

---

## **Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Generasi Y di Kota Garut**

---

**Ananda Amalya<sup>1</sup>, Rohimat Nurhasan<sup>2</sup>, Magnaz Lestira Oktaroza<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

Email : <sup>1</sup>[anandaamalya10@gmail.com](mailto:anandaamalya10@gmail.com), <sup>2</sup>[rohimat.nurhasan@uniga.ac.id](mailto:rohimat.nurhasan@uniga.ac.id), <sup>3</sup>[magnaz@uniga.ac.id](mailto:magnaz@uniga.ac.id)

---

Diterima	13	April	2025
Disetujui	12	Mei	2025
Dipublish	02	Juni	2025

### **Abstract**

This study aims to analyze the effect of *Work Life Balance* on *Employee Performance* mediated by *Job Satisfaction* among Generation Y in Garut City. The research employed a quantitative approach using a survey method, with questionnaires distributed to 100 respondents who are permanent teachers in elementary and junior high schools. Data were analyzed using the SEM-PLS method. The results revealed that *Work Life Balance* has a positive and significant effect on *Job Satisfaction*, and also directly influences *Employee Performance* positively and significantly. However, *Job Satisfaction* does not have a significant impact on *Employee Performance*, indicating that it does not serve as an effective mediating variable between *Work Life Balance* and *Employee Performance*. These findings highlight the importance of creating a supportive work environment that facilitates a balance between personal life and work to enhance performance, even if job satisfaction does not directly mediate this relationship. The study emphasizes the need for employee-friendly organizational policies, such as flexible work schedules and well-being programs, to improve productivity and support work-life balance among Generation Y in the education sector.

---

**Keywords:** *Work Life Balance, Employee Performance, Job Satisfaction, Generation Y, Garut City.*

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Karyawan* yang dimediasi oleh *Kepuasan Kerja* pada generasi Y di Kota Garut. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei melalui kuesioner kepada 100 responden yang merupakan guru tetap di sekolah dasar dan menengah pertama. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*, serta secara langsung juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Namun, *Kepuasan Kerja* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*, sehingga tidak berperan sebagai variabel mediasi yang efektif dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan *Kinerja Karyawan*. Temuan ini menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja, meskipun kepuasan kerja tidak selalu menjadi penghubung langsung. Implikasi dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kebijakan organisasi yang pro-karyawan, seperti fleksibilitas waktu dan dukungan kesejahteraan, guna meningkatkan produktivitas dan keseimbangan hidup kerja generasi Y di sektor Pendidikan.

---

**Kata kunci :** *Work Life Balance, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Generasi Y, Kota Garut.*

---



## Pendahuluan

Seiring berjalannya waktu persaingan bisnis semakin meningkat yang mengharuskan perusahaan untuk dapat lebih unggul dari para pesaing bisnis yang banyak bermunculan. Perusahaan harus mampu bersaing dengan adanya kontribusi *human resource* yang baik. Karena, *human resource* adalah total sumber daya manusia termasuk kekuatan fisik, kecerdasan, dan keterampilan profesional masing-masing individu (Duc et al., 2025). Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dianggap sebagai investasi jangka panjang dan faktor penting dalam nasib dan kesuksesan bisnis apa pun, dan dalam profitabilitas perusahaan (Lumapow et al., 2016). Seorang karyawan dengan *Work Life Balance* kemungkinan mempunyai keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dengan pekerjaan (Babin Dhas, 2015). Sehingga jika perusahaan mampu menjaga serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan kepuasan dan konsistensi kinerja pada karyawannya.

*Work life balance* yaitu “capaian kepuasan terhadap semua pengalaman yang dimiliki menuju tingkat konsisten dan pentingnya peran individu yang menunjukkan kemungkinan hierarki peran, tetapi hal tersebut tidak menuntut hierarki yang tidak diinginkan dan dibutuhkan untuk keseimbangan” (Vyas, Ayushi, 2020). Menyeimbangkan dua atau lebih peran yang dilakukan seseorang untuk menyeimbangkan tekanan, capaian tujuan, energi serta waktu adalah apa yang disebut sebagai *work life balance* (Hutasoit et al.,

2022).

