

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MULTIMAS NABATI ASAHAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

OLEH

MAHYUDA SYAHPUTRA (21110148)

YOSEF PRATAMA SILITONGA (18110261)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTIMAS NABATI ASAHAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Mahyuda Syahputra

Yosefh Pratama

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

mahyudasyahputra5@gmail.com

yoseptebing@gmail.com

Dosen Pembimbing 1

Dr. Mangasi Sinurat, S.E., M.Si., CMA

Dosen Pembimbing 2

Frederik Rudy Sentosa Rajagukguk

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multimas Nabati Asahan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan program Smart PLS versi 3.0. Sampel penelitian ini sebanyak 62 responden yaitu bagian produksi PT Multimas Nabati Asahan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan uji *measurement model* (*outer model*) dan *structural model* (*inner model*). Hasil penelitian ini yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multimas Nabati Asahan, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan, *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan, *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MULTIMAS NABATI ASAHAN WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE

Mahyuda Syahputra

Yosefh Pratama

STIE Bina Karya Tebing Tinggi Management S1 Study Program

mahyudasyahputra5@gmail.com

yoseftebing@gmail.com

Supervisor Lecturer 1

Dr. Mangasi Sinurat, S.E., M.Si., CMA

Supervisor Lecturer 2

Frederik Rudy Sentosa Rajagukguk

This research aims to determine the effect of work-life balance on employee performance at PT Multimas Nabati Asahan with job satisfaction as an intervening variable. The research method used is a quantitative method using the Smart PLS version 3.0 program. The sample for this research was 62 respondents, namely the production department of PT Multimas Nabati Asahan. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis method uses a Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with measurement model (outer model) and structural model (inner model) tests. The results of this research are that Work-Life Balance has an effect on Employee Performance at PT Multimas Nabati Asahan, Leadership has an effect on PT Multimas Nabati Asahan Employee Performance, Work-Life Balance has an effect on PT Multimas Nabati Asahan Employee Performance, Work-Life Balance has no effect on PT Multimas Nabati Asahan Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia, dengan iklim tropisnya, menawarkan peluang besar bagi sektor perkebunan. Meskipun berbagai jenis tanaman dapat tumbuh subur di wilayah beriklim tropis, kelapa sawit telah menjadi komoditas utama yang berkembang pesat di Indonesia. Awalnya, tanaman ini tidak dianggap memiliki nilai ekonomi yang signifikan, namun seiring waktu, potensinya mulai disadari dan kemudian dikembangkan secara luas melalui perkebunan skala besar oleh pemerintah kolonial Belanda. (GAPKI, 2018).

Luas perkebunan kelapa sawit Indonesia meningkat dari sekitar 294.5 ribu hektar pada tahun 1980 menjadi sekitar 15.1 juta hektar pada tahun 2021. Demikian juga dengan volume produksi CPO meningkat dari sekitar 721.2 ribu ton menjadi 49.7 juta ton pada periode yang sama. Hal ini menunjukkan perkembangan industri kepala sawit yang sangat cepat di Indonesia. Sejak itu, industri minyak sawit terus berkembang sebagai salah satu kontributor utama dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, sambil terus berupaya untuk mencapai keberlanjutan jangka Panjang, (Profilpelajar.com, 2020).

Saat ini, jumlah perusahaan minyak sawit di Sumatera Utara cukup signifikan. Terdapat sejumlah perusahaan besar yang beroperasi di Sumatera Utara, serta banyak juga perusahaan kecil dan menengah yang terlibat dalam industri ini. Perusahaan-perusahaan besar seperti Wilmar International dan PT Multimas Nabati Asahan, adalah beberapa di antara pemain utama dalam industri

minyak sawit Sumatera Utara. Kemampuan perusahaan untuk terus berkembang tidak terlepas dari peran karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2016), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

PT Multimas Nabati Asahan merupakan salah satu perusahaan di Sumatera Utara yang tidak hanya memproduksi minyak kelapa sawit, namun juga membuat produk turunan yang dapat dikonsumsi oleh masyarakat seperti sabun, minyak goreng dan lainnya. Sehingga PT Multimas Nabati Asahan sebagai perusahaan memiliki target yang tinggi dalam melakukan produksi untuk memenuhi permintaan dan kebutuhan pasar, untuk itu kinerja karyawan menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh PT Multimas Nabati Asahan dapat terlihat dari produksi yang dihasilkan setiap tahunnya, berikut data hasil produksi dari tahun 2021 hingga 2024:

Tabel 1.1
Hasil Produksi CPO PT Multimas Nabati Asahan Tahun 2021 - 2024

Tahun	Hasil Produksi CPO (Ton)
2021	72.587.005
2022	69.997.635
2023	67.853.292
2024	66.798.432

Sumber : Data Diolah, Tahun 2025

Data pada tabel 1.1 menunjukkan jumlah CPO yang dihasilkan oleh PT Multimas Nabati Asahan dari tahun 2021 hingga tahun 2024. Pada tahun 2021 jumlah hasil produksi CPO sebesar 72.587.005 Ton, pada tahun 2022 jumlah hasil produksi CPO sebesar 69.997.635 Ton, selanjutnya pada tahun 2023 jumlah CPO

yang dihasilkan sebesar 67.853.292 dan pada tahun 2024 jumlah CPO yang dihasilkan sebesar 66.798.432 Ton. Dari data tersebut secara tidak langsung kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT Multimas Nabati Asahan mengalami penurunan.

Penurunan hasil produksi ini secara tidak langsung dapat menjelaskan turunnya kinerja karyawan PT Multimas Nabati Asahan dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah *Work-Life Balance*. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aliya & Saragih, 2020) dalam penelitiannya *Work-Life Balance* menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan variabel lain. Hutcheson, (2017) *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga karyawan, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya.

PT Multimas Nabati Asahan memiliki karyawan yang berasal dari seluruh Indonesia sehingga rumah tempat tinggal yang dimiliki oleh karyawan atau *home base* tidak selalu berada disekitar tempat karyawan bertugas. Namun dalam menjalankan tugasnya karyawan memiliki target yang mengharuskan karyawan untuk tetap bekerja meski pada saat waktu berlibur. Hal ini secara langsung menimbulkan permasalahan *work-life balance* pada karyawan pada PT Multimas Nabati Asahan. Untuk mengetahui *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan, maka peneliti melakukan pra survei dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Pra survei *Work-Life Balance*

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah waktu untuk bekerja membatasi Anda menjalankan kehidupan pribadi ?	17 orang	13 orang
2	Apakah beban pekerjaan menjadikan anda sulit menjalani kehidupan pribadi ?	22 orang	8 orang
3	Apakah anda banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena bekerja ?	24 orang	6 orang

Dari hasil pra survei yang peneliti pada pertanyaan pertama sebanyak 17 orang menyatakan setuju dan 13 orang menyatakan tidak setuju bahwa waktu untuk bekerja membatasi menjalankan kehidupan pribadi dan pada pertanyaan kedua sebanyak 22 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan tidak setuju bahwa beban pekerjaan menjadikan anda sulit menjalani kehidupan pribadi.

Pada pertanyaan ketiga sebanyak 24 orang menjawab setuju dan 6 orang menjawab tidak setuju bahwa banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena bekerja. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti pada karyawan menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat mengatur waktu bekerja dan kehidupan pribadi yang dibebankan beban kerja yang tinggi dan jarak antara rumah dengan lokasi kerja jauh sehingga *work-life balance* karyawan kurang baik.

Dari hasil pra survei menunjukkan *work-life balance* kurang baik pada karyawan PT Multimas Nabati Asahan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan depresi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Aliya & Saragih, 2020), untuk membuktikan

hubungan *work-life balance* dengan kepuasan kerja sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan tujuan, perusahaan harus melakukan pengawasan pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo & Ahmadi, 2024) kepuasan kerja yang tinggi dirasakan oleh karyawan menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi perhatian khusus dalam sebuah perusahaan. Menurut Afandi, (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT Multimas Nabati Asahan, peneliti melakukan pra survei kepada 30 orang dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pra survei Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah anda akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan jika menunjukkan hasil kinerja yang baik	11 orang	19 orang
2	Apakah Atasan anda selalu mengawasi \ dalam bekerja dan rutin melakukan pemeriksaan dan penilaian terhadap hasil kerja karyawannya	12 orang	18 orang
3	Apakah rekan kerja anda menyenangkan dan kompeten	14 orang	16 orang

Hasil prasurvei pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa pertanyaan pertama responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dan tidak setuju sebanyak 19 orang bahwa akan mendapatkan promosi kenaikan jabatan jika menunjukkan hasil kinerja yang baik. Pada pertanyaan kedua sebanyak 12 orang menjawab setuju dan 18 orang tidak setuju bahwa atasan anda selalu mengawasi dalam bekerja dan rutin melakukan pemeriksaan dan penilaian terhadap hasil kerja karyawan. Selanjutnya pertanyaan ketiga sebanyak 14 orang menjawab setuju dan 16 orang lain menjawab tidak setuju bahwa rekan kerja menyenangkan dan kompeten.

