

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT CAPELLA
MULTIDANA CABANG NIBUNG RAYA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : SARAH ARIFFAHLIZA
NPM : 2105160487
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

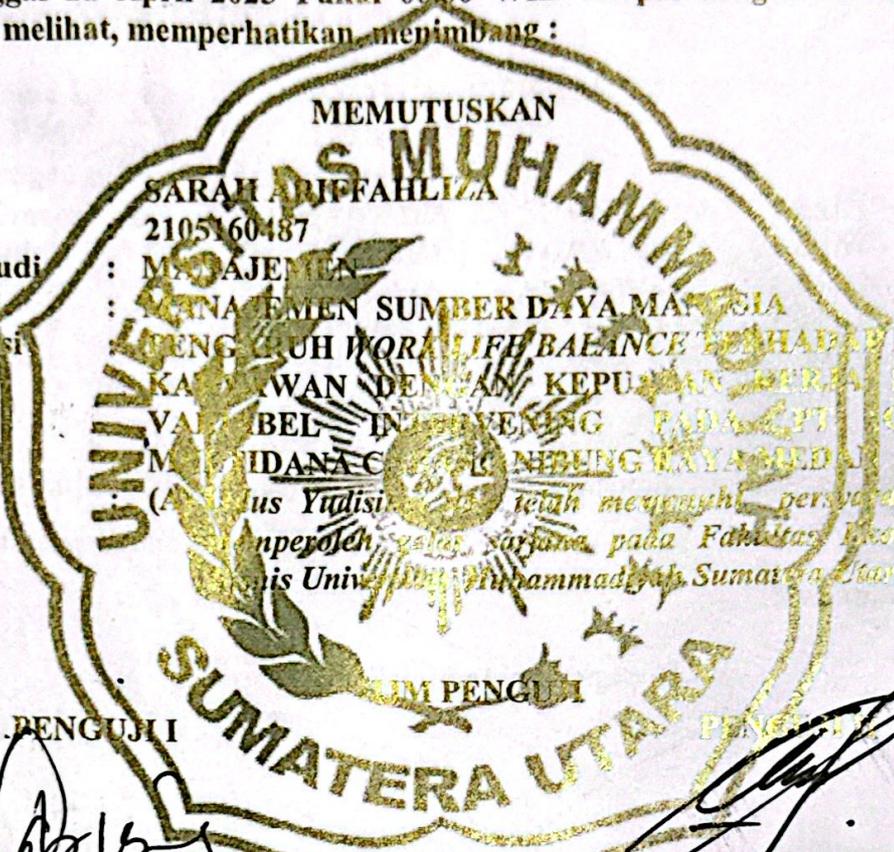
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, Tanggal 21 April 2025 Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : SARAH AUF FAHLIZA
NPM : 2105160487
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH WORA LIF BALANCE TERHADAP MINERJA KAWAN DENGAN KEPUNYAN BERTI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT CAPELLA MANDANAC NIBUNG KAYASIDA
Dinyatakan (Ass. Prof. R. KULTA) telah menyetujui persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara



PENGUJI I

(Signature)

(Dr. LILA BISMALA, ST., M.Si)

(Signature)

(FAUADNIN NASUTION, SE., M.M)

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
(Ass. Prof. R. KULTA DAULAY, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Signature)



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., (Ass. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : SARAH ARIFFAHLIZA
N.P.M : 2105160487
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. CAPELLA MULTIDANA CABANG NIBUNG
RAYA MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Assoc. Prof. RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(ASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si, CMA)

N



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Sarah Ariffahliza
NPM : 2105160487
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan

Item	Hasil Evaluasi	tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Acc judul Penulisan sesuai template BAB Perbaiki kata terbalik, huruf, batasan	24/12 2024	
Bab 2	BAB 2. kutipan dari penulis utama, perbaiki: konsep konseptual, qbr dan hipotesis	31/12 2024	
Bab 3	BAB 3. Perbaiki format Hapus tabel index	24/01 2025	
Daftar Pustaka	Gunakan mendeley tambah artikel dosen FEB UMSU	21/01 2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Daftar pertanyaan Kuesioner Dokumentasi		
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Proposal	24/01 2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Januari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Sarah Ariffahliza
NPM : 2105160487
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2025

Saya yang menyatakan



METERAI
TEMPEL
80AMX278045599

SARAH ARIFFAHLIZA

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. CAPELLA MULTIDANA CABANG NIBUNG RAYA MEDAN

SARAH ARIFFAHLIZA

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : lizasarahariffah@gmail.com

Permasalahan pada penelitian ini dapat dilihat dari banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, Kepuasan kerja yang dirasakan mayoritas karyawan belum cukup baik, Banyak karyawan yang belum puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan, dan Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan angket, serta teknik analisis data menggunakan SEM PLS dengan aplikasi *SmartPLS*. Hasil penelitian ini menemukan, *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN PT. CAPELLA MULTIDANA CABANG NIBUNG RAYA MEDAN

SARAH ARIFFAHLIZA

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah North Sumatra

Email : lizasarahariffah@gmail.com

The problems in this study can be seen from many jobs that cannot be completed within the specified time, Job satisfaction felt by the majority of employees is not good enough, many employees are not satisfied with the balance between work and their personal life. The purpose of this study is to determine the effect of Work-life Balance on Employee Performance, the effect of Work-life Balance on Job Satisfaction, the effect of Job Satisfaction on Employee Performance, and the Effect of Work-life Balance on Employee Performance with Job Satisfaction as intervening variables. The type of research carried out is quantitative research, sampling using saturated sample techniques, data collection techniques using observation and questionnaires, and data analysis techniques using SEM PLS with the SmartPLS application. The results of this study found that Work-life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance, Work-life Balance has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, and Work-life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable in PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Salallahualaihi Wasallam yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Tugas Akhir ini merupakan kewajiban bagi penulis yang bertujuan untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih membutuhkan kritik serta saran dari para pembaca, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna merampungkan ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya tugas akhir ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Kedua Orang Tua beserta saudara yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, doa yang tiada henti, serta kasih sayang yang tak ternilai. Tanpa dukungan mereka, kami tidak akan mampu mencapai tahap ini dengan baik.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Firman, SE., M.M selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
8. Ibu Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya ini.
9. Bapak dan ibu Seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
10. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan seluruh Staf karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini

12. Seluruh teman – teman penulis yang turut memberi dukungan dan semangat kepada penulis dalam mengerjakan tugas akhir ini.

Kepada mereka semua, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya. Jauh dari pada itu peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini kurang mendekati kesempurnaan. Oleh karena itu peneliti mengharapkan sumbangsih dari para pembaca berupa kritik dan saran yang membangun guna tercapainya penyusunan yang lebih baik lagi. Aamiin.

Medan, Januari 2025

Penulis

SARAH ARIFFAHLIZA
2105160487

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.2 <i>Work-Life Balance</i>	16
2.1.3 Kepuasan Kerja	23
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.2.1 Pengaruh Antara <i>Work Life-Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	28
2.2.2 Pengaruh Antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	29
2.2.3 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
2.2.4 Pengaruh Antara <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	31
2.3 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.3.1 Tempat Penelitian	36

3.3.2 Waktu Penelitian	37
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1. Analisis <i>Partial Least Square</i>	40
3.6.2. Merancang Model Pengukuran (<i>outer Model</i>).....	40
3.6.3. Merancang Model struktural (<i>inner Model</i>).....	41
3.6.4 Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Deskripsi Data.....	44
4.1.1 Karakteristik Responden	44
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden	46
4.2 Analisis Data	52
4.2.1 Analisa <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	53
4.2.2 Analisa <i>Inner Model</i> (Model Struktural).....	56
4.2.3 Uji Hipotesis	57
4.2.4 Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	65
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-riset Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.2 Hasil Pra-riset Kepuasan Kerja	4
Tabel 1.3 Hasil Pra-riset <i>Work-life Balance</i>	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.2 Rencana Kegiatan	37
Tabel 3.3 Divisi PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya	38
Tabel 3.4 Skala Likert	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.2 Usia Responden.....	45
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	45
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	46
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel 4.6 Skor Angket Kepuasan Kerja (Z).....	48
Tabel 4.7 Skor Angket <i>Work-life Balance</i> (X1).....	50
Tabel 4.8 <i>Outer Loading</i>	53
Tabel 4.9 <i>HTMT Discriminant Validity</i>	55
Tabel 4.10 <i>Construct Reliability and Validity</i>	55
Tabel 4.11 <i>R-Square</i>	56
Tabel 4.12 <i>F-Square</i>	57
Tabel 4.13 <i>direct Effect</i>	58
Tabel 4.14 <i>Indirect Effect</i>	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	33
Gambar 4.1 Graphical Input.....	52
Gambar 4.2 <i>Graphical Output Loading Factor</i>	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi modern yang memiliki aktivitas proses produksi barang atau jasa untuk mencapai tujuannya, baik perusahaan dagang (*merchandising*), perusahaan jasa (*service*) dan perusahaan manufaktur (*Manufacturing*). Pada umumnya, tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit*) berupa laba dengan pertumbuhan dalam jangka panjang, menjaga kelangsungan hidup serta kesan positif di mata publik yang dapat meningkatkan kemajuan perekonomian bangsa Indonesia. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka setiap perusahaan sangat memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sehingga dapat membantu persaingan perusahaan dan peningkatan kualitas perusahaan untuk mencapai tujuan serta visi misi yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

Perusahaan tidak akan bisa beroperasi dan berjalan dengan baik tanpa adanya keterlibatan Sumber Daya Manusia sebagai aspek utama dalam mendukung keberhasilan perusahaan, Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan sangat erat kaitannya dengan realisasi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi memegang peran penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan pada sumber daya manusia-nya adalah kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja atau *performance* merupakan prestasi kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika yang berlaku (Nurhadian, 2019).