Untuk membantu karyawan menemukan *work life balance* mereka, banyak bisnis menawarkan program yang ramah keluarga, seperti *fleksibilitas* jam kerja, pembagian pekerjaan, dan kegiatan di luar pekerjaan (Triyana, 2020). (Fisher et al., 2009) menjabarkan *work life balance* ialah upaya seseorang untuk mencapai keseimbangan antara dua peran yang mereka mainkan, baik di luar ataupun di dalam pekerjaan. Arti kata keseimbangan kehidupan kerja yaitu untuk pemenuhan komitmen keluarga dan pekerjaan, serta tanggung jawab kegiatan dan non-pekerjaan lainnya (Delecta, 2011).

(Fisher et al., 2009) mengatakan ada empat dimensi yang membentuk *work-life balance*, antara lain PLIW (*personal life interference with work*) menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang bisa mempengaruhi pekerjaannya, WEPL (*work enhancement of personal life*) terfokus pada seberapa besar pekerjaan yang dilakukan seseorang bisa menambah kualitas kehidupan pribadinya, WIPL (*work interference with personal life*) terfokus pada seberapa besar pekerjaan yang dilakukan individu bisa mengganggu kehidupan pribadinya, serta PLEW (*personal life enhancement of work*) terfokus pada seberapa jauh kehidupan pribadi individu bisa menambah performa ketika bekerja.

Salah satu faktor yang bisa membangun kinerja karyawan yaitu terdapat potensi dari diri



karyawan tersebut yang berupa kompetensi yang terus diasah serta diselaraskan dengan kebutuhan saat bekerja (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Selain itu karyawan harus merasa bahagia agar mereka dapat melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka, dan beberapa sumber kebahagiaan adalah kehidupan pribadi dan keluarga (Weerakkody & Mendis, 2017). Maka perusahaan harus bisa memperhatikan *work life balance* pada setiap karyawannya, agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Bernardin dan Russel dalam (Setiawan, 2016) menjabarkan kinerja yaitu catatan terkait hasil yang didapat dari fungsi pekerjaan spesifik ataupun kegiatan tertentu dalam beberapa waktu. (Metin & Asli, 2018) kinerja ialah wujud realisasi dari capaian visi dan misi perusahaan dan dapat dijadikan alat ukur untuk setiap unit kerja, kelompok ataupun individu supaya dapat melebihi atau mencapai target produksi yang sudah ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa diraih seseorang ataupun beberapa orang dalam sebuah kelompok, selaras dengan kewenangan serta tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar undang undang serta sesuai dengan moral maupun etika (Minarika et al., 2020).

Berikut merupakan dimensi Kinerja Karyawan menurut Bernadin dan Russel dalam (Setiawan, 2016), 1) Kualitas, ialah seberapa baik produk yang dihasilkan serta sesuai yang diharapkan, 2) Kuantitas, yaitu seberapa banyak produksi yang dihasilkan, apakah sudah mencapai target atau tidak. 3) Ketepatan waktu, yaitu berapa lama waktu yang dibutuhkan dalam mencapai target produksi apakah sudah sesuai atau belum. 4) Efektifitas Biaya, yaitu bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk memperoleh keuntungan dan

menghindari kerugian. 5) Hubungan antar perseorangan, atau seberapa baik hubungan yang dimiliki setiap orang satu sama lain atau karyawan di tempat kerja sehingga terjadi komunikasi dan kerja sama yang baik antar sesama karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi faktor lainnya seperti adanya kepuasan kerja untuk setiap karyawan. (Wiliandari, 2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka dalam berbagai cara.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang didapat seorang individu dari pengalaman kerjanya yang berkaitan dengan dirinya sendiri, bukan dengan kelompok. Kepuasan kerja menunjukkan emosi persepsi karyawan baik positif maupun negatif tentang pekerjaan mereka berdampak pada prestasi dan kesuksesan mereka di tempat kerja (Rita Andini, 2006). Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, sebagai hasil interaksi mereka dengan lingkungan kerja mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga mereka mempunyai prestasi yang tinggi, yang akan memberikan pengaruh positif pada perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan (Citrawati, 2021).