Dari hasil prasurvei tersebut mayoritas responden menjawab tidak sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT Multimas Nabati Asahan cukup rendah sehingga akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan. *Work-life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga, tingkat stres dapat berkurang, kondisi mental menjadi lebih baik, dan fokus terhadap pekerjaan meningkat. (Supriyanto, 2023) menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan serta memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan performa kerja.

Kepuasan kerja menjadi faktor yang menghubungkan *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan. Ketika kepuasan terhadap pekerjaan tercapai melalui keseimbangan yang baik, semangat dalam bekerja meningkat, serta hasil kerja menjadi lebih optimal. (Putro & Wajdi, 2024) menunjukkan bahwa *Work-Life*

Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Sind et al., 2023) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* bersama dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, yang merupakan aspek penting dalam menciptakan loyalitas dan efektivitas kerja.

Sehingga *Work-Life Balance* tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ketika keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal tercapai, kepuasan kerja meningkat, yang pada akhirnya mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan (Putro & Wajdi, 2024) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dengan kinerja.

Berdasarkan uraian teori, prasurvei yang dilakukan oleh peneliti dan penelitian terdahulu yang menjadi referensi fenomena penelitian maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT Multimas Nabati Asahan dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan

2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Multimas Nabati Asahan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian.

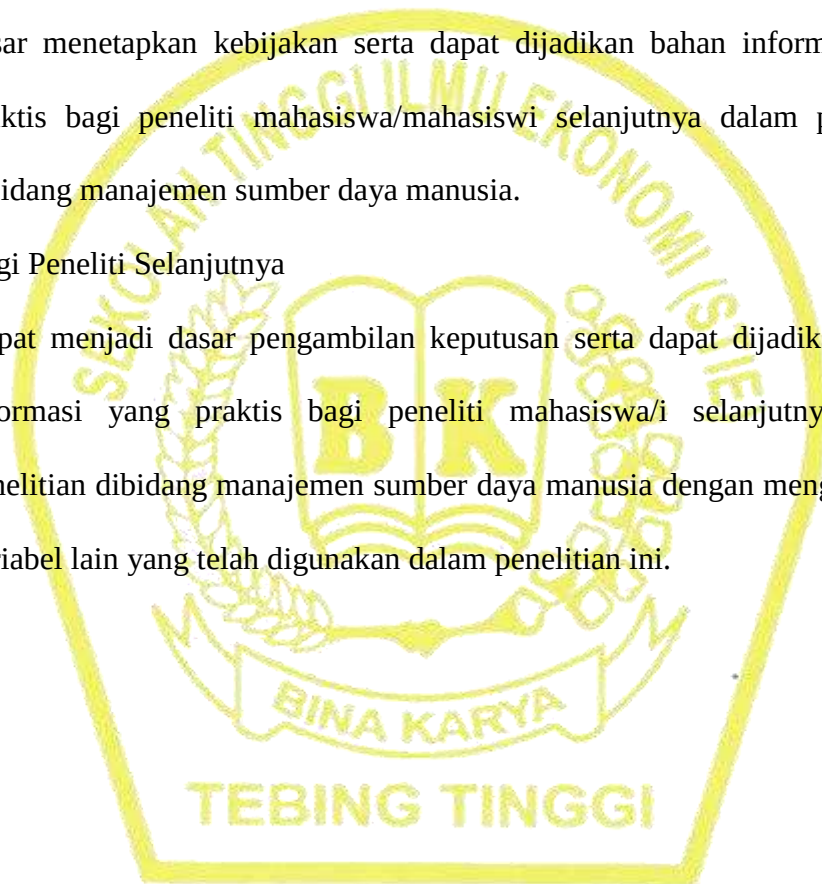
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada PT Multimas Nabati Asahan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja yang dapat diberikan kepada karyawan.

