

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN MITRA JAYA
COMPUTER**



SKRIPSI

Oleh :

YULIA PIRONITA
NPM. 2161201196

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN MITRA JAYA
COMPUTER**



**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi
Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

**YULIA PIRONITA
NPM. 2161201196**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN MITRA JAYA
COMPUTER**



SKRIPSI

Oleh:

YULIA PIRONITA
NPM. 2161201196

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Dr. Islamuddin, S.E., M.M

NIDN: 0204026803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Rafidiah, S.E., M.M

NIDN: 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN MITRA JAYA
COMPUTER**

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memproleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Jum'at

Tanggal : 14 Maret 2025

SKRIPSI

Oleh:

YULIA PIRONITA
NPM. 2161201196

Dewan Penguji:

1. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E., M.M Ketua
2. Reni Indriani, S.E., M.M Anggota
3. Dr. Islamuddin, S.E., M.M Anggota

(.....
(.....
(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furgonti Ranidiah, S.H., M.M
NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Yulia Pironita menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing Skripsi. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena Karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Dibuat di Bengkulu, 15 Januari 2025


1000
METERAI
TEMPEL
4E08EAMX138325284
Yulia Pironita
Npm. 2161201196

MOTTO

“kesabaran dan ketekunan membawa hasil yang luar biasa, “Napoleon Hill”.

“Kesuksesan bukanlah akhir, dan kegagalan bukanlah kekalahan; kuncinya adalah keberanian untuk terus bergerak maju”.

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuan mereka sendiri," Al Baqarah 286.

"Cobaan hidupmu bukanlah untuk menguji kekuatan dirimu, tetapi untuk menakar seberapa besar kesungguhan dalam memohon pertolongan Allah." Ibnu Qoyyim,

“Bukan seberapa cepat, tetapi seberapa jauh dan banyak yang bisa dipelajari”.

PERSEMBAHAN

Dalam hal yang paling penting, saya menyembah dan mengucapkan terima kasih kepadanya Allah Yang Maha Esa. Saya menerima kekuatan, ketabahan, dan keikhlasan dari taburan cinta, kasih sayang, dan karunia, yang menjadikan saya individu yang kuat. Rasulullah Muhammad SAW mendapat sholawat dan salam setiap saat. Skripsi penelitian sederhana ini kuberikan kepada:

1. Kepada cinta pertama dan panutanku bapak Sulismanto beliau memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan namun beliau berkerja keras, memberi motivasi, memberikan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan program studi sampai selesai.
2. Kepada pintu surgaku,ibu Selina sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi ini, beliau juga tidak sempat merasakan bangku perkuliahan namun beliau tidak henti memberikan semangat, serta doa yang selalu mengiringi langkah saya, penulis yakin 100% bahwa doa ibuku telah banyak menyelamatkanaku dalam menjalani hidup yang keras ini.
3. Terima kasih kepada Bapak Dr. Islamuddin, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing skripsi, yang selalu sabar dan terus membantu saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2021 Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
5. Serta seluruh bapak ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

6. Kepada wanita sederhana yang memiliki keinginan tinggi namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, sang penulis karya tulis ini yaitu saya sendiri, Yulia Pironita . seorang anak bungsu yang berumur 21 tahun yang keras kepala tetapi terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya, Terimakasih untuk segala perjuangan, kesabaran, dan ketekunan yang telah dilalui dalam setiap langkah yang penuh tantangan ini, saya bangga kamu bisa menyelesaikan perjalanan panjang ini meskipun tak jarang air mata dan kegelisahan datang menghampiri ,namun terus maju meskipun jalan terasah berat, Berbahagialah selalu dimana pun dan kapanpun kamu berada. Rayakanlah selalu kehadiranmu jadilah bersinar dimanapun kamu menginjakkan kaki:)

ABSTRAK

Yulia Pironita, 2025. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Mitra Jaya Computer