Pada dimensi Kepuasan dari luar (external satisfaction), pekerja menunjukkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada faktor-faktor tertentu seperti gaji, promosi, kegaguman dan ketegasan pada atasan serta interaksi terhadap rekan meningkat berdasarkan dari tugas (Basri & Rauf, 2021). (Robbins, S.P. and Judge, 2013) kepuasan kerja memiliki lima dimensi



pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji atau upah (*pay*), kesempatan promosi (*promotion*), pengawas (*supervision*), serta rekan kerja (*workers*).

Menurut (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) menyatakan hasil penelitian dapat disimpulkan adanya hubungan positif yang signifikan *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan. Tetapi hasil penelitian pada (Pranindhita & Wibowo, 2020) menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *work life balance*.

Menurut penelitian yang telah dilakukan (Bagaskara & Rahardja, 2018), serta (Syawal, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Tarjo, 2020) serta (Buchori & Djaelani, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut (Badrianto & Ekhsan, 2021) dari analisis yang dilakukan menunjukkan terdapat hubungan yang positif hubungan *work-life balance* berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *work-life balance*, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula. (Nawano et al., 2024) menyatakan merasakan langsung pengaruh dari fleksibilitas model kerja *hybrid* pada *work-life balance* serta memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh (Mendis & Weerakkody, 2018) membuktikan kepuasan kerja berhasil memediasi variabel *work-life balance* dengan variabel kinerja. Di penelitiannya, variabel *work-life balance* memberikan pengaruh positif pada tingkat kinerja dimediasi variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu, *work-life balance* yang baik akan memberikan pengaruh pada tingkat kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja juga

semakin baik.

Merujuk pada latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “**Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Y di Kota Garut**”.

### Metode Penelitian

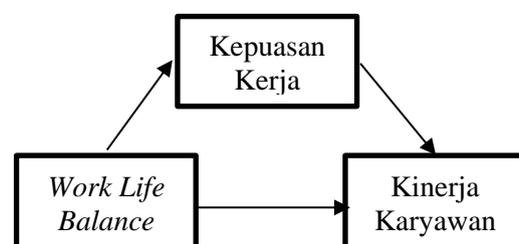
Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian. Menurut (Sugiono, 2013), metode ini melibatkan pengukuran variabel serta analisis statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif.

Metode kuantitatif dipakai untuk menghimpun serta menganalisis data berbasis angka untuk bisa menggambarkan, memprediksi dan mengendalikan fenomena *work life balance* generasi Y terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Kota Garut.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disebar kepada pada guru tetap disekolah negri SD dan SMP di Kota Garut melalui google form dengan jumlah responden sebanyak 100 orang.

Gambar 1 menampilkan kerangka pikir penelitian yang dipakai pada penelitian ini.

**Gambar 1.** Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Peneliti 2025

Sementara itu teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM – PLS. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dan kriteria sampel adalah guru tetap generasi Y yang ada di sekolah negeri SD dan SMP Kota Garut. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Unknown Populations* (jumlah sampel tidak diketahui) Wibisono dalam (Fitriani et al., 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka nilai sampel yang didapat adalah sebesar 96,04 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 orang untuk meningkatkan kualitas data dan mempermudah dalam pengolahan data.

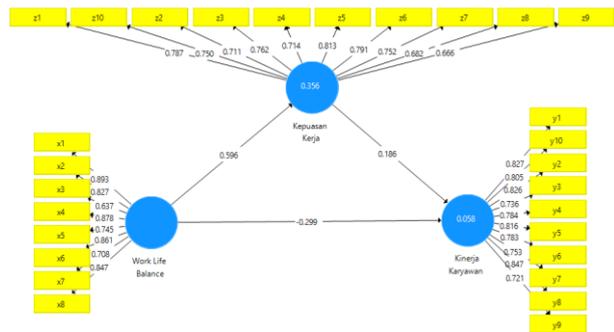
### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 100 responden paling banyak dengan usia responden yaitu 36 hingga 40 tahun sejumlah 48% atau 48 responden. Jenis kelamin yang paling mendominasi yaitu perempuan sebesar 57%. Kemudian Asal Sekolah tempat mengajar didominasi oleh sekolah SMPN 1 GARUT sebanyak 18% atau 18 responden.

Adapun tahapan analisis data yang digunakan adalah menggunakan pengujian *Outer Model* (*Evaluation Measurement Model*) terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity* serta *reliability* yang diantaranya *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Kemudian Pengujian *Inner Model* (*Evaluation of Structural*) terdiri dari R- Square.

### Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Gambar 2. Outer Loading sebelum eliminasi

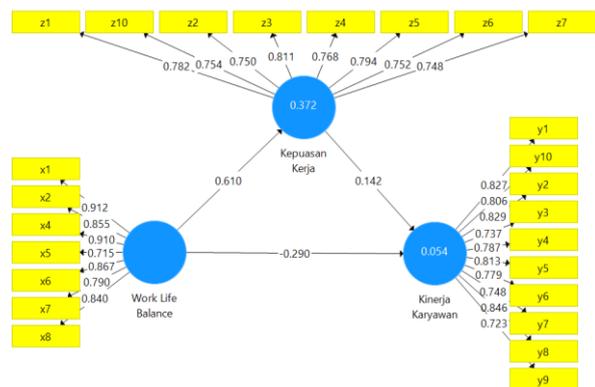


Sumber : Hasil data Smart PLS Peneliti 2025

Gambar 2 menunjukkan angka korelasi antara variabel penelitian dan item pertanyaan berlandaskan hasil pengujian model dengan SmartPLS.

### Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Gambar 3. Outer Loading setelah Eliminasi



Sumber : Hasil data Smart PLS Peneliti 2025

### Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE dari semua variabel mampu dimanfaatkan untuk menilai kriteria variabel atau konstruk. Konstruk dengan AVE diatas 0,50 dianggap valid secara signifikan.



**Tabel 1.** Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
<i>Work Life Balance</i> (X)	0,712
Kinerja Karyawan (Y)	0,625
Kepuasan Kerja (Z)	0,593

Sumber : Hasil data Smart PLS Peneliti 2025

Tabel 1 membuktikan bahwa seluruh konstruk atau variabel yang telah dibuat memenuhi syarat validitas yang baik, dan nilai varian rata-rata diekstraksi (AVE) lebih besar dari 0,50 untuk rekomendasi.

### Penilaian *Reliabilitas*

Sesudah mengetahui kualitas kevalidan data, tahap berikutnya ialah memahami reliabilitas atau keandalan tiap konstruk atau variabel. Untuk melakukan penjumlahan ini, nilai *reliabilitas* komposit dan nilai *crombach alpha* digunakan. Konstruksi dapat dipercaya jika nilai *crombach alpha* melebihi 0,70 untuk rekomendasi.

**Tabel 2.** Nilai Reliabilitas

Variabel	<i>Crombach Alpha</i>	<i>Rule of Thumb</i>
<i>Work Life Balance</i>	0,932	0,70
Kinerja Karyawan	0,934	0,70
Kepuasan Kerja	0,905	0,70

Sumber : Hasil data Smart PLS Peneliti 2025

Nilai *reliabilitas crombach alpha* dari setiap konstruk atau variabel melebihi 0,70, seperti yang ditunjukkan oleh output SmartPLS yang ditunjukkan diatas pada tabel 5. Oleh karena itu, serta bisa disimpulkan bahwa data dapat diandalkan atau reliable.

### Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Teknik berikutnya ialah melaksanakan inner model dikenal sebagai teknik struktural. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memahami kaitan antara konstruk yang sudah dihipotesiskan. Nilai *R-Square* bagi variabel endogen dibandingkan pada dampak konstruk eksogen.

**Tabel 3.** *R Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0,375
Kinerja Karyawan	0,054

Sumber : Hasil data Smart PLS Peneliti 2025

Dilihat dari data Tabel 3, ditemukan kepuasan kerja mendapat nilai *R-Square* sejumlah 0,375 yang bermakna 37,5% variasi atau perubahan kepuasan kerja diberikan pengaruh oleh *work life balance* dan sisanya sejumlah 62,5% disebabkan oleh variabel lain. Namun *R-Square* Kinerja karyawan sebesar 0,054 yaitu berarti 5,4% variasi atau kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja dan *work life balance* sedangkan 94,6% yang bisa dijelaskan oleh aspek lain. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa *R-Square* pada variabel Kepuasan Kerja yaitu moderat dan pada variabel Kinerja Karyawan yaitu lemah.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan mendapatkan menjawab masalah penelitian saat ini: bagaimana variabel mediasi mempengaruhi konstruk laten eksogen dan endogen secara langsung dan tidak langsung. Dengan melihat nilai *t*-hitung yang besar harus diumpamakan pada nilai *t*-tabel 1,96 untuk alpha 5%, pengujian hipotesis dalam penelitian ini bisa dinilai. Apabila *t*-hitung memiliki nilai kurang dari 1,96 untuk alpha 5%, bahwa  $H_0$  akan ditolak, sedangkan apabila nilainya lebih besar dari 1,96 untuk alpha 5%, maka  $H_a$  akan