2. Bagi STIE Bina Karya

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dijadikan sebagai dasar menetapkan kebijakan serta dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/mahasiswi selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi dasar pengambilan keputusan serta dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan variabel lain yang telah digunakan dalam penelitian ini.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya berikut penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Variabel Yang Diteliti	Jenis Analisis Hasil Penelitian
1	(Supriyanto, 2023) Jurnal Ekonomi dan Bisnis https://www.stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1416	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang Variabel : X : <i>Work-Life Balance</i> Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Regresi Linear Berganda Hasil penelitian : Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji signifikan pertama diperoleh hasil variabel <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil uji signifikan kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Sind et al., 2023) Bandung Conference Series : Business and Management https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/5792	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Variabel : X1 : <i>Work-Life Balance</i> X2 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda, Hasil penelitian : Secara parsial dan simultan ditemukan Pengaruh <i>Work Life Balancedan</i> Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Tenaga kependidikan Bagian administrasi umum

			Universitas Islam Bandung
3	(Putro & Wajdi, 2024) Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/4215	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Variabel : X1 : <i>Work-Life Balance</i> X2 : Etos Kerja Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Analisis Jalur, Hasil penelitian : Hasil dari penelitian ini adalah <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
4	(Hamid Syofyan, 2024) Jurnal Administrasi Bisnis https://www.journal-icesb.org/index.php/icesb/article/view/52	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Stellindo Padang) Variabel : X1 : <i>Work-Life Balance</i> X2 : Lingkungan Kerja Z : Kepuasan Kerja	Analisis Jalur Hasil penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Y : Kinerja	kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5	(Wibowo & Ahmadi, 2024) Jurnal Media Akademik https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/1346	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan PT. Almeera Syafa Farhana) Variabel : X1 : Work-Life Balance X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Regresi Linear Berganda Hasil penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z.

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, manajemen diangkat dari bahasa latin yang berarti “tangan”. Tangan dalam konteks ini adalah sama dengan menangani. Selanjutnya para ahli manajemen mendefinisikan tentang manajemen tersebut. Menurut Robbins, (2015) manajemen adalah proses

mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Kemudian menurut Burhanuddin, (2016) manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Pengertian Manajemen menurut Nawawi, (2017) bahwa : “Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, dengan menggunakan bantuan orang lain”. Hasibuan, (2015) menyatakan bahwa: “ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengontrol, mengintegrasikan, dan mengarahkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora, (2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Sedangkan menurut Hasibuan, (2015) mengemukakan manajemen sumber daya manusia

adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Menurut Kasmir, (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Selain itu Edy, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan padangan beberapa ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

c. Tujuan Manajemen Sumber Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Zainal, (2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut (Stephen, 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. (Smith, 2017) menyatakan bahwa *“performance is output derives from processes, human otherwise”* yang

artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut (Amstrong, 2016) kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil.

Berdasarkan pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu penilaian periodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Sartika, 2015) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Smith, 2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas.

Kualitas kerja merupakan persepsi dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan

suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Afandi, (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Dadang, (2017) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut Smith, (2017) kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang tinggi

mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap emosional yang menunjukkan rasa senang dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan olehnya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Nuraini, (2013) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

3) Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4) Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

5) Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

6) Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapinya karyawan bisa menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Menurut Priansa, (2017), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

2) Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang bersikap acuh serta selalu mengkritik.

3) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

4) Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

5) Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

6) Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

1) Terhadap produktivitas

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2) Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3) Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

4) Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- a) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d) Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang merujuk pada aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Ini mencakup faktor-faktor seperti tingkat kesulitan, variasi tugas, otonomi dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab, dan rasa pencapaian. Ketika pekerjaan menyediakan elemen-elemen ini secara memuaskan, individu cenderung merasa puas dengan pekerjaan karyawan. Misalnya, jika pekerjaan menantang dan memberikan kesempatan untuk berkembang, individu mungkin merasa lebih terlibat dan terpuaskan.

2) Upah

Upah merujuk pada jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan karyawan. Kepuasan terkait upah melibatkan persepsi individu tentang sejauh mana upah karyawan sebanding dengan nilai kerja yang karyawan lakukan dan kebutuhan ekonomi karyawan. Jika upah dirasakan sebagai adil dan memadai, individu cenderung merasa puas. Namun, jika upah dianggap tidak sesuai atau tidak memadai, ini dapat menurunkan kepuasan kerja.