Pembimbing: Dr. Islamuddin, SE., MM

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Mitra Jaya Computer. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif deskriptif dan melibatkan 30 orang responden karyawan Mitra Jaya Computer. Observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, Analisis *Confirmatory Factor Analisis/CFA*, Uji kesesuaian model dan uji hipotesis (pengaruh secara langsung dan tidak langsung (uji mediasi)) digunakan untuk menganalisis data. Ini menunjukkan bahwa *Total Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mitra Jaya Computer. *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mitra Jaya Computer. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mitra Jaya Computer, dan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan; namun, pengaruh tidak langsung ini tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap signifikan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

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

ABSTRACT

Yulia Pironita, 2025. The Influence of Work Life Balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction on Mitra Jaya Computer Employees

Supervisor: Dr. Islamuddin, SE., MM

The purpose of this study was to determine the effect of work life balance on employee performance mediated by job satisfaction in Mitra Jaya Computer employees. The sampling method used the total sampling technique. This study was conducted quantitatively descriptively and involved 30 respondents, Mitra Jaya Computer employees. Observation, interviews, and questionnaires were used to collect data, Confirmatory Factor Analysis/CFA, Model suitability test and hypothesis test (direct and indirect effects (mediation test)) were used to analyze the data. This shows that Total Work Life Balance has a positive and significant effect on Mitra Jaya Computer Employee Performance. Work Life Balance has a positive and significant effect on Mitra Jaya Computer Employee Job Satisfaction. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Mitra Jaya Computer Employee Performance, and that job satisfaction does not act as a significant mediator in the relationship between Work Life Balance and employee performance; however, this indirect effect is not statistically strong enough to be considered significant. The results of the mediation test show that Work Life Balance can increase job satisfaction, but does not significantly affect employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Work Life Balance, Employee Performance, and Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya serta sholawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Mitra Jaya Computer”** dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penulisan dan penyusunan Skripsi penelitian ini merupakan syarat akademis untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Bisnis di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Dalam penulisan Skripsi penelitian ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bimbingan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M. Selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE, MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sekaligus sebagai dosen pembimbing.
4. Bapak Dr. Islamuddin, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing skripsi.

5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas FEBI Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam melakukan penulisan Skripsi penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi penelitian ini masih jauh dari sempurna, jadi sangat mengharapkan kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas karya ini. Selain itu, penulis berharap tulisan ini bermanfaat dan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin mempelajarinya di masa mendatang.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Bengkulu, Februari 2025

Peneliti

Yulia Pironita

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Masalah	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II STUDI PUSTAKA	9
2.1 Deskripsi Konseptual	38
2.1.1 <i>Work Life Balance</i>	9
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	31
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	38
2.3 Kerangka Konseptual	43

2.4 Definisi Operasional.....	44
2.5 Hipotesis.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.2 Metode Penelitian.....	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	47
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1 Uji Instrument Penelitian	51
3.5 Teknik Analisis Data	53
3.5.2 Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analisis/CFA) ..	56
3.5.2 Analisis Model Struktural.....	56
3.5.3 Uji Hipotesis.....	57
3.5.4 Uji Mediasi	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Sejarah Singkat Mitra Jaya Computer Kota Bengkulu.....	58
4.1.2 Karakteristik Responden.....	58
4.1.3 Tanggapan Responden	61
4.1.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	72
4.1.5 Hasil Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analisis/CFA).....	76
4.1.6 Hasil Uji Persamaan Sruktural (SEM)	84
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	89
4.2 Pembahasan	94
4.2.1 Pengaruh Wok life balance (X) terhadap kinerja karyawan (Y)	94
4.2.2 Pengaruh Wok life balance (X) terhadap Kepuasan kerja (Y1)	96
4.2.3 Pengaruh Kepuasan kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan.....	97