diterima. Tabel 4 dan 5 menunjukkan output estimasi pada pengujian model struktur, yang menunjukkan hasil SmartPLS.

**Tabel 4. Result For Inner Weights Direct Affect**

	Original Sam	Sample Me	Standard Devia	T Statistics	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,142	0,144	0,145	0,979	0,328
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0,610	0,629	0,086	7,100	0,000
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	-0,290	-0,309	0,107	2,698	0,007

Sumber : Hasil data Smart PLS Peneliti 2025

**Tabel 5. Result Fot Inner Weights Indirect Affect**

	Original Sam	Sample Me	Standard Devia	T Statistics	P Values
Work Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,087	0,093	0,097	0,890	0,374

Sumber : Hasil data Smart PLS Peneliti 2025

### Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Penggunaan SmartPLS, data pengujian menunjukkan koefisien kualitas pelayanan sebesar 2,698 memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan untuk berkunjung. Kemudian perlu menaksir apakah hipotesis tersebut ditolak atau diterima, dilaksanakan perimbangan meliputi nilai t hitung dengan t-tabel sebesar 1.96 untuk alpha 5%, alias  $2,698 > 1,96$ , untuk p-value  $0,007 > 0,05$ . bahwa, H0 disimpulkan ditolak dan H1 diterima, bisa dikatakan *work life balance* mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Studi ini sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan (Badrianto & Ekhsan, 2021) dari analisis yang dilaksanakan memperlihatkan terdapat korelasi hubungan yang positif antara kinerja karyawan dengan *work-life balance*. Bisa dikatakan, *work-life balance* yang lebih baik, maka akan tercipta kinerja baik. (Nawano et al., 2024) menyatakan merasakan langsung bagaimana *fleksibilitas* model kerja *hybrid* dapat mempengaruhi *work-life balance* serta mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.

*Work life balance* yang diukur dengan adanya

keterampilan pribadi, waktu kerja yang panjang, pengembangan diri, dan tanggung jawab keluarga, memberikan pengaruh secara positif dan signifikan pada tingkat kinerja karyawan yang bisa diukur dengan kelayakan produk, kemampuan pengerjaan, waktu yang dibutuhkan, penggunaan sumber daya yang ada, dan kerja sama antar karyawan.

Waktu kerja yang panjang kerap dikaitkan dengan peningkatan produktivitas. Pengelolaan waktu kerja yang seimbang menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa karyawan tetap produktif tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja mereka. Sehingga *work-life balance* yang lebih baik, akan menciptakan kinerja yang baik juga (Badrianto & Ekhsan, 2021).

### Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Dengan menggunakan SmartPLS, diketahui nilai koefisien *work life balance* sebesar 7,100, berpengaruh besar pada terhadap kepuasan kerja. Kemudian perlu menaksir apakah hipotesis tersebut bisa diterima atau tidak, dilaksanakan kesetaraan nilai t-hitung dengan tabel t sejumlah 1,96 untuk alpha 5%, menyatakan bawah  $7,100 > 1,96$ , sedangkan untuk p-value  $0,000 < 0,05$ . Maka, disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak, yang memberikan bukti *work life balance* mempunyai dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja.

Penelitian ini konsisten pada penelitian yang dilaksanakan sebelumnya. (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) menyatakan hasil penelitian bisa disimpulkan ada hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* pada kepuasan kerja karyawan.

*Work life balance* yang diukur dengan adanya keterampilan pribadi, waktu kerja yang panjang, pengembangan diri, dan tanggung jawab keluarga, mempengaruhi secara positif dan signifikan pada tingkat kepuasan kerja yang dapat diukur dengan kesesuaian keterampilan, keadilan pemberian gaji, peluang



karier karyawan, gaya kepemimpinan, dan adanya dukungan sosial.

