KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi
Vol.3, No.5 September 2026
e-ISSN: 3047-6240, p-ISSN: 3047-6232, Hal 522-534
DOI : https://doi.org/10.61722/jemba.v3i5.3190

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PEMASARAN CV BERLIAN INTI CAHAYA

Faisal Bahri[1], Siti Mabrur Rachmah[2], Nurhayati S[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia
*Penulis Korespondensi: isalbahri4@gmail.com, siti.smc@bsi.ac.id, nurhayati.nhi@bsi.ac.id

Abstract. *In an increasingly competitive business environment, employee performance is a critical determinant of organizational sustainability, including for medium-scale distribution enterprises such as CV Berlian Inti Cahaya. High job demands and tight sales targets can create pressure that disrupts employees' work-life balance and reduces their job satisfaction, which may in turn affect overall company performance. This study aims to examine the effect of work-life balance and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously, among marketing division employees at CV Berlian Inti Cahaya. A quantitative approach was employed using a survey method, distributing a Likert-scale questionnaire to 31 employees selected through saturated sampling. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with SPSS Statistics 24. The results indicate that work-life balance has no significant partial effect on employee performance, whereas job satisfaction has a significant positive effect. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, explaining 24.4% of its variance, while the remaining 75.6% is explained by other factors outside the research model. These findings suggest that management should prioritize job satisfaction strategies to enhance employee performance.*
Keywords: *Work-life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberlangsungan perusahaan, termasuk bagi perusahaan skala menengah yang bergerak di bidang distribusi seperti CV Berlian Inti Cahaya. Tuntutan pekerjaan dan target penjualan yang tinggi berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang memengaruhi *work-life balance* serta kepuasan kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Pemasaran CV Berlian Inti Cahaya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 31 karyawan sebagai sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS Statistics 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 24,4%, sedangkan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen perusahaan perlu memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan divisi pemasaran..
Kata kunci: *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan menjadi elemen penting karena berhubungan langsung

Naskah Masuk: 07 September 2026; Revisi: 08 September 2026; Diterima: 09 September 2026; ;
Terbit: 10 September 2026

dengan produktivitas, efektivitas, serta keberlangsungan organisasi. Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja berlebih, tekanan target, dan jam kerja yang panjang kerap menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, yang dikenal dengan konsep *work-life balance*.

Work-life balance merupakan kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan peran, tanggung jawab, serta kebutuhan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional (Saputra & Masdupi, 2025). *Work-life balance* yang baik diyakini mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, serta menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif, sedangkan ketidakseimbangannya dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan kelelahan serta ketidakpuasan kerja (Dafa et al., 2022). Selain *work-life balance*, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan kerja, dan peluang pengembangan karier. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan loyalitas yang tinggi, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan semangat kerja hingga meningkatkan turnover (Dalila et al., 2024).

Fenomena tersebut relevan dengan kondisi pada perusahaan sektor riil, termasuk CV Berlian Inti Cahaya yang bergerak di bidang distribusi karpet. Sebagai perusahaan yang menghadapi tantangan target penjualan, pengelolaan distribusi, dan tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi, kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan divisi pemasaran, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Sebagian penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Suwandi, 2023; Dafa et al., 2022), sementara penelitian lain menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial (Adetiyas et al., 2024). Perbedaan hasil ini, ditambah dengan masih terbatasnya penelitian pada perusahaan skala menengah di bidang distribusi dan impor, menunjukkan adanya research gap yang perlu diuji kembali dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu,

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Pemasaran CV Berlian Inti Cahaya, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-life balance adalah kondisi ketika seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya tanpa harus mengabaikan salah satu di antaranya (Saputra & Masdupi, 2025). Konsep ini mencakup penentuan prioritas antara kehidupan pribadi, seperti keluarga, waktu luang, dan pengembangan diri, dengan aspek pekerjaan seperti karier dan ambisi kerja (Marecki, 2023). *Work-life balance* dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, dengan indikator berupa proporsi waktu kerja dan non-kerja, komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga, kepuasan terhadap pekerjaan, serta kepuasan terhadap kehidupan pribadi (Saputra & Masdupi, 2025).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang yang tercermin melalui sikap, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan, terhadap pekerjaan yang dijalankan (Widiantoro & Gaol, 2024). Menurut Robbins and Judge (2013) dalam (Widiantoro & Gaol, 2024), kepuasan kerja dapat diukur melalui dimensi gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan, dan promosi, dengan indikator meliputi kesesuaian gaji dengan hasil kerja, kesempatan belajar, dukungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, serta kemungkinan pengembangan karier melalui promosi jabatan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau tingkat pencapaian yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar, tujuan, visi, dan misi perusahaan (Farhan & Indriyaningrum, 2023; Febriantina et al., 2025). Kinerja karyawan diukur melalui dimensi hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi, dengan indikator kuantitas, kualitas, efektivitas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas (Afandi, 2018, dalam Farhan & Indriyaningrum, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun

melalui variabel mediasi. *Work-life balance* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediator (Suwandi, 2023) serta berpengaruh positif secara simultan bersama kepuasan kerja (Melly et al., 2025; Putri & Sugiarto, 2024), namun pada penelitian lain tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Adetiyas et al., 2024), sedangkan kepuasan kerja secara konsisten terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ambalele, 2023).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian relevan tersebut, penelitian ini mengasumsikan bahwa semakin baik *work-life balance* dan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1, *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; H2, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H3, *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2021). Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur pengaruh antar variabel secara objektif dan memungkinkan penarikan kesimpulan yang dapat digeneralisasi terhadap populasi yang lebih luas.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Berlian Inti Cahaya pada divisi pemasaran. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022, dalam Ariyani et al., 2023), sehingga sampel penelitian berjumlah 31 karyawan.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Ringkasan definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator

Work-life Balance (X1)	Keseimbangan waktu; keseimbangan keterlibatan; keseimbangan kepuasan	Proporsi waktu kerja dan non-kerja; komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga; kepuasan terhadap pekerjaan; kepuasan terhadap kehidupan pribadi
Kepuasan Kerja (X2)	Gaji; pekerjaan itu sendiri; rekan kerja; pimpinan; promosi	Kesesuaian gaji; kesempatan belajar; dukungan rekan kerja; gaya kepemimpinan; kesempatan promosi
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja; perilaku kerja; sifat pribadi	Kuantitas, kualitas, efektivitas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi (Romdona et al., n.d.). Kuesioner tertutup disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan terdiri atas 30 pernyataan (10 pernyataan per variabel) menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Kuesioner disebarkan secara daring melalui Google Form kepada seluruh 31 responden.

Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS Statistics versi 24 melalui tahapan uji validitas (korelasi product moment, dibandingkan dengan rtabel sebesar 0,3550 pada df = 29 dan $\alpha = 0{,}05$), uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dengan ambang batas 0,60), uji asumsi klasik (normalitas *Shapiro-Wilk*, multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan VIF, serta heteroskedastisitas dengan uji Glejser), analisis regresi linear berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) (Sugiyono, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah 31 karyawan divisi pemasaran CV Berlian Inti Cahaya. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 28

orang (90,3%) dan laki-laki sebanyak 3 orang (9,7%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20-25 tahun sebanyak 21 orang (67,7%), diikuti usia 26-30 tahun sebanyak 5 orang (16,1%), usia di bawah 20 tahun sebanyak 4 orang (12,9%), dan usia di atas 30 tahun sebanyak 1 orang (3,2%). Berdasarkan status hubungan, sebagian besar responden belum menikah, yaitu 21 orang (67,7%), sedangkan 10 orang (32,3%) berstatus sudah menikah.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	3	9,7%
	Perempuan	28	90,3%
Usia	< 20 tahun	4	12,9%
	20-25 tahun	21	67,7%
	26-30 tahun	5	16,1%
	> 30 tahun	1	3,2%
Status	Sudah menikah	10	32,3%
	Belum menikah	21	67,7%

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan korelasi product moment menunjukkan bahwa seluruh 30 item pernyataan pada variabel *work-life balance* (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rhitung berkisar antara 0,367 hingga 0,739, yang seluruhnya lebih besar dari rtabel sebesar 0,3550, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,755 untuk *work-life balance*, 0,809 untuk kepuasan kerja, dan 0,765 untuk kinerja karyawan. Karena seluruh nilai berada di atas 0,60, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Ringkasan Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang rhitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-life Balance (X1)	0,395 - 0,724	0,755	Valid & Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,456 - 0,739	0,809	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,367 - 0,731	0,765	Valid & Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas residual dilakukan menggunakan *Shapiro-Wilk Test.* Hasil statistik disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas *Shapiro-Wilk*