3) Promosi

Promosi berhubungan dengan kesempatan seseorang untuk berkembang dan naik jabatan dalam karir karyawan. Kepuasan terkait

promosi berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa ada peluang untuk meningkatkan karir karyawan dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih tinggi. Jika organisasi memberikan kesempatan yang jelas dan adil untuk promosi berdasarkan kinerja dan potensi individu, ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan motivasi dan rasa pengakuan terhadap prestasi.

4) Pengawas

Pengawas atau atasan berperan penting dalam kepuasan kerja seseorang. Gaya kepemimpinan, dukungan, dan komunikasi yang diberikan oleh pengawas dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu. Jika pengawas memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung perkembangan karir, ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika pengawas tidak memberikan dukungan atau terjadi ketidakselarasan dalam pengelolaan kerja, ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja.

5) Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Apakah seseorang merasa nyaman dan menikmati kerja di lingkungan yang ramah dan kolaboratif, atau apakah ada konflik atau ketegangan yang dapat mengganggu suasana kerja. Keberadaan rekan kerja yang mendukung, bersahabat, dan memiliki kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Sebaliknya,

jika ada konflik interpersonal atau rekan kerja yang tidak kooperatif, ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja negatif.

4. *Work-Life Balance*

a. *Pengertian Work-Life Balance*

Work-life balance menurut Kadarisman, (2017) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson, (2017) menambahkan *work-life balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja N. R Lockwood, (2015) *wok-life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang.

Selanjut Hutcheson, (2017) *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga karyawan, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *work-life balance* oleh Burhanuddin, (2016) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

b. Komponen-Komponen *Work-Life Balance*

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work-life balance* menurut Huthcheson, (2017), yaitu:

1) Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

2) Perilaku

Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3) Ketegangan (*strain*)

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

4) Energi

Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

5) Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut N. R Lockwood, (2015) ada beberapa faktor pendorong *work-life balance* , yaitu :

- 1) Nilai *comfort*, *worklife* kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya yaitu pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Nilai *religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
- 3) Nilai *achivement* dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktunya kerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

d. Indikator *Work-Life Balance*

Hutcheson, (2017) berpendapat bahwa ada beberapa indikator dalam mengukur *work-life balance*, yaitu:

- 1) Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.

2) Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan yang sama antara pekerjaan dan peran keluarga.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Hubungan *Work-Life Balance* dengan Kinerja Karyawan

Work-life balance yang baik menciptakan kondisi kerja yang sehat dan mendukung produktivitas karyawan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka karyawan akan lebih fokus, memiliki energi positif, serta semangat dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Supriyanto (2023), yang menemukan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditunjukkan dalam studi oleh Putro & Wajdi (2024) dan Syofyan (2024), di mana work-life balance memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Karyawan yang tidak merasa terbebani secara emosional oleh pekerjaan akan menunjukkan kinerja yang optimal, baik dalam efisiensi maupun efektivitas. Oleh karena itu, perusahaan yang memperhatikan work-life balance karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Kesimpulannya, keseimbangan hidup dan kerja yang terjaga akan meningkatkan kinerja secara langsung.

2. Hubungan *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja

Work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa kebutuhan pribadi dan profesional karyawan terpenuhi secara seimbang. Karyawan yang memiliki cukup waktu untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas pribadi akan merasa lebih dihargai oleh organisasi. Penelitian oleh Sind et al. (2023), Supriyanto (2023), serta Putro & Wajdi (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Syofyan (2024) juga memperkuat temuan ini, menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

mampu menciptakan perasaan puas dalam bekerja. Kepuasan ini timbul dari berkurangnya stres, meningkatnya kenyamanan kerja, dan suasana kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, ketika *work-life balance* tercapai, karyawan cenderung merasa puas, loyal, dan berkomitmen terhadap organisasi. Maka, strategi manajemen yang mendukung keseimbangan ini penting untuk diterapkan guna menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja tinggi, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Penelitian oleh Supriyanto (2023) dan Putro & Wajdi (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan merasa diperlakukan adil, diberi penghargaan, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis, maka motivasi dan kinerjanya juga akan meningkat. Namun, temuan dari Syofyan (2024) menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja berpengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, atau dukungan manajemen juga berperan penting. Meski demikian, secara umum, literatur mendukung bahwa karyawan yang puas cenderung berkinerja lebih baik dibandingkan yang tidak puas.