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja (Arda, 2017). Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin (Hermani, 2017). Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah (Baroroh, 2013).

Selain kepuasan kerja, aspek *work-life balance* juga akan mempengaruhi kinerja karyawan (Asari, 2022). *Work-life balance* adalah suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktivitas loyalitas terhadap pekerjaan (Febriana et al., 2022). *Work-life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work-life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya *work-life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work-life conflict*, dan burnout pada karyawan (Iroth et al., 2022)

Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan *Work-Life Balance* sering kali menjadi masalah utama dalam suatu perusahaan seperti yang terjadi pada PT Capella Multidana cabang Nibung Raya. PT Capella Multidana adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen atau leasing yang berlokasi di Jl. Nibung Raya No.144-148, Kec. Medan Petisah, Kota Medan. Perusahaan ini menyediakan solusi pembiayaan untuk berbagai produk, seperti kendaraan bermotor, baik mobil maupun sepeda motor. PT. Capella Multidana juga menawarkan layanan kredit bagi konsumen yang membutuhkan pembiayaan untuk membeli kendaraan.

Untuk membuktikan masalah pada Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan *Work-Life Balance*. Dalam penelitian ini, Penulis melakukan Pra-riset kepada 20 orang karyawan tetap PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya. Adapun hasil dari Pra-riset tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Hasil Pra-riset Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan Kinerja Karyawan	Setuju	Tidak Setuju
1	Jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.	4	16
2	Hasil pekerjaan yang sudah dilakukan selalu mendapatkan umpan balik positif dari atasan atau rekan kerja.	5	15
3	Anggota tim saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.	6	14

Sumber : Data penelitian (2025)

Hasil Pra-riset Kinerja Karyawan pada Tabel 1.1 menunjukkan, 16 dari 20 responden tidak setuju dengan pernyataan “Jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan”, 15 dari 20 responden tidak setuju dengan pernyataan “Hasil pekerjaan yang sudah dilakukan selalu mendapatkan umpan balik positif dari atasan atau rekan kerja”, dan 14 dari 20 responden tidak setuju dengan pernyataan “Anggota tim saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan”. Dapat disimpulkan bahwa masih terdapat masalah pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, hasil pekerjaan yang sudah dilakukan tidak selalu mendapatkan umpan balik yang positif, dan kurangnya dukungan satu sama lain antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tabel 1.2 Hasil Pra-riset Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa puas atas pekerjaan yang saya miliki saat ini.	7	13
2	Saya memiliki rekan kerja yang mendukung kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	14
3	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan beban kerja yang saya terima.	2	18

Sumber : Data penelitian (2025)

Hasil Pra-riset Kepuasan Kerja pada Tabel 1.2 menunjukkan. 13 dari 20 responden tidak setuju dengan pernyataan “Saya merasa puas atas pekerjaan yang saya miliki saat ini”, 14 dari 20 responden tidak setuju dengan pernyataan “Saya memiliki rekan kerja yang mendukung kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan”, dan 18 dari 20 responden tidak setuju dengan pernyataan “Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan beban kerja yang saya terima”. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan mayoritas karyawan belum cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas karyawan belum merasa puas dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini, tidak puas dengan rekan kerja yang kurang mendukung dalam kerjasama tim dan tidak puas atas gaji yang diterima karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 1.3 Hasil Pra-riset *Work-life Balance*

No.	Pernyataan <i>Work-life Balance</i>	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saya miliki saat ini.	4	16
2	Saya memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan melakukan kegiatan pribadi setelah bekerja	7	13
3	Perusahaan memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk mendukung kehidupan pribadi saya	3	17

Sumber : Data penelitian (2025)

Hasil Pra-riset *Work-life Balance* pada Tabel 1.3 menunjukkan. 16 dari 20 responden tidak setuju dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saya miliki saat ini.”, 13 dari 20 responden tidak setuju dengan pernyataan “Saya memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan melakukan kegiatan pribadi setelah bekerja”, dan 17 dari 20 responden tidak setuju dengan pernyataan “Perusahaan memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk mendukung kehidupan pribadi saya”.

Dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan mayoritas karyawan belum cukup seimbang. Hal tersebut dilihat dari banyaknya karyawan yang belum puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, banyak karyawan yang tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan melakukan kegiatan pribadi setelah bekerja dan karyawan merasa perusahaan tidak memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk mendukung kehidupan pribadi karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, ditemukan adanya ketidakkonsistenan terhadap hasil penelitian dimana hasil penelitian (Yusnandar, 2022) menyatakan bahwa *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian (Kembuan et al., 2021) menyatakan bahwa *Work life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil penelitian (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja, hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Lumunon et al., 2019) yang menyatakan bahwa *Work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian (Paparang et al., 2021) menyatakan bahwa Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, sedangkan hasil penelitian (Basri & Rauf, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan tidak signifikan. Kemudian, Hasil penelitian (Asari, 2022) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berhasil memediasi variabel *work-life balance* pada variabel kinerja secara tidak langsung, sedangkan hasil penelitian

(Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan yang telah penulis jabarkan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja karyawan pada PT Capella Multidana cabang Nibung Raya. Maka dari itu, penulis menetapkan judul penelitian ini ***“Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Capella Multidana cabang Nibung Raya”***.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, pekerjaan dilakukan tidak selalu mendapatkan umpan balik yang positif, dan kurangnya dukungan antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Karyawan belum merasa puas dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini, tidak puas dengan rekan kerja yang kurang mendukung dan tidak puas atas gaji yang diterima.
3. Karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan kegiatan pribadi dan karyawan merasa perusahaan tidak memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk mendukung kehidupan pribadi karyawan.
4. Terdapat inkonsistensi gap pada research gap dimana penelitian terhadap variabel yang sama memiliki hasil yang berbeda beda.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, namun untuk memudahkan dan menyederhanakan masalah agar tidak terlalu melebar dan menyimpang dari tema, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan tetap pada PT Capella Multidana cabang Nibung Raya untuk dikaji lebih mendalam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya?.
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya?.
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya?.
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mediasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya?.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mediasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan pada teori *Work-life balance*, kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis :

- a. Dapat memberikan informasi, wawasan, pengetahuan dan pengalaman untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dan kehidupan.
- b. Dapat memberikan gambaran dalam bidang keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Capella Multidana cabang Nibung Raya agar perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki kinerja karyawan secara menyeluruh.
- c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya seiring penelitian yang terus berkembang dan terbukti kebenarannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dahri & Putra, 2024). Kinerja pegawai pada hakikatnya merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Arianty, 2018).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2016). Menurut (Latief et al., 2018) kinerja adalah terjemahan dari Performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut (Sembiring, 2020) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut

(Setyo Widodo & Yandi, 2022) kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Yang dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung Jawab; 4) Inisiatif; dan 5) Kemampuan hubungan interpersonal.

2.1.1.2 Manfaat atau Peran Penting Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM (Rahayu & Sindar, 2022).

Menurut (Saleha et al., 2023) Hasil evaluasi kinerja dapat digunakan untuk keputusan tentang sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Tujuan utama evaluasi kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan meningkatkan kinerja individu karyawan. Karyawan akan tampil lebih baik ketika mereka menerima kritik yang membangun karena itu akan menunjukkan bahwa mereka dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (Mudjihartono et al., 2010) Adapun tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut : a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai

b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
c. Mendistribusikan reward dari organisasi/Instansi yang dapat berupa penambahan gaji/upah dan promosi yang adil
d. Mengadakan manajemen Penelitian Personalia.

Menurut (Sinollah & Hermawanto, 2020) Penilaian Kinerja bertujuan untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai. Penilaian kinerja menjadi suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan kepuasan kerja para pegawai secara rutin dan teratur.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan perannya, yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Enny, 2019). Menurut (Mardiani & Widiyanto, 2021), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *Work-life balance*, lingkungan kerja, dan

kompensasi. Menurut (Susanto, 2019) Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi.

Menurut (Anwar Prabu, 2017) Terdapat Lima Faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, dan Inisiatif. Menurut (Toto, 2024) Kinerja atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu, meliputi kemampuan, kebutuhan, keyakinan, pengalaman, dan penghargaan. Sedangkan faktor lingkungan organisasi meliputi tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pendidikan, dan motivasi. Menurut (Daulay et al., 2019) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin kerja.

Menurut (Lestary & Chaniago, 2018) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Menurut (Norwati et al., 2023) kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang

menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Robbin (2016) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu : a. Kerapian. b. Ketelitian. c. Hasil kerja.
2. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu : a. Kecepatan. b. Kemampuan.
3. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu: a. Hasil kerja. b. Mengambil keputusan.
4. Kerja sama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar

pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : a. Jalinan kerja sama. b. Kekompakan.

5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri

2.1.2 *Work-Life Balance*

2.1.2.1 Definisi *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Menurut (Köse et al., 2021) *Work-life balance* dapat diartikan bahwa pekerja harus memberikan waktu dan perhatian yang sama atau seimbang terhadap peran

mereka pada kedua bidang tersebut dan membuat komitmen yang sama pula, dengan demikian pekerjaan dan kehidupan dapat seimbang. Menurut (Hawa & Nurtjahjanti, 2020) *Work-life balance* adalah kemampuan individu dalam menjalankan fungsi yang baik sehingga meminimalkan konflik antara peran individu tersebut di dalam pekerjaan dan keluarga, serta individu tersebut mendapatkan kepuasan dan keuntungan ketika menjalankan perannya.

