to Wellbeing Volume 2*. <https://doi.org/10.1057/9781137309341.0019>
- Nanzushi, C. (2015). The Effect of Workplace Environment on Employee Performance in the Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County Cynthia Nanzushi a Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Award of the Degree of Master of Busi. *International Business & Economic Research Journal*, 1(1), 1–28.
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator. *Jurnal Publikasi Ilmiah*, 1–15.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & T.B, G. Hartana. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Psychological Well. *Universitas Indonesia*, 2008, 1–19.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.1017/s1833367200003278>
- Pratiwi, J. A., Fatoni, F., & Surabaya, U. N. (2019). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 11, 432–444.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Sayekti, L. N. (2018). *Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja*. 132–142.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2004). The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition. *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*, 1–619. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Simamora. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Somantri, B., & Aga, A. S. (2018). Pengaruh Motivation dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama (KSP-SB) di Kota Sukabumi. *Cakrawala*, 1(April), 15–29.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Suprayetno, I. A. B. dan A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2020), 293–305.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>