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.103	31	.200*	.980	31	.802

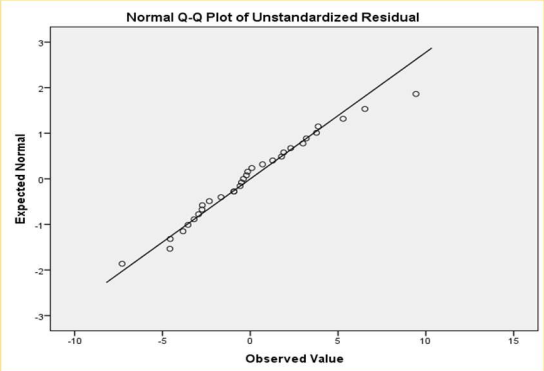
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Dengan metode *Shapiro-Wilk* menghasilkan nilai signifikansi *unstandardized residual* sebesar 0,802 (> 0,05).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Grafik Normal Q-Plot)



Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

didukung oleh sebaran titik pada grafik Normal Q-Q Plot yang mengikuti garis diagonal, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.080	6.514		4.004	.000		
	TOTAL_X1	-.019	.166	-.020	-.117	.908	.841	1.188
	TOTAL_X2	.449	.141	.550	3.180	.004	.841	1.188

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,841 (≥ 0,1) dan VIF sebesar 1,188 (≤ 10) untuk kedua variabel independen, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.350	4.028		.583	.564
	TOTAL_X1	-.010	.102	-.020	-.097	.924
	TOTAL_X2	.022	.087	.053	.256	.800

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

dengan metode *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,924 untuk *work-life balance* dan 0,800 untuk kepuasan kerja (keduanya ≥ 0,05), sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi dinyatakan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 26,080 − 0,019X1 + 0,449X2 + e. Nilai konstanta sebesar 26,080 menunjukkan bahwa apabila *work-life balance* dan kepuasan kerja bernilai nol, kinerja karyawan berada pada nilai 26,080. Koefisien regresi *work-life balance* sebesar −0,019 menunjukkan hubungan

negatif, sedangkan koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,449 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai thitung sebesar −0,117 (< ttabel 2,048) dengan signifikansi 0,908 (> 0,05), sehingga H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,180 (> ttabel 2,048) dengan signifikansi 0,004 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 5,842, lebih besar dari Ftabel sebesar 3,34 (df1 = 2; df2 = 28), dengan signifikansi sebesar 0,008 (< 0,05), sehingga H3 diterima, yang berarti *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,244, yang berarti *work-life balance* dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 24,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 75,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	**Nilai Statistik**	**Signifikansi**	**Keputusan**
H1: *Work-life Balance* -> Kinerja Karyawan (Uji T)	t_{hitung} = -0,117	0,908	Ditolak
H2: Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan (Uji T)	t_{hitung} = 3,180	0,004	Diterima
H3: WLB & Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan (Uji F)	F_{hitung} = 5,842	0,008	Diterima

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran CV Berlian Inti Cahaya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adetiyas et al. (2024) yang juga membuktikan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan tidak menjadi faktor penentu utama fluktuasi produktivitas mereka, karena karyawan tetap berupaya menjaga performa kerja secara profesional demi memenuhi target dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, terlepas dari kondisi kehidupan pribadinya.

Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Ambalele (2023). Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas terhadap aspek kompensasi, lingkungan kerja, dukungan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja, kepuasan tersebut menjadi pendorong motivasi internal yang kuat bagi karyawan untuk memberikan kontribusi kerja yang optimal.

Secara simultan, *work-life balance* dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Melly et al. (2025). Meskipun *work-life balance* secara individual tidak berpengaruh signifikan, ketika dikombinasikan dengan kepuasan kerja, kedua faktor tersebut secara bersama-sama membentuk kondisi lingkungan kerja yang turut memengaruhi produktivitas karyawan, dengan kontribusi sebesar 24,4% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan 75,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, atau stres kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran CV Berlian Inti Cahaya, sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi

sebesar 24,4%, sedangkan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen CV Berlian Inti Cahaya disarankan untuk menjadikan peningkatan kepuasan kerja sebagai prioritas utama, antara lain melalui evaluasi berkala terhadap struktur kompensasi agar tetap kompetitif dan adil, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan gaya kepemimpinan yang suportif. Meskipun *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap disarankan mempertahankan kebijakan fleksibilitas waktu kerja agar tidak menimbulkan kejenuhan psikologis dalam jangka panjang. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat kontribusi model penelitian ini yang masih terbatas (24,4%), disarankan untuk memperluas model dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja, atau stres kerja, serta memperluas jumlah sampel dan objek penelitian pada sektor usaha lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Misbahul, J., Ummul, A., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K., & Sari, M. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Penerbit Tahta Media.

Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). Jurnal Ilmu Manajemen, 4, 5756-5768.

Ahmaddien, I. (2023). *Effect of work-life balance on employee performance mediated by job satisfaction*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(1), 1-10.

Aisha, R., & Juhaeti. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(2), 128-129.

Alpedi. (2017). Membangun kepuasan kerja dan kinerja pegawai dilengkapi dengan hasil penelitian pada para guru bersertifikasi di Kota Serang. Penerbit Universitas.

Ambalele, E. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nampar Nos Ruteng. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 3, 210-217.

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Jurnal Pendidikan, 1, 1-9.

Arifiani, Z. N., Anisah, L., Rifki, P. N., & Sri, U. S. (2026). *Work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(1), 39-48.

Ariyani, S. M., Handayani, A., & Setiawan, A. (2023). Hubungan konsep diri terhadap kepercayaan diri siswa kelas XII SMA Teuku Umar Semarang. Jurnal Pendidikan Universitas PGRI Semarang, 2(September).

Bintang, R., Imsar, & Syarbaini, A. (2024). Analisis efektivitas kebijakan *work life balance* pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 6(1), 123-142.

Dafa, A., Rizqulloh, B., & Kuncoro, W. A. (2022). *Exploring the impact of work-life balance, job satisfaction, and training on employee performance: A literature review. International Journal of Business and Management Research*, 6(2), 76-87.

Dalila, A., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 12, 524-536.

Farhan, R., & Indriyaningrum, K. (2023). *The influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 72-83.

Febriantina, S., Daeli, J. N., Fadhliyah, K. A., & Hanjani, A. (2025). Kepemimpinan dan motivasi: Tinjauan literatur tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, September, 34-44.

Hanifah, H., Salsabillah, L., Fitri, A. T., & Febriani, R. M. (2025). Landasan teori, penelitian relevan, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian. Jurnal Manajemen, 3(April), 391-404.

Hasyim, A. W., & Buamonabot, I. (2026). *Work-life balance and performance: The mediating role of job satisfaction at BPS North Maluku. International Journal of Management Studies*, 7(1), 15-20.

Heryana, A. (2024). Populasi dan sampel: Kerangka sample size, sampling frame, dan sample inclusivity pada penelitian kuantitatif. Modul Perkuliahan, 1-13.

Islami, N., Suryanti, R., Cendekiawan, K., Ardianto, R., & Tawil, M. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 8(2), 1-10.

Kurniawati, F., Saputra, W., Jusup, S. M., Purwadisastra, D., & Marjuki, A. (2026). Analisis kepuasan kerja, *work life balance*, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 10(1), 512-519.

Listiana, H., & Anam, K. (2022). Strategi penyusunan kerangka berpikir: Meningkatkan kualitas penelitian. Jurnal Metodologi Penelitian, 15(2), 146-157.

Marecki, L. (2023). *Impact of work-life balance on employee productivity and well-being*. *Journal of Management Studies,* 16.

Melly, Qodriah, S. L., & Risdianto. (2025). Pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (pada perawat Rumah Sakit Permata Cirebon). Jurnal Manajemen dan Bisnis, 4(2), 257-265.

Nastiti, E., Damayanti, T., & Madina, S. (2023). Dampak pelanggaran asumsi klasik terhadap estimasi model ekonometrika. Jurnal Ekonometrika, 2(1), 150-157.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 1(3), 197-207.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 1.

Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Jurnal Manajemen, 2(2), 10-19.

Putri, & Sugiarto. (2024*). The influence of work-life balance on employee performance through job satisfaction as an intervening variable*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(3), 523-535.

Ramdhani, & Rasto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 20(1), 98-106.

Romdona, S., Junista, S., & Gunawan, A. (n.d.). Teknik pengumpulan data: Observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Jurnal Penelitian, 3(1), 39-47.

Saputra, A., & Masdupi, E. (2025*). Work-life balance* di dunia kerja. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Setyawan, D. (2021). Modul hipotesis dan variabel penelitian. Modul Perkuliahan.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Sukmarani, W. (2023). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan sales.

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., & Emely, B. (2022). *Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. Frontiers in Psychology, 13(June), 1-12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876

Suwandi, A. I. S. (2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(2), 380-388.

Triana, N., & Suratman, A. (2022). *The influence of work life balance and work discipline on employee* performance,Jurnal Manajemen, 01(01), 222-247.

Umam, N. (2025). Modul SPSS untuk analisis data.

Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.