Menurut (Hendra & Artha, 2023) Keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work-life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. Menurut (Rahmayati, 2021) Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya dan kegiatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, keluarga, dan aspek kehidupan lainnya. *Work-life balance* melibatkan pembagian waktu, perhatian, dan komitmen yang seimbang antara karir dan kehidupan personal, sehingga individu dapat memenuhi seluruh tanggung jawabnya di kedua bidang tersebut tanpa mengorbankan satu sama lain. Ketika seseorang mencapai *work-life balance* yang baik, mereka dapat meminimalkan konflik peran, meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan, serta mempertahankan kesehatan fisik dan mental yang optimal.

2.1.2.2 Manfaat atau Peran Penting *Work-Life Balance*

Manfaat *Work-life balance* menurut (Larasati et al., 2019), bagi perusahaan dapat meningkatkan retensi dari *valuable employee*, meningkatkan produktivitas dan *organizational image*, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*), mengurangi biaya lembur, dan berkurangnya tingkat *turnover staff*. Pada karyawan, manfaat *work-life balance* adalah meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja, semakin tinggi keamanan kerja, semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut (Nurhabiba, 2020) Adapun beberapa hal penting yang sangat berhubungan dengan program *work-life balance* bagi perusahaan menurut para ahli, antara lain: (1) mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan; (2) meningkatkan produktivitas; (3) adanya komitmen dan loyalitas karyawan; (4) meningkatnya retensi pelanggan; dan (5) berkurangnya *turn-over* karyawan. Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-life balance* antara lain: (1) meningkatnya kepuasan kerja; (2) semakin tingginya keamanan kerja (*job security*); (3) meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*; (4) berkurangnya tingkat stres kerja; dan (5) semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

(Nurhabiba, 2020) juga mengatakan *work-life balance* penting untuk diterapkan, dan hal tersebut tentunya tidak lepas dari peran serta individu dan organisasi. Peran serta individu dalam menerapkan *work-life balance* diantaranya kemampuan mengelola stres, manajemen waktu, dan relaksasi. Sedangkan peran serta organisasi dalam mendukung *work-life balance* dapat dilakukan dengan cara penerapan waktu yang ketat mengenai pulang kantor, libatkan para pekerja dalam

kegiatan yang menyenangkan, serta hadirkan *life motivator* agar para pegawai bisa mengumpulkan kembali energinya.

Menurut (Hizkia Panjaitan et al., 2023) Dalam penerapan *work-life balance* mengalami kemajuan dalam bidang pekerjaan sesuai dengan pernyataan dari partisipan yaitu menjaga keseimbangan hidup, dengan menerapkan *work-life balance*, seseorang dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat membantu seseorang menjaga keseimbangan hidup dan meminimalkan stres dan kelelahan yang berlebihan.

2.1.2.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Dari hasil penelitian yang dituliskan oleh (Putri Silvira, 2021) mengungkapkan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu waktu, ekonomi dan keluarga, loyalitas, sikap dan gaji. Faktor waktu meliputi waktu untuk istirahat, waktu untuk tidur, dan memiliki waktu luang misalnya memasak disela-sela waktu. Faktor ekonomi dan keluarga meliputi memenuhi kebutuhan nafkah untuk keluarga, kesehatan dan dukungan keluarga, menyisihkan gaji untuk keperluan anak. Faktor loyalitas meliputi durasi kerja di bidang tersebut. Faktor sikap meliputi tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja, konflik kerja yang membuat tidak fokus. Faktor gaji meliputi kepuasan dengan gaji yang didapatkan.

Hasil penelitian (Wulansari, 2023) menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work-life balance* :

1. faktor individual meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *work-life balance* dan *emotional intelligence*.
2. Faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, *role overload*, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres

kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji, dan konflik kerja.

3. Faktor kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orang tua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

Hasil penelitian yang ditulis oleh (Valarmathi, 2020) dalam penelitiannya memaparkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu faktor spesifik kerja dan faktor spesifik kehidupan. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti. Sedangkan faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orang tua dan pasangan. Pada faktor spesifik kerja, jadwal kerja dapat mempengaruhi *work-life balance*, di mana dengan adanya struktur organisasi dan fraksi yang tepat dapat membuat pekerja mampu untuk mengelola beban kerja dan tanggung jawab keluarga. Begitu juga dengan sistem penghargaan seperti gaji, kenaikan jabatan, bonus, penilaian dan promosi. Terkait dukungan sosial tidak hanya berasal dari lingkungan organisasi namun juga dari lingkungan di rumah. Kebijakan yang di adopsi oleh organisasi juga dapat berpengaruh pada *work-life balance* pekerja seperti undang-undang anti diskriminasi, undang-undang kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain. Pada faktor spesifik kehidupan dapat berupa tanggung jawab pekerja terhadap orang tuanya atau anak-anaknya. Memberikan bantuan dalam rumah tangga contohnya bantuan yang diberikan oleh pasangan membantu dalam membersihkan rumah, menyiapkan makanan, dan lain sebagainya.

Sedangkan, Menurut (Hedianti, 2022) faktor yang memengaruhi *work-life balance* adalah sebagai berikut:

1. Waktu, tentang cakupan banyaknya waktu yang dihabiskan ditempat kerja atau lama waktu di tempat kerja.
2. Jadwal, atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan untuk diselesaikan.
3. Kelelahan, kondisi di mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

2.1.2.4 Indikator *Work-Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut (McDonald & Bradley, 2005), terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga. Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat anda lakukan untuk menyeimbangkan waktu anda untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu diharapkan hasilnya adalah konsentrasi anda akan meningkat, organisasi waktu anda akan lebih baik, produktivitas akan meningkat dan yang terpenting tingkat stres anda akan berkurang.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Keseimbangan

keterlibatan adalah karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Contohnya waktu karyawan dihabiskan selama 8 jam setiap harinya di kantor dan tersisa 5 jam untuk keluarga, apabila selama 5 jam tersebut karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan dari diri sendiri yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas yang diselesaikan.

Menurut (Fisher et al., 2009) menyatakan bahwa *work-life balance* meliputi empat indikator penting, yaitu :

1. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
4. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga

apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya (Wiliandari, 2019)

Menurut (Suryani, 2022) kepuasan kerja karyawan merupakan pernyataan rasa emosional yang dirasakannya dalam organisasi dan direfleksikan dalam perbuatan kerja mereka. Reaksi positif atau negatif yang mereka berikan merupakan wujud nyata dari rasa puas atau tidak puas yang mereka terima atau rasakan di tempat kerjanya. Menurut (Syaripuddin, 2014) kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Menurut (Sunarta, 2019) Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang telah didapatkan. Selain itu, bagi para pegawai kepuasan kerja juga merupakan sikap dari setiap individu mengenai pekerjaan yang

dikerjakan dalam setiap harinya. Sikap positif yang ditunjukkan dalam bekerja akan memberikan gambaran bagi tingkat kepuasan kerjanya. Pegawai yang bekerja dengan sikap senang dan nyaman di tempat kerja akan memberikan kontribusi kinerja optimal dan begitu pula sebaliknya. Sedangkan menurut (Hermani, 2017) kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional atau sikap yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang termanifestasi dalam bentuk perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan respons subjektif karyawan yang direfleksikan melalui reaksi positif atau negatif dalam perbuatan kerja mereka sehari-hari. Ini mencakup kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja serta tingkat terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan ambisi pribadi karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap positif, bekerja dengan nyaman, dan memberikan kontribusi kinerja yang optimal, yang secara langsung memengaruhi disiplin dan moral kerja mereka dalam organisasi.

2.1.3.2 Manfaat atau peran penting Kepuasan Kerja

Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Jadi, kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika

dia menemukan titik temu antara apa yang diharapkan dari pekerjaannya itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya (Sandini, 2019)

Menurut (Andora, 2020) Karyawan atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Perusahaan harus mengenali faktor-faktor yang mampu menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga perusahaan akan terus maju dan berkembang dan kemudian menjalankan apa yang seharusnya perusahaan lakukan untuk mencapai kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012). Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja

2.1.3.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (adar BakhshBaloch, 2017) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya : Kondisi kerja/lingkungan kerja, Peraturan atau budaya organisasi, Karakteristik organisasi, Kompensasi yang memuaskan, Efisiensi kerja, dan Partner kerja. Hasil dari penelitian (Alvionita & Marhalinda, 2024) menyatakan, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *Work-life balance*, Lingkungan Kerja, Pengembangan karir.

Berbeda dari yang sudah dijabarkan sebelumnya, hasil dari penelitian (Auliani & Wulanyani, 2018) menyatakan terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yaitu : kelompok kerja, kondisi fisik tempat kerja, kompensasi, promosi, dukungan dari atasan, pekerjaan yang menantang, jabatan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2006) mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi indikator utama dari kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri, terkait dengan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan bagi karyawan atau tidak.
2. Gaji, yang diterima oleh karyawan menjadi indikator apakah kepuasan itu sudah tercapai atau tidak yang diharapkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan
3. Promosi, yang merupakan sebuah proses perubahan dari suatu pekerjaan beralih ke pekerjaan lainnya yang memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya yang diberikan kesempatan untuk maju didalam perusahaan tersebut.
4. Pengawasan, yang merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja karena pengawasan memiliki dua dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang pertama ada pada karyawan dan yang kedua merupakan pengaruh oleh manajer yang memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan.