4. Hubungan *Work-Life Balance* dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan keseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi, hal ini meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Studi oleh Putro & Wajdi (2024) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal serupa juga ditemukan oleh Supriyanto (2023), meskipun pada studi Syofyan (2024) efek mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan tersebut tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh mediasi tergantung pada konteks organisasi dan faktor lain yang mendukung. Secara keseluruhan, sebagian besar penelitian mendukung bahwa kepuasan kerja memperkuat efek positif *work-life balance* terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak hanya mendorong keseimbangan kerja, tetapi juga memastikan aspek kepuasan kerja tercapai agar kinerja optimal.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multimas Nabati Asahan

2. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Multimas Nabati Asahan
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multimas Nabati Asahan
4. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Multimas Nabati Asahan





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019) jenis penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Selain dari itu penelitian kuantitatif menjadi metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah pengembangan. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian pengembang yaitu melakukan perubahan dari penelitian sebelumnya berupa penambahan variabel hingga pergantian sifat dari variabel yang digunakan dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan (Wibowo & Ahmadi, 2024) dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z, pengembangan yang dilakukan dalam penelitian ini berupa perubahan sifat dari variabel kepuasan kerja yang sebelumnya variabel bebas

menjadi variabel intervening dan perubahan objek penelitiannya menjadi karyawan PT Multimas Nabati Asahan.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah PT. Multimas Nabati Asahan Jalan Access Road Dusun IV, Desa Kuala Tanjung, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Desember Tahun 2024 sampai dengan selesai.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT Multimas Nabati Asahan sebanyak 162 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Menurut (Sugiyono, 2017) sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka

peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Error Margin 10%

$$N = 162 \text{ orang}$$

$$n = \frac{162}{1+(162 \times 0,1^2)}$$

$$n = 61,83 = 62 \text{ orang}$$

3. Teknik *Samplings*

Adapun sampel diambil menggunakan metode **random sampling**, dimana sampel yang diambil secara acak kepada PT Multimas Nabati Asahan bagian produksi sebanyak 62 orang.

E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut Sugiyono, (2019) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu karyawan PT Multimas Nabati Asahan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2019) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, *Work-Life Balance* (X) sebagai variabel bebas, dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Smith, 2017)	1. Kualitas. 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian (Smith, 2017)	Likert
2.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi, (2018)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Afandi, (2018)	Likert
2.	Work-Life Balance (X)	<i>Work-life balance</i> adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga karyawan, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Hutcheson, (2017)	1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>) 2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>) 3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>) Hutcheson, (2017)	Likert

H. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2015), Metode analisis data komputasional untuk menjawab deskripsi masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Analisis data komputasional buat menjawab pelukisan perkara & menguji hipotesis yang diajukan. Analisis data pada penelitian ini merupakan analisis kuantitatif menggunakan memakai metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang dipakai buat proses penghitungan data. Menurut Santoso (2018), SEM merupakan teknik analisis multivariat yang menggabungkan analisis faktor & analisis regresi (korelasi). PLS bertujuan buat membantu peneliti memperoleh variabel laten pada penelitian. Sebagai indera uji analisis, PLS memakai 2 penilaian permodelan, yaitu contoh pengukuran/ *measurement* contoh (*outer* contoh) buat uji validitas & reliabilitas & contoh struktural / *structural* contoh (*inner* contoh) buat menguji hipotesis menggunakan contoh prediksi (Ghozali et al., 2019). ahapan pengujian yg dilakukan pada penelitian ini adalah menjadi berikut.

1. Measurement Model (Outer Model)

Outer model (*measurement model*) merupakan Bagaimana hubungan masing-masing variabel yang berupa indikator dengan variabel latennya. *Outer model* dipakai buat menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*).

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut

dapat dikatakan terukur oleh orang yang ingin diteliti (Ghozali et al., 2019). Terdapat beberapa termin pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1) Convergent Validity

Convergent Validity Menjelaskan besarnya korelasi antara setiap pengukuran (indikator) dan komponennya. Validitas konvergen dapat terpenuhi dan dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan nilai *loading* untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0,5 sampai 0,6 sudah cukup (Ghozali et al., 2019).

2) Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai dari setiap variabel. Apabila korelasi variabel dengan indikator pengukuran lebih besar dari ukuran variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel laten memprediksi ukuran blok variabelnya lebih baik dari ukuran pada blok variabel lainnya. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap

reliabilitas ini menggunakan uji *composite reliability*. Uji ini dianggap sebagai metode yang lebih baik jika dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha* ketika menguji reliabilitas dalam model *structural equation modeling* (SEM). Uji reliabilitas menunjukkan seberapa dapat diterima atau dapat diandalkannya hasil pengukuran. secara konsisten dari setiap variabel. Dalam mengukur suatu konstruk, uji reliabilitas bias dievaluasi dengan memakai dua jenis ukuran, yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Hasil pengukuran dikatakan reliabel apabila nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Malhotra Naresh & Dash, 2015). AVE merupakan persentase rata-rata nilai *variance extracted* (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang dihasilkan menggunakan program. Untuk persyaratan yang baik, nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali et al., 2019).

2. Structural Model (Inner model)

Model struktural atau *inner model* bertujuan untuk melihat korelasi atau hubungan antar variabel laten di dalam penelitian melalui uji t. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi koefisien determinasi (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2) dan *Goodnes of Fit Model* (GoF) (Ghozali et al., 2019).

a. Koefisien Determinasi/ R-Square (R2)

Perubahan nilai R-Square digunakan untuk mengetahui pengaruh yang *substantif* antara pengukuran variabel eksogen terhadap variabel endogen (Ghozali et al., 2019). Menurut (Ghozali et al., 2019) , nilai dari

R-Square pada dasarnya adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan substansial, moderat, dan lemah.

b. Goodness of Fit Model

Perhitungan *goodness of fit* dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai GoF dalam analisa PLS dapat dihitung dengan menggunakan *Q-square predictive relevance* (Q^2). *Q-Square* digunakan untuk mengukur nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Apabila nilai *Q-Square* lebih besar dari 0,5 hal ini menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*. Nilai *Q-Square* lebih kecil dari 0 menunjukkan bahwa model kurang mempunyai *predictive relevance*. Rumus Q^2 adalah sebagai berikut.

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

Keterangan:

$R_1^2, R_2^2, \dots, R_n^2$ = Nilai R-Square variabel endogen.

Besaran Q^2 = Memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*)

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah teknik pada penelitian yang dipakai buat menguji kebenaran menurut pernyataan yang sudah dinyatakan sang peneliti sebagai akibatnya bisa ditarik konklusi pernyataan tadi diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji T-Statistic

Menurut (Ghozali et al., 2019), uji t mempunyai tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. T-statistic digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah T-statistic. Jika penelitian menggunakan derajat α 5% maka nilai kritis yang ditetapkan untuk T-statistic adalah 1,96. Mengacu pada ketentuan tersebut, jika nilai T-statistic $> 1,96$ atau nilai probabilitas $\leq \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$), maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.

2. Uji Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Dalam penelitian ini, variabel independen dan variabel dependen dihubungkan melalui perantara. Menurut (Ghozali et al., 2019), Uji pengaruh tidak langsung dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z) dengan syarat nilai t-statistik $> 1,96$. Pengaruh tidak langsung dapat dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan.

Selanjutnya pengujian pengaruh tidak langsung dapat dilakukan secara manual menggunakan uji Sobel. Menurut (Sugiyono, 2015), uji Sobel digunakan untuk mengetahui apakah variabel mediasi secara signifikan memperkuat pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan dependen. Jika nilai t-hitung dari koefisien ab (pengaruh tidak langsung) lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa

mediasi signifikan, artinya variabel mediasi tersebut memang berperan dalam mengaitkan variabel independen dengan dependen. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t hitung dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan:

Sab : besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)