Sehingga dalam penelitian ini, *work life balance* adalah keahlian individu dalam mengatur energi dan waktu secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya tidak hanya berfokus pada tugas dan kewajiban semata, tetapi juga memberikan ruang untuk istirahat, bersosialisasi, serta melakukan aktivitas yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik.

(Nurhasan, 2018) menyatakan kepuasan kerja ialah pengalaman positif serta rasa aman bahwa karyawan sudah terikat pekerjaannya. Kepuasan ini dapat dipengaruhi oleh keterampilan kerja yang dimiliki, karena semakin tinggi keterampilan seseorang, semakin percaya diri dan efektif ia dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan adalah bagian hidup yang bermakna akan memiliki kumpulan perasaan positif terhadap pekerjaan (Nurhasan et al., 2024).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan menggunakan SmartPLS, diketahui nilai koefisien kepuasan kerja sejumlah 0,979, berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan. Kemudian perlu menaksir apakah hipotesis tersebut bisa diterima atau tidak, dilaksanakan kesetaraan nilai t-hitung dengan tabel t sebesar 1,96 untuk alpha 5%, menyatakan bawah  $0,979 < 1,96$ , sedangkan untuk p-value  $0,328 > 0,05$ . Maka, bisa disimpulkan H2 ditolak dan H0 diterima, yang membuktikan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian ini konsisten pada penelitian yang dilaksanakan sebelumnya oleh (Tarjo, 2020) serta (Buchori & Djaelani, 2017) menjabarkan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh

signifikan atau tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. (Kristine, 2017) menjabarkan variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada variabel kinerja.

Meskipun kepuasan kerja yang meliputi kesesuaian keterampilan, keadilan pemberian gaji, peluang karier, gaya kepemimpinan, dan dukungan sosial tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam aspek kelayakan produk, kemampuan pengerjaan, waktu penyelesaian, penggunaan sumber daya, dan kerja sama tim, namun terdapat hubungan kuat antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan keadilan pemberian gaji. Karyawan yang bekerja dengan jam kerja lebih panjang atau menghadapi beban kerja yang lebih berat mengharapakan kompensasi yang sebanding dengan usaha mereka, dan ketidakadilan dalam pemberian gaji dapat menurunkan motivasi serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Untuk memperbandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel sejumlah 1,96, maka kita bisa mengetahui apakah pengaruh tersebut merupakan mediasi atau tidak berdasarkan hasil uji indirect effect. (5% data dibuang secara keliru). Nilai t-statistik  $< t\text{-tabel } 1,96$  alias  $0,890 < 1,96$  untuk p-value  $0,374 > 0,05$  dalam hal ini kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Karenanya, kepuasan kerja tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan tidak akan langsung bertambah bila *work life balance* tidak langsung mempengaruhinya.

(Sari, 2020) menyatakan karena kepuasan kerja tidak bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan, kepuasan kerja bukan mediator yang efektif untuk memediasi



hubungan antara *work life balanced* dan kinerja karyawan. Pengaruh yang sesungguhnya antara keduanya adalah pengaruh langsung.

Karyawan yang memiliki keterampilan pribadi yang baik, seperti manajemen waktu, komunikasi, dan pemecahan masalah, dapat memanfaatkan sumber daya yang bisa digunakan dengan lebih efisien. Hal tersebut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan pengurangan pemborosan. Dalam hal kerja sama, keterampilan pribadi seperti kepemimpinan dan empati memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi dengan efektif serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, pengalaman dalam menghadapi tanggung jawab keluarga sering kali membuat seseorang lebih fleksibel dan mendukung rekan kerja.

### Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Y di Kota Garut. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut selaras dengan teori yang menyatakan lingkungan kerja yang mendukung bisa menambah kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat berkontribusi pada kinerja karyawan di lingkungan kerja.