5. Rekan kerja, yang menjadi sumber kepuasan kerja yang ada pada karyawan secara individu yang menjadikan tim sebagai sumber dukungan untuk setiap pekerjaan.
6. Kondisi kerja, yang menjadikan efek lingkungan kerja sama dengan efek kelompok kerja karena saat semuanya berjalan dengan baik, maka tidak akan ada masalah kepuasan kerja

Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja,
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
3. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya; dan
4. Rekan Kerja, Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
2. Mencintai pekerjaannya,

3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Antara *Work Life-Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance memiliki pengaruh yang cukup dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di antaranya meningkatkan fokus, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan manajemen waktu sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Hasugian et al., 2023). *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan (Yusnandar, 2022).

Work-life balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *Wor-klife Balance* semakin tinggi pula Kualitas Kinerja Karyawan (Saina et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*

berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Malang (Azizah & Supriyanto, 2023).

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work-Life Balance*. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *Work-Life Balance*. Hal ini sesuai dengan survey Robert Walters, Lembaga Rekrutmen Profesional Global mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah *Work-Life Balance*. Hal ini harus disadari oleh perusahaan karena karyawan bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan (Staff et al., 2020).

2.2.2 Pengaruh Antara *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila setiap perusahaan ingin meningkatkan Kepuasan Kerja pada pekerja wanita yang kuliah, perlu memperhatikan butir-butir indikator dari *Work-life balance* yang terdiri dari Kerja paruh waktu, yaitu perusahaan perlu menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau shift yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan dimana hal ini dilihat dari nilai indeks yang paling besar (Cahyadi & Prastyani, 2020).

Kedua dimensi *work-life balance* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, namun dengan arah hubungan yang berbeda. Dimensi *demands* memiliki hubungan negatif yang signifikan kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti, semakin tinggi

work-life balance pada dimensi *demands* maka semakin rendah kepuasan kerjanya begitu pula sebaliknya. Dimensi *resources* memiliki hubungan positif yang signifikan cukup kuat dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti, semakin tinggi *Work-life balance* pada dimensi *resources* maka semakin tinggi kepuasan kerjanya begitu pula sebaliknya (Wirawan & Sukmarani, 2023).

Adanya hubungan positif yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *Work-life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah *work-life balance*, maka semakin rendah pula kepuasan kerja (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Keseimbangan kehidupan kerja berdampak dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang. Apabila keseimbangan kehidupan kerja pegawai terkategori baik atau bagus, maka akan dapat meningkatkan kerjanya. Sehingga, lebih lanjut dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. (Puspa et al., 2021)

2.2.3 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya dengan kinerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja (Susanti, 2017).

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah (Baroroh, 2013).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Paparang et al., 2021). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan (Wirawan, 2018).

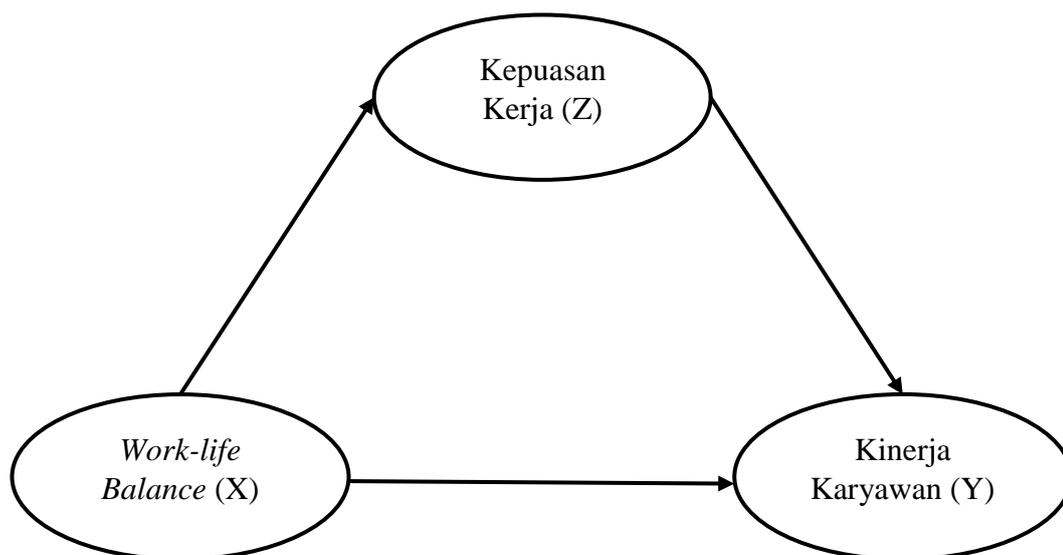
2.2.4 Pengaruh Antara *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhasil memediasi variabel *work-life balance* dengan variabel kinerja. Pada penelitian tersebut, variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja dimediasi variabel kepuasan kerja. Dengan begitu, semakin baiknya *work-life balance* akan memengaruhi pada tingkat kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja juga akan semakin baik pula (Mendis & Weerakkody, 2018). Hasil penelitian (Asari, 2022) dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berhasil memediasi variabel *work-life balance* pada variabel kinerja

secara tidak langsung. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwasanya pengaruh tidak langsung lebih dominan dibandingkan pengaruh langsung.

Work Life Balance dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara langsung atau secara tidak dengan Kepuasan Kerja. Maka dari itu, ketika menguji hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator (intervening) (Tri Sofya Ningsih & Hermiati, 2023). *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Jadi hipotesis keenam yang menyatakan kepuasan kerja memediasi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan terbukti (Imawan & Taufik Lesmana, 2024)

Hasil penelitian (Conferenceutilizing & Issn, 2013) menunjukkan bahwa adanya peran Kepuasan Kerja memediasi antara *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti ketika karyawan yang telah dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya belum tentu akan meningkatkan kinerjanya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, tetapi dengan adanya penghargaan yang didapat dalam menjalankan tugas yang diberikan selama ini, lalu imbalan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, dan dapat meraih pencapaian yang telah diimpikan, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas bekerja dan berkontribusi di perusahaan. dan dengan kepuasan yang telah didapat oleh karyawan, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang telah diberikan. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian ini dapat digambarkan berikut ini :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang kebenarannya perlu dibuktikan dalam suatu penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan didalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut :

1. *Work-Life* Balance berpengaruh terhadap Kinerja Kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.
2. *Work-Life* Balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya

3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.
4. *Work-Life* Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mediasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan data yang dikumpulkan akan diolah dalam bentuk kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance* (X), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Ali et al., 2022).

Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel satu faktor berhubungan dengan variabel lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Work-Life Balance</i> (X)	<i>Work-life balance</i> merupakan kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, keluarga, dan aspek kehidupan lainnya. <i>Work-life balance</i> melibatkan pembagian waktu, perhatian, dan komitmen yang seimbang antara karir dan kehidupan personal, sehingga individu dapat memenuhi seluruh tanggung jawabnya di kedua bidang tersebut tanpa mengorbankan satu sama lain.	1. <i>Time Balance</i> 2. <i>Involvement Balance</i> 3. <i>Satisfaction Balance</i>	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional atau sikap yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang termanifestasi dalam bentuk perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan respons subjektif karyawan yang direfleksikan melalui reaksi positif atau negatif dalam perbuatan kerja mereka sehari-hari. Ini mencakup kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja serta tingkat terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan ambisi pribadi karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap positif, bekerja dengan nyaman, dan memberikan kontribusi kinerja yang optimal.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja 6. Kondisi Kerja	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan perannya, yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja sama	<i>Likert</i>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Capella Multidana cabang Nibung Raya Jl. Nibung Raya No. 144-148, Petisah Tengah, Kec, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20111.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 4 November 2024 sampai dengan 4 April 2025. Adapun tabel rencana kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Rencana Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan																							
		Nov 2024				Des 2024				Jan 2025				Feb 2025				Mar 2025				Apr 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																						
2	Riset Awal		■	■																					
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■																		
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal									■	■	■													
6	Pengumpulan Data											■	■	■	■										
7	Penulisan Tugas Akhir													■	■	■	■	■	■						
8	Bimbingan Tugas Akhir																			■	■				
9	Sidang Meja Hijau																					■			

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulan. Populasi tidak harus manusia tetapi bisa juga hewan, tumbuhan, fenomena, gejala, atau peristiwa lainnya yang memiliki karakteristik dan syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian dan dapat dijadikan sebagai sumber pengambilan sampel (Suriani et al., 2023). Dalam penelitian ini populasi yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan tetap PT Capella Multidana cabang Nibung Raya yang berjumlah 80

orang dengan beragam divisi. Adapun divisi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Divisi PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1	HRD (Human Resource Development)	5
2	Keuangan & Akuntansi	16
3	Operasional	5
4	General Affair	4
5	Credit Analist	5
6	Marketing Staff	10
7	IT & Teknologi	5
8	Customer Service	1
9	Kasir	1
10	Collection	13
11	Sales Marketing	12
12	Administration	3
Jumlah		80

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi (Suriani et al., 2023). Sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik non probability sampling dengan jenis sampling jenuh. Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Suriani et al., 2023). Dari penjelasan diatas, maka Sampel Dari penelitian ini adalah keseluruhan total populasi yaitu 80 Orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diambil dari penelitian ini adalah Data primer dan data sekunder, Data sekunder adalah kumpulan informasi yang telah ada sebelumnya dan digunakan sebagai pelengkap kebutuhan data penelitian. Data sekunder diperoleh dari pihak lain, seperti dokumen-dokumen penting, situs web, buku, jurnal, artikel, dan lain-lain. Sedangkan data primer adalah data yang penulis dapatkan sendiri melalui observasi dan angket.

a. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan serta Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa daftar pertanyaan/ pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert (Syarifuddin et al., 2021).