4.2.4 Pengaruh Work life balance terhadap kinerja karyawan (Y) Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y1)	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Yang Relevan	39
2.2 Tabel Definisi Operasional	44
3.1 Tabel Pengukuran Skala Likert	50
3.2 Tabel Bobot Nilai Skor	54
3.3 Tabel Kriteria Uji Kesesuaian Model	56
4.1 Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin	59
4.2 Responden Berdasarkan Karakteristik Usia.....	60
4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i>	61
4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	64
4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	68
4.6 Hasil Uji Validitas Penelitian.....	72
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian	74
4.8 Hasil Uji <i>Goodness Of Fit CFA</i>	78
4.9 Hasil Hasil Analisis Faktor Dalam Amos <i>Regression Weights: (Group number 1-Default model)</i>	82
4.10 Hasil Analisis Faktor Dalam Amos <i>Standardized Regression Weights: (Groupnumber 1 – Default model)</i>	83
4.11 Hasil Uji <i>Regression Weight</i> Model Struktural Kineja Karyawan.....	84
4.12 Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung.....	88
4.13 Hasil Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung (Mediasi).....	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Gambar Kerangka Konseptual	43
4.1 Model Pengukuran CFA Kinerja Karyawan	77
4.2 Model Struktural Kinerja Karyawan	87
4.3 Model Path Analisis Kinerja Karyawan.....	90
4.4 Hasil Perhitungan Sobel Test	92

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Uji Coba
3. Tabulasi Data Penelitian
4. Hasil Uji coba validitas dan reliabilitas
5. Hasil Tanggapan Responden
6. Hasil Output SEM
7. Hasil Ouput CFA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan persaingan bisnis yang terus meningkat, perusahaan harus menjadi lebih unggul dan bersaing. Untuk menjadi perusahaan yang dapat bersaing, perusahaan harus memberikan kontribusi manusia yang baik. Bisnis harus lebih unggul dan bersaing karena persaingan yang semakin meningkat. Untuk menjadi perusahaan yang bersaing, perusahaan memerlukan kontribusi human resource yang baik. Dibandingkan dengan komponen lain, selain modal usaha, sumber daya manusia adalah salah satu komponen paling penting bagi suatu perusahaan. Perindustrian Indonesia menjadi lebih kuat dan kompetitif dalam semua hal untuk bersaing dan meningkatkan kualitasnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas bisnis dan produknya adalah dengan meningkatkan SDM (Setiono, 2019). Saat ini, perusahaan membutuhkan SDM yang unggul untuk bersaing dan dapat memanfaatkan teknologi dengan baik. Regulator industri sangat penting karena tantangan ekonomi Indonesia yang semakin kompleks. finansial dalam pengambilan kebijakan yang berdampak pada kemakmuran umum dan kredibilitas pemerintah. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka agar mereka dapat melanjutkan kinerja yang konsisten.

Weerakkody *et al*, (2017) menyatakan bahwa karyawan harus merasa bahagia agar mereka dapat memaksimalkan kinerja mereka, dan beberapa sumber kebahagiaan adalah kehidupan pribadi dan keluarga. Oleh karena itu, penting

untuk menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan seseorang agar karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Karyawan sering mengalami kesulitan untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja mereka. Konsep yang dikenal sebagai "*work-life balance*" mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya sambil mempertahankan keseimbangan kehidupannya.

Seringkali, ketidakseimbangan antara keduanya menyebabkan tekanan psikologis, yang dapat memengaruhi motivasi, kesehatan mental, dan kinerja seseorang. Dalam lingkungan bisnis, situasi ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, absensi, dan turnover Mitra Jaya Computer, sebuah perusahaan distribusi otomotif terkemuka, menghadapi banyak masalah dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam industri dengan tekanan kerja tinggi, dinamika kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan seringkali bercampur, yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Karena ketidakseimbangan tersebut berdampak pada banyak orang, hal ini sangat penting. Pencapaian yang maksimal dari potensi yang dimiliki pekerja disebut kinerja, dan pemimpin perusahaan memperhatikan bagaimana kegiatan individu dalam proses menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan (Changgriawan, 2017).

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset berharga perusahaan karena peran pentingnya dalam penentuan tujuan (Pradnyani & Rahyuda, 2022). Keterlibatan karyawan dalam organisasi dapat mendorong mereka untuk bekerja keras dan berkompetisi. Keterlibatan karyawan sangat penting bagi bisnis.

Sehingga output dihasilkan lebih cepat dan lebih produktif, karyawan yang terlibat akan berusaha untuk bekerja dengan rajin dan dengan sikap positif (Manalu *et al*, 2021). Menurut Sucahyowati & Hendrawan, (2020) keterlibatan karyawan, atau keterlibatan karyawan, adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ini berkaitan dengan lingkungan bisnis organisasi dan tenaga kerja secara keseluruhan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja seseorang, organisasi harus mempertimbangkan beberapa elemen. "Keseimbangan kehidupan kerja" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Kepuasan kerjadapat ditingkatkan dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja; sebaliknya, lebih rendah keseimbangan kehidupan kerja, lebih rendah kepuasan kerja.