Terakhir, *work life balance* terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung *work life balance*, seperti *fleksibilitas* jam kerja dan program kesejahteraan, untuk meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

### Daftar Pustaka

- Babin Dhas, D. (2015). A report on the importance of work-life balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659–21665.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11. [Http://Ejournal.S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal.S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. [Https://Doi.Org/10.37531/Yum.V11.76](https://doi.org/10.37531/Yum.V11.76)
- Buchori, W. I., & Djaelani, A. Q. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 13–29. [Http://Www.Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/Viewfile/537/561](http://Www.Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/Viewfile/537/561)
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja



- Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1),15–25.  
<https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Delecta, P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal Of Current Research*, 3(4), 2003–2006.
- Duc, L. D. M., Tien, N. H., & Minh Ngoc, N. (2025). Solutions For Development Of High Quality Human Resource In Binh Duong Industrial Province Of Vietnam. *International Journal Of Business And Globalisation*,1(1),1.  
<https://doi.org/10.1504/ijbg.2025.10056380>
- 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>
- Fitriani, F., Nurhasan, R., Adiatma, D., Ekonomi, F., & Garut, U. (2024). Pengaruh Aksesibilitas Dan Pengalaman Wisatawan Pada Kepuasan Wisatawan Di Objek Wisata Alam Batu Lempar Garut. 5(2),450–461.  
<https://doi.org/10.53682/jpjsre.v5i2.10172>
- Hutasoit, R., Pribadi, G., Saputra, E., Haidir Al Salam, N., & Saulthan Rizal. (2022). Persepsi Dimensi Work Life Balance Saat Work From Anywhere (Studi Kasus Pada Bspji Samarinda) Perception Of Work Life Balance Dimensions At Work From Anywhere (Case Study On Bspji Samarinda). *Prosiding Seminar Nasional BSKJI “Post Pandemic Economy Recovery”*, 1, 1–9.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Lumapow, H., Tombokan, S. S. ., Sondakh, E. R., Hayun, S., & Kolibu, M. T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Human Resouces (HR) Bidang Pendidikan Di Era 5.0. *Jurnal Paradigma*,5(2),1–23.  
<https://doi.org/10.53682/jpjsre.v5i2.10496>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance With Reference To Telecommunication Industry In Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal Of Human Resource Management*,12(1),72.  
<https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Metin, K., & Asli, K. (2018). The Relationship Between Organizational Commitment And Work Performance: A Case Of Industrial Enterprises Work Code CJ02F5005. *Journal Of Economic And Social Development (JESD)*, 5(1), 46.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.
- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186.
- Nurhasan, R. (2018). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Generasi-Y Rohimat Nurhasan. *Jurnal Wacana Ekonomi*.  
[www.jurnal.uniga.ac.id](http://www.jurnal.uniga.ac.id)
- Nurhasan, R., Suwatno, S., Ahman, E., & Suryadi, E. (2024). What Is The Connection Between Gen Y Employees’ Loyalty, Satisfaction, And Workplace Spirituality? *Manajemen Dan Bisnis*, 23(1),33.  
<https://doi.org/10.24123/mabis.v23i1.715>



- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1),570–580. <https://doi.org/10.24114/Konseling.V16i1.19141>
- Rita Andini. (2006). *Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional ( Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang )*. 1–112.
- Robbins, S.P. And Judge, T. A. (2013). Perilaku Organisasi. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1),1–14. [http://sciteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_Sistem\\_Pembetulan\\_Terpusat\\_Strategi\\_Melestari](http://sciteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=Y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari)
- Sari, K. D. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Puskesmas Rawat Inap Di Kota Semarang). *J-LEE - Journal Of Law, English, And Economics*, 1(1), 82–105. <https://doi.org/10.35960/J-Lee.V1i1.509>
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*,1(2),43–53. <https://doi.org/10.19109/Psikis.V1i2.567>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*,1(1),1–14. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1.1>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/Empati.2019.23570>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Nomor January).
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 1, 1–5.
- Tarjo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JARTIKA Jurnal Riset Teknologi Dan Inovasi Pendidikan*, 3(2), 322–330. <https://doi.org/10.36765/Jartika.V3i2.271>
- Triyana, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Vyas, Ayushi, S. D. (2020). Article Sections. *Radiopaedia.Org*, 9(7), 194–200. <https://doi.org/10.53347/Rid-81961>
- Weerakkody, W. A. S., & Mendis, M. D. V. S. (2017). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance With Reference To Telecommunication Industry In Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal Of Human Resource Management*, 12(1), 72–100. <https://orcid.org/0000-0003-3710-8528>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/Society.V6i2.1475>