Lembar Angket yang diberikan kepada responden diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari 1 sampai 5 Skala. Setiap jawaban memiliki bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Keterangan	Skala
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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis *Partial Least Square*

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan *software SmartPLS 4* untuk menguji hubungan antar variabel. *PLS (Partial Least Square)* merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution. *PLS (Partial Least Square)* dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena *PLS (Partial Least Square)* dapat digunakan untuk prediksi. *PLS (Partial Least Square)* memungkinkan algoritma dengan menggunakan *series ordinary least square (OLS)* sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma (Abdillah & Hartono, 2015). Adapun tiga tahap yang dilakukan pada Analisis PLS yaitu :

1. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)
2. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)
3. Pengujian Hipotesis

3.6.2. Merancang Model Pengukuran (*outer Model*)

Analisis *Outer Model* untuk memberikan spesifikasi antara variabel laten dan variabel manifestnya, atau dengan kata lain bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya (Haryono, 2016). Berikut adalah tahapan dalam *outer model* :

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah sejauh mana konstruk konvergen untuk

menjelaskan varians indikatornya. *Convergent Validity* dapat dilihat nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Untuk ukuran dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,60 dengan konstruk yang ingin diukur (Sihombing et al., 2024).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity digunakan untuk mengukur seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Pada *discriminant validity*, suatu konstruk dikatakan memiliki validitas yang baik jika nilai *HTMT* < 0,9 (Hair et al., 2022).

c. *Construct reliability and validity*

Uji reliabilitas dan validitas konstruk diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,70 (Sihombing et al., 2024).

3.6.3. Merancang Model struktural (*inner Model*)

model struktural (juga disebut *inner model* PLS-SEM), yang menggambarkan hubungan antara variabel laten (Wong, 2013). Tahapan pengujian *inner model* menggunakan *smart PLS* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a. *R-square*

Koefisien determinasi (*R square Adjusted*) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Pada umumnya nilai *R square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah) (Sihombing et al., 2024).

b. *F-Square*

Ukuran *f-square* menunjukkan seberapa besar variabel laten eksogen berkontribusi pada variabel laten endogen. Ukuran efek masing-masing 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan efek kecil, sedang, dan besar (Wong, 2013).

3.6.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan terdiri dari 2 teknik analisis yaitu *direct effect* dan *indirect effect*, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. *Direct Effect*

Direct effect menggambarkan hubungan yang menghubungkan dua variabel dengan satu panah terlibat (hubungan secara langsung) (Hair et al., 2022). Keputusan signifikan atau tidaknya variabel indikator dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *p-value* dengan tingkat signifikansi yang kita pilih (α). Besarnya nilai α biasanya atau secara konvensional ditetapkan sebesar 5% (0,05). Jika nilai thitung atau t statistik lebih besar dari 1,96 maka variabel dikatakan signifikan dan jika tidak maka tidak signifikan, hal ini sama saja jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka variabel indikator dikatakan signifikan, sedangkan bila $p\text{-value} \geq 0,05$ maka variabel indikator dikatakan tidak signifikan (Haryono, 2016).

2. *Indirect Effect*

Indirect effect digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel laten melalui konstruksi ketiga (misalnya, mediaasi) dalam model jalur PLS (Hair et al., 2022). kriteria pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung menurut Juliandi (2018) yaitu : Jika nilai *P-Values* < 0,05, maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung. Sedangkan Jika nilai *P-*

Values > 0,05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 12 pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja (Z), dan 9 pernyataan untuk variabel *Work-life Balance* (X1). Angket tersebut disebarakan kepada 80 orang karyawan PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan sebagai sampel penelitian dengan opsi jawaban menggunakan skala likert berbentuk Google Form.

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	53	66.3	66.3	66.3
	Perempuan	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki berjumlah 53 orang (66,3%) dan responden dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah 27 orang (33,8%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan adalah berjenis kelamin Laki-laki.

4.1.1.2 Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 34 Tahun	52	65.0	65.0	65.0
	35 - 49 Tahun	23	28.7	28.7	93.8
	> 50 Tahun	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan usia 20 – 34 tahun berjumlah 52 orang (65%), responden dengan usia 35 – 49 tahun berjumlah 23 orang (28,7%) dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 5 orang (6,3%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan adalah berusia 20 sampai 34 tahun.

4.1.1.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	38	47.5	47.5	47.5
	Diploma	7	8.8	8.8	56.3
	Sarjana	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat berjumlah 38 orang (47,5%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 7 orang (8,8%), dan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 35 orang (43,8%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden pada PT. Capella

Multidana Cabang Nibung Raya Medan memiliki pendidikan terakhir SLTA/Sederajat.

4.1.1.4 Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	40	50.0	50.0	50.0
	6 - 10 Tahun	26	32.5	32.5	82.5
	> 11 Tahun	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun berjumlah 40 orang (50%), responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 26 orang (32,5%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 11 Tahun berjumlah 14 orang (17,5%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan memiliki lama bekerja 1 – 5 tahun.

4.1.2 Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan penyebaran angket yang penulis lakukan pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) , Kepuasan Kerja (Z), dan *Work-life Balance* (X1). Skor jawaban dari angket yang telah diberikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban Kinerja Karyawan (Y)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	56,3	28	35	2	2,5	5	6,3	0	0	80	100
2	33	41,3	41	51,2	1	1,3	5	6,3	0	0	80	100
3	35	43,8	37	46,3	3	3,8	5	6,3	0	0	80	100
4	41	51,2	33	41,3	1	1,3	5	6,3	0	0	80	100
5	43	53,8	30	37,5	3	3,8	4	5,0	0	0	80	100
6	37	46,3	33	41,3	5	6,3	5	6,3	0	0	80	100
7	31	38,8	42	52,5	1	1,3	6	7,5	0	0	80	100
8	35	43,8	31	38,8	8	10	5	6,3	1	1,3	80	100
9	34	42,5	40	50	2	2,5	4	5,0	0	0	80	100
10	33	41,3	33	41,3	8	10	5	6,3	1	1,3	80	100

Sumber : Data penelitian (2025)

Adapun penjelasan dari tabel 4.5 diatas mengenai skor angket Kinerja Karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan pertama yaitu “Jumlah pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan” berjumlah 45 orang (56,3%)
2. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan kedua yaitu “saya mampu meningkatkan jumlah pekerjaan tanpa membutuhkan tambahan waktu kerja” berjumlah 41 orang (51,2%).
3. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan ketiga yaitu “Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan” berjumlah 37 orang (46,3%).
4. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan keempat yaitu “Saya akan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya” berjumlah 41 orang (51,2%)

5. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan kelima yaitu “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan” berjumlah 43 orang (53,8%)
6. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan keenam yaitu “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu” berjumlah 37 orang (46,3%)
7. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan ketujuh yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja” berjumlah 42 orang (52,5%).
8. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan kedelapan yaitu “Saya merasa tingkat kehadiran yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja saya” berjumlah 35 orang (43,8%)
9. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan kesembilan yaitu “Saya mampu mengatasi kesulitan saat melakukan pekerjaan” berjumlah 40 orang (50%).
10. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pertanyaan kesepuluh yaitu “Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik” berjumlah 33 orang (41.3%).

Tabel 4.6 Skor Angket Kepuasan Kerja (Z)

Alternatif Jawaban Kepuasan Kerja (Z)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	42,5	36	45	6	7,5	4	5	0	0	80	100
2	38	47,5	29	36,3	9	11,3	4	5	0	0	80	100
3	31	38,8	42	52,5	3	3,8	4	5	0	0	80	100
4	38	47,5	33	41,3	4	5	4	5	1	1,3	80	100
5	31	38,8	41	51,2	4	5	4	5	0	0	80	100
6	32	40,0	39	48,8	5	6,3	4	5	0	0	80	100
7	30	37,5	41	51,2	5	6,3	4	5	0	0	80	100

8	49	61,3	24	30	3	3,8	4	5	0	0	80	100
9	47	58,8	26	32,5	3	3,8	4	5	0	0	80	100
10	39	48,8	33	41,3	4	5	4	5	0	0	80	100
11	31	38,8	43	53,8	2	2,5	4	5	0	0	80	100
12	39	48,8	33	41,3	3	3,8	4	5	1	1,3	80	100

Sumber : Data penelitian (2025)

Adapun penjelasan dari tabel 4.6 diatas mengenai skor angket Kepuasan Kerja (Z) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan pertama yaitu “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan karena sesuai dengan minat dan keahlian saya” berjumlah 36 orang (45%).
2. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan kedua yaitu “Saya merasa puas bekerja karena pekerjaan saya memberikan peluang untuk belajar dan berkembang” berjumlah 38 orang (47,5%).
3. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan ketiga yaitu “Saya puas dengan gaji yang saya dapatkan dari perusahaan” berjumlah 42 orang (52,5%).
4. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan keempat yaitu “Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan tingkat kesulitan dan beban kerja yang diberikan” berjumlah 38 orang (47,5%).
5. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan kelima yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan” berjumlah 41 orang (51,2%).
6. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan keenam yaitu “Promosi jabatan di perusahaan ini memberikan motivasi bagi saya untuk meningkatkan kinerja” berjumlah 39 orang (48,8%).

7. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan ketujuh yaitu “Saya merasa puas dengan pengawasan yang diterapkan oleh atasan di tempat kerja saya” berjumlah 41 orang (51,2%).
8. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan kedelapan yaitu “Pengawasan yang ada di perusahaan memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya” berjumlah 49 orang (61,3%).
9. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan kesembilan yaitu “Rekan kerja saya bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan” berjumlah 47 orang (58,8%).
10. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan kesepuluh yaitu “Saya puas dengan cara rekan kerja dalam berkolaborasi menyelesaikan tugas bersama” berjumlah 39 orang (48,8%).
11. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan kesebelas yaitu “Saya merasa puas dengan kondisi kerja di perusahaan ini, baik dari segi fasilitas maupun lingkungan” berjumlah 43 orang (53,8%).
12. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan keduabelas yaitu “Kondisi kerja mendukung saya untuk bekerja dengan produktif” berjumlah 39 orang (48,8%).

Tabel 4.7 Skor Angket *Work-life Balance* (X1)

Alternatif Jawaban <i>Work-life Balance</i> (X1)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	43,8	31	38,8	4	5	10	12,5	0	0	80	100
2	32	40	32	40	5	6,3	11	13,8	0	0	80	100
3	36	45	31	38,8	4	5	9	11,3	0	0	80	100
4	38	47,5	27	33,8	5	6,3	10	12,5	0	0	80	100
5	31	39,8	36	45	4	5	9	11,3	0	0	80	100

6	33	41,3	34	42,5	4	5	9	11,3	0	0	80	100
7	35	43,8	33	41,3	4	5	8	10	0	0	80	100
8	32	40	34	42,5	5	6,3	9	11,3	0	0	80	100
9	26	32,5	41	51,2	4	5	9	11,3	0	0	80	100

Sumber : Data penelitian (2025)

Adapun penjelasan dari tabel 4.7 diatas mengenai skor angket *Work-life Balance* (X1) dapat diuraikan sebagai berikut :

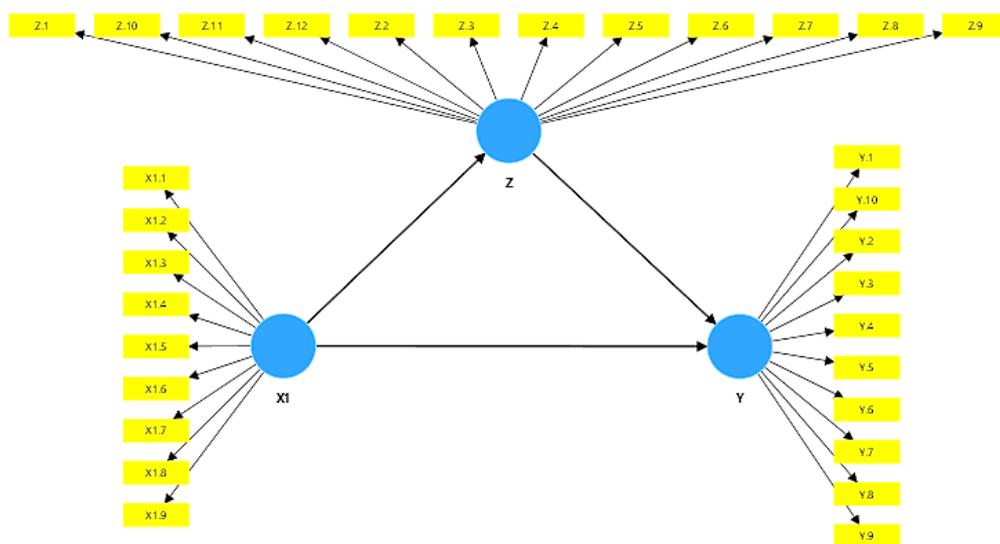
1. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan pertama yaitu “Saya merasa bahwa pekerjaan memberi cukup waktu untuk saya menikmati kegiatan pribadi” berjumlah 35 orang (43,8%).
2. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pertanyaan kedua yaitu “Saya memiliki cukup waktu untuk keluarga dan teman meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan yang banyak” berjumlah 32 orang (40%).
3. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan ketiga yaitu “Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa mengorbankan waktu pribadi” berjumlah 36 orang (45%).
4. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan keempat yaitu “Saya masih memiliki banyak waktu untuk melakukan kegiatan pribadi walaupun saya banyak memiliki pekerjaan dikantor” berjumlah 38 orang (47,5%).
5. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan kelima yaitu “keterlibatan saya dalam pekerjaan tidak mengganggu hubungan saya dengan keluarga dan teman-teman” berjumlah 36 orang (45%).
6. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan keenam yaitu “Saya dapat tetap terlibat dalam kegiatan pribadi (seperti hobi, olahraga,

atau aktivitas sosial) meskipun memiliki banyak pekerjaan” berjumlah 34 orang (42,5%).

7. Mayoritas responden memberi tanggapan Sangat Setuju (SS) pada pertanyaan ketujuh yaitu “Saya merasa puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi” berjumlah 35 orang (43,8%).
8. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan kedelapan yaitu “Saya merasa puas dengan keseimbangan antara waktu kerja yang diberikan perusahaan dan waktu pribadi saya untuk beristirahat” berjumlah 34 orang (42,5%).
9. Mayoritas responden memberi tanggapan Setuju (S) pada pertanyaan kesembilan yaitu “Saya merasa puas dengan keseimbangan antara waktu saya untuk bekerja dan waktu untuk Bersama keluarga” berjumlah 41 orang (51,2%).

4.2 Analisis Data

Berikut adalah gambaran Graphical input pada project SmartPLS yang akan digunakan untuk analisis data :



Gambar 4.1 Graphical Input

4.2.1 Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis *Outer Model* untuk memberikan spesifikasi antara variabel laten dan variabel manifestnya, atau dengan kata lain bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya. Berikut adalah hasil Analisa *outer model* :

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* dapat dilihat nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Untuk ukuran dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,60 dengan konstruk yang ingin diukur (Sihombing et al., 2024). Dibawah ini adalah tabel *loading factor* yang masing-masing indikator dihitung menggunakan *SmartPLS* :

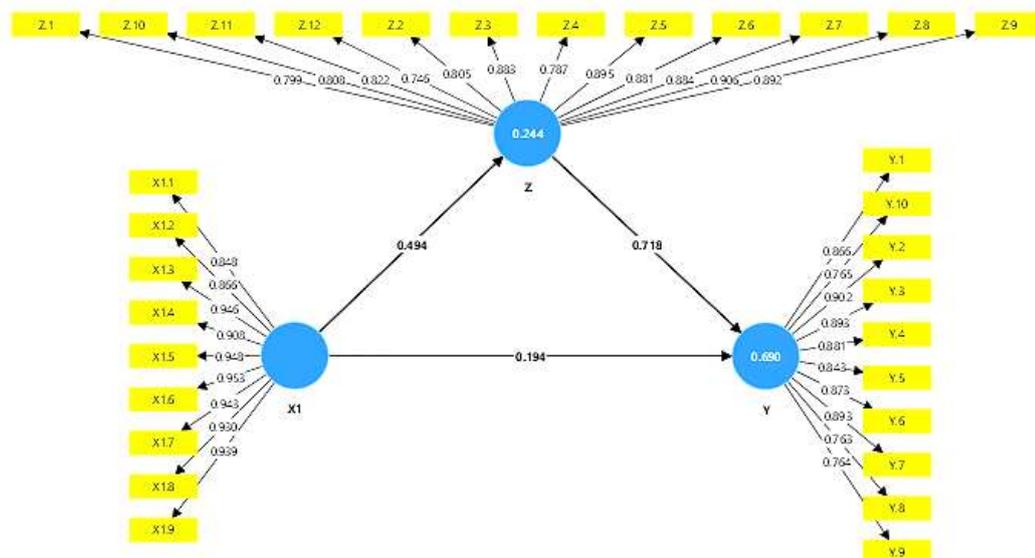
Tabel 4.8 *Outer Loading*

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Work-life Balance</i> (X1)
X1.1			0.848
X1.2			0.866
X1.3			0.946
X1.4			0.908
X1.5			0.948
X1.6			0.953
X1.7			0.943
X1.8			0.930
X1.9			0.939
Y.1		0.866	
Y.10		0.765	
Y.2		0.902	
Y.3		0.893	
Y.4		0.881	
Y.5		0.843	
Y.6		0.873	
Y.7		0.893	
Y.8		0.763	
Y.9		0.764	
Z.1	0.799		
Z.10	0.808		
Z.11	0.822		
Z.12	0.746		
Z.2	0.805		
Z.3	0.883		
Z.4	0.787		
Z.5	0.895		

Z.6	0.881		
Z.7	0.884		
Z.8	0.906		
Z.9	0.892		

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *Convergent Validity* di atas, terlihat semua nilai *outer loading* indikator sudah berada di atas 0,6 (wana hijau), dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan sudah dikatakan tinggi dan memiliki korelasi yang baik dengan konstruk yang ingin diukur. Adapun gambaran dari *Graphical Outpunya* dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.2 *Graphical Output Loading Factor*

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain dalam struktur model. Adapun Kriteria *Discriminant Validity* menurut Hair et al (2022) adalah, jika nilai *HTMT* < 0,9, maka suatu konstruk memiliki validitas yang baik. Berikut adalah hasil dari Analisa *Discriminant Validity* :

Tabel 4.9 HTMT Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Work-life Balance (X1)
Kepuasan Kerja (Z)			
Kinerja Karyawan (Y)	0.839		
Work-life Balance (X1)	0.507	0.565	

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *Discriminant Validity* di atas, terlihat semua nilai *HTMT* sudah berada dibawah 0,9 (warna hijau). Maka dapat dikatakan suatu konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain dalam struktur model dan konstruk tersebut memiliki validitas yang baik.