Salah satu komponen yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah komponen lain yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pekerja, selain *work-life balance*. Sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, hubungan antar kolega, sistem penghargaan, dan peluang untuk maju di karir, disebut kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, dan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Zulkarnain & Setyaningrum, (2022) menyatakan bahwa rasa puas saat bekerja adalah salah satu hal yang paling penting bagi perusahaan, dan

perusahaan harus memperhatikan hal ini karena hal ini adalah satu-satunya tolakukur perasaan karyawan saat mereka melakukan pekerjaan mereka dan perasaan mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karena rasa puas yang tercipta dalam diri karyawan akan menimbulkan rasa tidak puas di tempat kerja. Salah satu masalah yang sering menjadi perhatian adalah bagaimana menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, yang juga dikenal sebagai *work life balance*. *Work-life balance* yang baik dianggap sebagai salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, serta menjaga kesehatan mental dan fisik mereka. Namun, faktanya menunjukkan bahwa banyak perusahaan, termasuk Mitra Jaya Computer, menghadapi masalah untuk menjaga keseimbangan ini.

Kinerja karyawan yang optimal sangat erat kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kepuasan kerja sendiri merupakan aspek penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam konteks Mitra Jaya Computer, ditemukan indikasi bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang buruk cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Fenomena ini relevan untuk diteliti lebih lanjut karena memahami hubungan antara *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat memberikan wawasan yang signifikan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran mediasi dari kepuasan kerja

Namun, Rahmawati *et al*, (2021) menemukan bahwa tidak adanya keseimbangan pekerjaan-kehidupan memengaruhi kinerja karyawan, karena mereka tidak dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan luar. Menurut Sayekti, (2019) kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan ini berdampak pada produktivitas dan tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, telah diketahui bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan; dengan kata lain, *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai perantaranya, terutama di sektor industri. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari beberapa karyawan Mitra Jaya Computer yaitu Nisa, Aryo Trisandi, dan Wahyuni, mereka mengatakan bahwa mereka menghadapi banyak masalah terkait keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, kinerja, dan kepuasan kerja. Karena sistem kerja yang kaku, beban kerja yang berlebihan tanpa kompensasi waktu yang memadai, dan kurangnya dukungan dalam hal fasilitas dan komunikasi di tempat kerja, karyawan menjadi kurang puas dan kurang produktif di tempat kerja. Perusahaan harus mempertimbangkan perubahan kebijakan untuk meningkatkan fleksibilitas

lingkungan kerja dan memfasilitasi pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan Mitra Jaya Computer, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : **“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Mitra Jaya Computer”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan menjadi bahan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Karyawan mitra jaya computer mereka merasa Ketidakstabilan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan masih belum kondusif.
2. Dalam Mitra Jaya Computer, kinerja karyawan masih rendah, yang ditunjukkan oleh penurunan efisiensi dan kurangnya pencapaian tujuan perusahaan.
3. Tingkat kepuasan kerja Mitra Jaya Computer masih kurang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian tersebut, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada pengaruh *work life balance*

terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Mitra Jaya Computer.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian tersebut, pertanyaan-pertanyaan berikut dapat dirumuskan:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mitra Jaya Computer?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Mitra Jaya Computer?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mitra Jaya Computer?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Mitra Jaya Computer?

1.5 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan latar belakang masalah dan untuk menjawab masalah yang disebutkan di atas :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Mitra Jaya Computer.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Mitra Jaya Computer.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mitra Jaya Computer.

4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Mitra Jaya Computer.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menambah literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh keseimbangan hidup dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan peran mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi lain atau dengan variabel lain.

2. Manfaat Praktis

Untuk bisnis (Mitra Jaya Computer): memberi tahu karyawan bahwa menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka dan membuat mereka lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat kebijakan yang membantu karyawan menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk Karyawan, Meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan untuk kesehatan mental dan profesional.