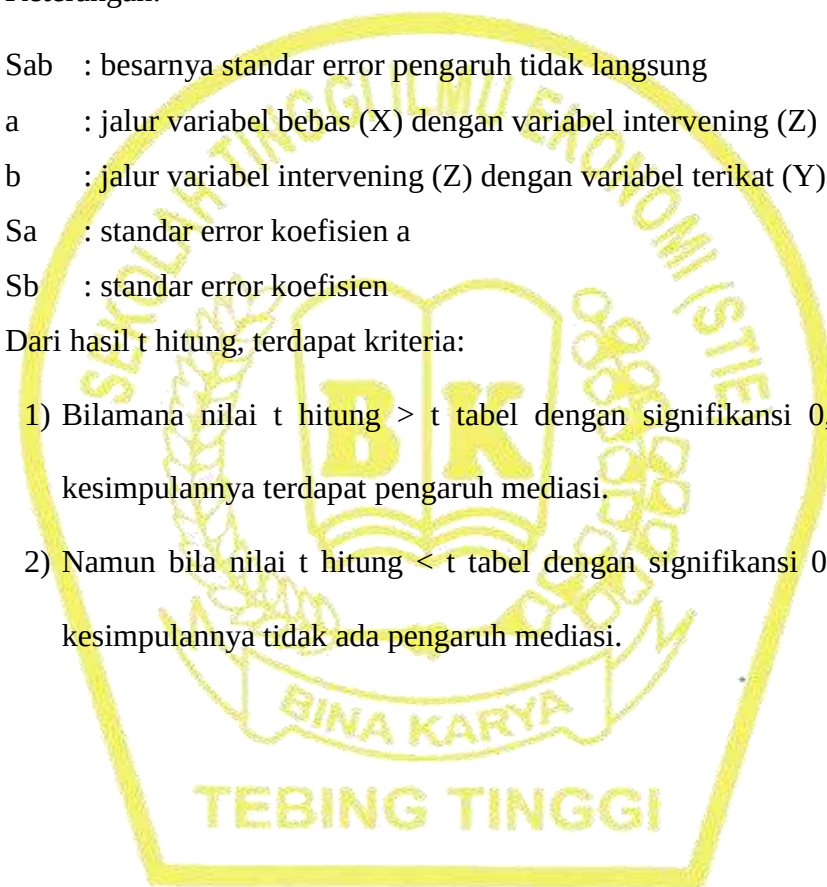
b : jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)

Sa : standar error koefisien a

Sb : standar error koefisien b

Dari hasil t hitung, terdapat kriteria:

- 1) Bilamana nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi 0,05 maka kesimpulannya terdapat pengaruh mediasi.
- 2) Namun bila nilai t hitung < t tabel dengan signifikansi 0,05 maka kesimpulannya tidak ada pengaruh mediasi.





DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit : Zanafa Publishing, Riau.
- 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.
- Amstrong, G. (2016). *Prinsip-prinsip Pemasaran. Edii13. Jilid 1*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Burhanuddin, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dadang. (2017). *E-Business & E-Commerce*. Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- GAPKI. (2018). *Kelapa Sawit dan 73 Tahun Kemerdekaan Indonesia*. <https://gapki-kalbar.or.id/blog.php?page=isi&id=135>
- Ghozali, Imam, H., & Latan, H. (2019). Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. In *BP Undip*. Semarang.
- hamid Syofyan, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Stellindo Padang). *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies*, 1(2), 226–232.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hutcheson, P. (2017). *Work Life Balance*. USA Copyright:IEEE-USA.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rajawali Pers Jakarta.
- Malhotra Naresh, K., & Dash, S. (2015). *Marketing Research, an Applied Orientation*, 7e. Pearson India.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- N. R Lockwood. (2015). *Work/Life Balance Challenges and Solutions Society For Human Resource*. New York : Oxford University Press.

- Nawawi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Penerbit : *Gajahmada University Press, Yogyakarta*.
- Nuraini, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : *Yayasan Aini Syam, Pekanbaru*.
- Priansa, S. dan D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Penerbit : *Alfabeta, Bandung*.
- Profilpelajar.com. (2020). *Sejarah kelapa sawit di Indonesia*. https://profilpelajar.com/Sejarah_kelapa_sawit_di_Indonesia
- Putro, M. B. S., & Wajdi, F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 2651–2659.
- Robbins, S. . dan J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: *Salemba Empat*.
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit *Salemba Empat : Jakarta*.
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. *Universitas Tadulako*.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *STIEY*.
- Sind, K. S. K. M., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1).
- Smith. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit *Alfabeta: Bandung*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit : *Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. In Penerbit : *Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: *Cv Alfabeta*.
- Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01), 37–44.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Penerbit : *Raja Grafindo Persada, Jakarta*.

Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).

Zainal, V. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7. Penerbit : PT Raja Grafindo, Depok.