4.2.1.3 Construct reliability and validity

Menurut Sihombing et al (2024) Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,70. Adapun hasil dari Analisa *construct reliability and validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Construct Reliability and Validity

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.963	0.963	0.967	0.712
Kinerja Karyawan (Y)	0.955	0.958	0.962	0.715
Work-life Balance (X1)	0.977	0.978	0.980	0.848

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2025)

Dari hasil analisa *construct reliability and validity* di atas, seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,70. Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk yang akan diteliti sudah memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisa *Inner Model* (Model Struktural)

4.2.2.1 *R-Square*

Nilai *R-square* merupakan suatu nilai yang menyatakan seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan *variance* dari variabel tak bebas. Kriterianya adalah Jika nilai *R Square* 0,70, 0,45, dan 0,25 dapat diartikan bahwa model kuat, sedang (*moderate*), dan lemah. Semakin besar nilai ini, menunjukkan bahwa prediktor model semakin baik dalam menjelaskan *variance* (Subagiyo & Syaichoni, 2022). Adapun hasil Analisa *R-Square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.244	0.234
Kinerja Karyawan (Y)	0.690	0.682

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2025)

Berdasarkan hasil analisa *R-square* pada tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *R-Square* 0,244 atau dalam kata lain model terbilang lemah. Artinya adalah variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Work-life Balance* sebesar 24,4%, selebihnya 75,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *R-Square* 0,690 atau dalam kata lain model terbilang sedang (*moderate*). Artinya adalah variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work-life Balance* sebesar 69%, selebihnya 31% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.2.2 *F-Square*

F-Square digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *F-Square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali et al., 2015).

Tabel 4.12 *F-Square*

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Work-life Balance</i> (X1)
Kepuasan Kerja (Z)		1.257	
Kinerja Karyawan (Y)			
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0.323	0.091	

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2025)

Berdasarkan hasil analisa *R-square* pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Work-life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *F-square* 0,091, maka memiliki pengaruh yang lemah.
2. Variabel *Work-life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *F-square* 0,323, maka memiliki pengaruh medium/sedang.
3. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Memiliki nilai *F-square* 1,257, maka memiliki pengaruh yang besar.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Adapun kriteria pengujian hipotesis pengaruh langsung menurut Juliandi (2018) yaitu :

1. Koefisien jalur (*Path Coefficient*) :
 - Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.
 - Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.
2. Perbandingan nilai t-hitung
 - Jika nilai thitung atau t statistik lebih besar dari 1,96 maka variabel dikatakan signifikan dan jika tidak maka tidak signifikan
3. Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Value*) :
 - Jika nilai *P-Values* < 0,05, maka signifikan.
 - Jika nilai *P-Values* > 0,05, maka tidak signifikan.

Tabel 4.13 direct Effect

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.718	0.715	0.089	8.055	0.000
<i>Work-life Balance (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)</i>	0.494	0.481	0.137	3.602	0.000
<i>Work-life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.194	0.190	0.095	2.029	0.043

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *direct effect* (Pengaruh Langsung) pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung *Work-life Balance* terhadap Kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,194 (positif), nilai t statistic 2,029 > 1,96 dan memiliki

nilai *P-Values* sebesar $0,043 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh langsung *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,494 (positif), nilai *t* statistik $3,602 > 1,96$ dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,718 (positif), nilai *t* statistik $8,055 > 1,96$ dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *Indirect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Adapun kriteria pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung menurut Juliandi (2018) yaitu :

- Jika nilai *P-Values* $< 0,05$, maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- Jika nilai *P-Values* $> 0,05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.14 Indirect Effect

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Work-life Balance (X1)</i> -> <i>Kepuasan Kerja (Z)</i> -> <i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.355	0.349	0.116	3.052	0.002

Sumber : Data diolah *SmartPLS 4* (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung) pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,194 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4.2.4 Pembahasan

4.2.4.1 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara langsung (*direct effect*) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur = 0.194 (positif), nilai t statistic $2,029 > 1,96$, dan *P-Values* $0.043 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan. Karyawan yang memiliki keseimbangan dan kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan waktu luang dan kebahagiaan untuk dirinya sehingga dapat terhindar dari burnout, stress kerja, dan kelelahan fisik dan akan meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hasugian et al., 2023), (Yusnandar, 2022), (Azizah & Supriyanto, 2023), dan (Staff et al., 2020) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *Work-life Balance* semakin tinggi pula Kualitas Kinerja Karyawan (Saina et al., 2021)

4.2.4.2 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara langsung (*direct effect*) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur = 0.494 (positif), nilai t statistik $3,602 > 1,96$, dan *P-Values* $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih puas terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya dikarenakan waktu mereka ditempat kerja seimbang dengan waktu untuk kehidupan pribadi sehingga pekerjaan yang mereka miliki saat ini tidak menghalangi mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Cahyadi & Prastyani, 2020), (Wirawan & Sukmarani, 2023), dan (Puspa et al., 2021) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Semakin tinggi *Work-life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah

work-life balance, maka semakin rendah pula kepuasan kerja (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

4.2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara langsung (*direct effect*) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur = 0.718 (positif), nilai t statistik 8,055 > 1,96, dan *P-Values* 0.000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung membalas dengan meningkatkan kinerja sebagai bentuk balasan atas perlakuan positif yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Susanti, 2017)(Susanti, 2017)(Susanti, 2017)(Susanti, 2017)(Susanti, 2017)(Susanti, 2017) (Baroroh, 2013), (Paparang et al., 2021), dan (Wirawan, 2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya dengan kinerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja (Susanti, 2017).

4.2.4.4 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian secara tidak langsung (*indirect effect*) membuktikan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur = 0.355 (positif) dan *P-Values* $0.002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan Kepuasan kerja yang mereka rasakan akan mendorong peningkatan kinerja dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Mendis & Weerakkody, 2018), (Asari, 2022), (Tri Sofya Ningsih & Hermiati, 2023), dan (Imawan & Taufik Lesmana, 2024) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. ketika karyawan yang telah dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya belum tentu akan meningkatkan kinerjanya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, tetapi dengan adanya penghargaan yang didapat dalam menjalankan tugas yang diberikan selama ini, lalu imbalan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, dan dapat meraih pencapaian yang telah diimpikan, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas bekerja dan berkontribusi di perusahaan. dan dengan kepuasan yang telah didapat oleh

karyawan, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang telah diberikan (Conferenceutilizing & Issn, 2013).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. *Work-Life* Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.
2. *Work-Life* Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.
4. *Work-Life* Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mediasi dengan kepuasan kerja karyawan PT Capella Multidana cabang Nibung Raya.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan harus memberikan fleksibilitas waktu kerja agar karyawan dapat menerapkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka sehingga karyawan merasa puas dan melakukan pekerjaan yang terbaik untuk organisasi.

2. Karyawan harus memanfaatkan waktu luang sebaik mungkin untuk kehidupan pribadi dan melakukan hal positif seperti liburan Bersama keluarga, olahraga, dan melakukan hobi agar terus menjaga kesehatan tubuh dan terhindar dari stress ataupun burnout.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan dan pengembangan, dukungan organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, kolaborasi tim, kemampuan, keterikatan kerja dan perusahaan yang akan diteliti selanjutnya berupa BUMN ataupun Instansi ASN.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi :

1. Peneliti memiliki keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian dikarenakan peneliti juga memiliki keterikatan ditempat peneliti bekerja sehingga harus berupaya sebaik mungkin untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan proses penelitian dan juga jumlah sampel yang diteliti terlalu sedikit.
2. Saat menunggu jawaban dari responden membutuhkan waktu yang lama dikarenakan setiap responden memiliki kesibukan kerja dan kesibukan pribadinya masing-masing hingga perlu diingatkan berulang kali agar tidak lupa memberikan respon terdapat google form yang sudah disebarakan.
3. Peneliti memiliki keterbatasan dalam menentukan variabel untuk diteliti dikarenakan keterbatasan waktu dalam mengerjakan tugas akhir. terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Hal ini dapat

dijadikan saran untuk melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan variabel yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Andi.
- adar BakhshBaloch, Q. (2017). *Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan*. 11(1), 92–105.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Andora, E. D. (2020). *Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi*. *Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi*. *Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi*. file:///C:/Users/Asus/Downloads/ARTIKEL DONA.pdf
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 426. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 37–44.
- Baroroh, S. (2013). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Integration of Climate Protection and Cultural Heritage: Aspects in Policy and Development Plans*. *Free and Hanseatic City of Hamburg*, 26(4), 1–37.
- 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>
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>
- Conferenceutilizing, E., & Issn, M. T. (2013). Work Life Balance. *From Stress to Wellbeing Volume 2*. <https://doi.org/10.1057/9781137309341.0019>

- Dahri, I., & Putra, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2), 129–140. <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- 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>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen* (H. Mintardja (ed.); 1st ed.). PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318–325.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hizkia Panjaitan, Henry Eryanto, & Suherdi Suherdi. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528>
- Imawan, I., & Taufik Lesmana, M. (2024). Work-Life Balance, Work Engagement

and Employee Performance: An Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 5(2), 166–186.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ijbeeISSN2686-472X>ThisisanopenaccessarticleundertheCC-BY-SAlicence<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 2022.
- Jufrizen. (2016). "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ". *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 117(1), 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. 140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of Personality Traits in Work-Life Balance and Life Satisfaction. *Eurasian Studies in Business and Economics*, 16(1), 279–295. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63149-9_18
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i2.11137>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>

- 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>
- Mudjihartono, P., Teknik, M., Universitas, I., Yogyakarta, A., Scorecard, B., & Keputusan, S. P. (2010). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus : Universitas Respati Yogyakarta). *Seminar Nasional Informatika 2010 (SemnasIF)*, 12(2), 82–90.
- Norwati, S., Syarifudin, S., & ... (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten rokan hilir. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia (JRMI)*, 5(1), 56–71. <http://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/view/165%0Ahttps://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/download/165/159>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9. <https://core.ac.uk/download/pdf/389396721.pdf>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 432–444. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.06>
- Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I. ;, Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- Putri Silvira, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
- Rahayu, S., & Sindar, A. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika*, 2(2), 103–112. <https://doi.org/10.54082/jiki.28>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>

- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, w. (2021). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1–9.
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Sandini, D. (2019). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 19–27.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- 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>
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., Nugraheni, R., Wijaya, L., & Muhammad, I. (2024). *Aplikasi Smartpls 4.0 untuk Statistisi Pemula* (I. Marzuki (ed.); 1st ed.). Minhaj Pustaka.
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Subagiyo, R., & Syaichoni, A. (2022). *Pelatihan Smartpls 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis* (B. Kolistiawan (Ed.); 1st Ed.). Alim's Publishing Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (19th Ed.). Alfabeta, CV. www.cvalfabeta.com
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.

<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>

- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Susanti, M. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang Email : *Jurnal Psikomen*, 12(1), 1–7.
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 2.
- Syarifuddin, Bata Ilyas, J., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 55. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>
- Syaripuddin, J. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 504–513. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466>
- Tri Sofya Ningsih, & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 611–621. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1094>
- Veluthan, M. R., & Valarmathi, D. A. (2020). Constituent Factors and Implications of Work-Life Balance on Female Employees: A Study on the Indian IT industry. *International Journal of Management and Humanities*, 4(5), 68–72. <https://doi.org/10.35940/ijmh.e0521.014520>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (ed.); 1st ed.). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Wirawan. (2018). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. *Agora*, 6(2), 12–18.
- Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *Manasa*, 12(1), 76–87. <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>
- Wong, K. K.-K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 1(24), 1–32.

- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 658–685.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4446/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/11/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 1/11/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sarah Ariffahliza
NPM : 2105160487
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Pemimpin kurang memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan pengembangan karyawan, sehingga menimbulkan banyak pegawai yang kurang produktif dan rendahnya kualitas hasil dalam bekerja
2. Kompleksitas pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan yang memadai, tidak adanya reward untuk prestasi kerja, dan meningkatnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru.
3. Generasi Z mulai memasuki dunia kerja dengan karakteristik dan ekspetasi yang berbeda dari generasi sebelumnya, bahkan cenderung menginginkan kebutuhan lingkungan kerja yang lebih fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta selalu menginginkan suatu pekerjaan dengan hasil yang terbaik tetapi dengan cara yang instan dan mudah.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan
3. Pengaruh Werk Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Capella Multidana Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Sarah Ariffahliza)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4446/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/1/11/2024

Nama Mahasiswa : Sarah Ariffahliza
NPM : 2105160437
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

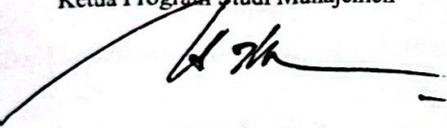
Tanggal Pengajuan Judul : 1/11/2024

Nama Dosen Pembimbing' : 

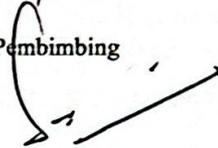
Judul Disetujui''

Pengaruh Work Life balance terhadap
Kinerja karyawan dengan Kepuasan
kerja sebagai Variabel Intervening pada ~~#~~
PT Capella Muttdana Cabang Nibung Raya

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 9 November 2024
Dosen Pembimbing


(Assoc. prof. Raikanah Daviy, S.E., M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/11/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

silakan menyalin surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 239 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 24 Rajab 1446 H
24 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Capella Multidana Cab. Nibung Raya Medan
Jl. Nibung Raya No. 144-148
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Sarah Ariffahliza
Npm : 2105160487
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

Judul : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasamanya yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



STARS



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Agar menjahit surat ini agar disebarkan
sempurna dan tanggapnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhter Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 239 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh:

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan: Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 17 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Sarah Ariffahliza
NPM : 2105160487
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Capella Multidara Cabang Nibung Raya Medan

Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **24 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 24 Rajab 1446 H
24 Januari 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502



tembusan :
1. Pertinggal.



STARS

Nomor : 01 / CMD-MDN / NR / 1 / 2025
Lamp : -
Hal : Surat Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
Di -
Tempat

Berkenan dengan Perihal Permohonan Penelitian, Dengan ini disampaikan bahwa kami menerima Mahasiswa/i Saudara :

Nama	Npm	Semester	Program Studi
Sarah Ariffailiza	2105160487	VII (Tujuh)	Manajemen SDM

Untuk melaksanakan penelitian pada Kantor "PT CAPELLA MULTIDANA" Jl. Nibung Raya No.144-148 Medan. Selama melakukan Penelitian di minta Mahasiswa/i untuk Memenuhi seluruh peraturan yang berlaku di instansi kami.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

Medan, 28 Januari 2025



Violetta Sitor-pul
Sekretaris



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Sarah Ariffahliza
NPM : 2105160487
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan

Item	Hasil Evaluasi	tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Ace judul Penulisan sesuai format BAB Paragraf, kata berhuruf, tujuan, batasan	24/12 2024	
Bab 2	BAB 2. Lintasan dari penulis utama, paragraf konsep, qbr dan hipotesis	31/12 2024	
Bab 3	BAB 3. Paragraf jargon Hapus tabel index	24/01 2025	
Daftar Pustaka	Gunakan mendeley tambah artikel dosen FEB UMSU	21/01 2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Daftar pertanyaan Kuesioner Dokumentasi		
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Seminar Proposal	24/01 2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Januari 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 07 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Sarah Ariffahliza
N .P.M. : 2105160487
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 03 Oktober 2002
Alamat Rumah : Jl. Mandala No. 19 e
Judul Proposal : Pengaruh Work - Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan.

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Fenomena / prariset diperjelas
Bab II
Bab III	Perjelas bagian dnisi karyawan
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 07 Februari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si.

Pembanding

Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E.; M.M.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 07 Februari 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Sarah Ariffahliza
N.P.M. : 2105160487
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 03 Oktober 2002
Alamat Rumah : Jl. Mandala No. 19 e
Judul Proposal : Pengaruh Work - Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Capella Multidana Cabang Nibung Raya Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si.*

Medan, Jumat, 07 Februari 2025

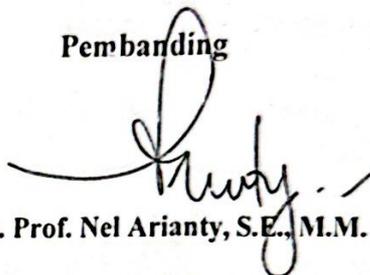
TIM SEMINAR

Pembimbing



Assoc. Prof. Raihanah Daulay, S.E., M.Si.

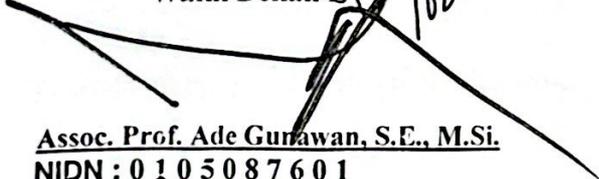
Pembanding



Assoc. Prof. Nel Arianty, S.E., M.M.

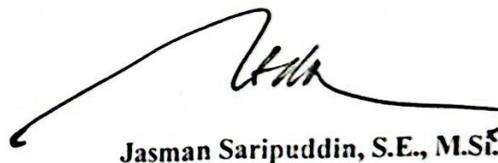
Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Nomor : 02 / CMD-MDN / NR / II / 2025
Lamp : 1 Lbr
Hal : Surat Selesai Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
Di
Tempat

Menunjuk surat kami terdahulu No. 01 / CMD-MDN / NR / I / 2025 tanggal 28 januari 2025.
Perihal izin riset pendahuluan. Maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	Npm	Semester	Program Studi
Sarah Ariffahliza	2105160487	VII (Tujuh)	Manajemen SDM

Telah selesai melaksanakan riset pada tanggal 27 Februari 2025 di PT. Capella Multidana
Cabang Nibung Raya Medan

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

Medan, 27 Februari 2025



Violetta Sitompul
Sekretaris

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : SARAH ARIFFAHLIZA
NPM : 2105160487
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 03 Oktober 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Mandala No.19 B Medan
No. Hp/WA : 0823-6222-5169

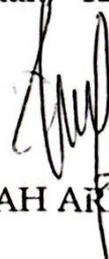
Nama Orang Tua

Ayah : Sugiman
Ibu : Evi Ana Zulfa
Alamat : Jl. Mandala No.19 B Medan

Pendidikan Formal

1. SDN 060884 Medan Tamat Tahun 2015
2. SMP Mayjend. Sutoyo Medan Tamat Tahun 2018
3. SMK TIK DARUSSALAM Tamat Tahun 2021
4. Kuliah pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s.d Sekarang.

Medan, 12 April 2025



SARAH ARIFFAHLIZA