

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Usia Produktif di Kelurahan Srengseng)**

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (Study on Productive Age in Srengseng Village)**

**Anita Amelia<sup>1\*)</sup>, Deden Kurniawan<sup>2)</sup>, Widi Wahyudi<sup>3)</sup>, Qodariah<sup>4)</sup>**

<sup>1\*)</sup> Universitas Budi Luhur, Jalan Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan dan [anitaamelia2701@gmail.com](mailto:anitaamelia2701@gmail.com)

<sup>2)</sup> Universitas Budi Luhur, Jalan Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan dan [deden.kurniawan@budiluhur.ac.id](mailto:deden.kurniawan@budiluhur.ac.id)

<sup>3)</sup> Universitas Budi Luhur, Jalan Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan dan [widi.wahyudi@budiluhur.ac.id](mailto:widi.wahyudi@budiluhur.ac.id)

<sup>4)</sup> Universitas Budi Luhur, Jalan Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kecamatan Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan dan [qodariah.83@gmail.com](mailto:qodariah.83@gmail.com)

**ABSTRAK:** Tingginya tuntutan pekerjaan, perubahan pola kerja, serta dinamika lingkungan perkotaan menyebabkan karyawan menghadapi tekanan yang berpotensi memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada masyarakat usia produktif di Kelurahan Srengseng, Jakarta Barat. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan sampel sebanyak 130 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) berbasis perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Work-life balance tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan; (5) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan; (6) Kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan; dan (7) Kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, work-life balance, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 54,0% variansi kinerja karyawan ( $R^2 = 0,540$ ).

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

**ABSTRACT:** High job demands, changes in work patterns, and the dynamics of the urban environment cause employees to face pressures that have the potential to affect motivation, job satisfaction, and ultimately employee performance. This study aims to analyze the influence of work-life balance and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the productive age community in Srengseng Village, West Jakarta. This quantitative research uses a causal associative method with a sample of 130 respondents selected through probability sampling techniques with a simple random sampling approach. Primary data were collected using a structured questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) based on SmartPLS 4.1.1.8 software. The results of the study show that: (1) Work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction; (2) Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction; (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; (4) Work-life balance does not have a significant effect directly on employee performance; (5) Work motivation does not have a significant effect directly on employee performance; (6) Job satisfaction has been shown to significantly mediate the

*influence of work-life balance on employee performance; and (7) Job satisfaction has been shown to significantly mediate the influence of work motivation on employee performance. Simultaneously, work-life balance, work motivation, and job satisfaction were able to explain 54.0% of the variance in employee performance ( $R^2 = 0.540$ ).*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja perkotaan yang modern menuntut tenaga kerja untuk memiliki daya adaptasi tinggi terhadap dinamika pekerjaan. Di kawasan metropolitan seperti DKI Jakarta, tingginya mobilitas pekerja, tantangan lalu lintas, beban target perusahaan, serta tren lembur (overtime) menjadi realitas harian yang memicu tekanan psikologis fisik maupun mental. Fenomena burnout, tingkat stres tinggi, serta ketidakmampuan memisahkan tuntutan kantor dari kehidupan keluarga merupakan faktor krusial yang dapat menurunkan kualitas hidup dan efektivitas kerja pekerja usia produktif (Jobstreet Indonesia, 2022).

Kelurahan Srengseng yang terletak di Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat, memiliki kondisi demografis yang mencerminkan karakteristik masyarakat urban metropolitan. Berdasarkan data BPS tahun 2025, populasi Kelurahan Srengseng mencapai 52.822 jiwa dengan dominasi kelompok usia produktif (19-60 tahun) sebesar 64% atau 33.806 jiwa. Besarnya porsi usia produktif ini merepresentasikan potensi bonus demografi sekaligus tantangan dalam hal produktivitas kerja dan tingkat kesejahteraan pekerja.

Observasi awal terhadap pekerja usia produktif di Kelurahan Srengseng menunjukkan rentetan permasalahan seperti ketidakstabilan riwayat kerja, tekanan target yang memicu keputusan mengundurkan diri, serta tingginya tingkat ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja sebelumnya. Untuk mengatasi permasalahan produktivitas dan resiko perpindahan kerja (turnover), pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang tepat berbasis pada keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan dorongan motivasi kerja menjadi sangat vital (Greenhaus et al. (2003) ; Herzberg (1959)).

Secara teoretis, work-life balance (WLB) mencerminkan sejauh mana individu terikat dan merasa puas secara seimbang dalam peran kerja dan peran non-kerja. Sementara itu, motivasi kerja menjadi dorongan internal maupun ekstrinsik yang mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Namun, hubungan antara WLB dan motivasi terhadap kinerja karyawan sering kali tidak berlangsung secara langsung, melainkan membutuhkan variabel perantara (intervening) berupa kepuasan kerja (Robbins & Judge (2017)). Pekerja yang memiliki keseimbangan peran dan motivasi tinggi akan merasakan kepuasan kerja terlebih dahulu, yang kemudian diekspresikan melalui peningkatan performa, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh WLB dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masyarakat usia produktif di Kelurahan Srengseng.

Greenhaus et al. (2003) mendefinisikan work-life balance sebagai sejauh mana individu mampu terlibat dan merasa puas secara seimbang dalam peran pekerjaan dan peran keluarga atau kehidupan pribadi. Penelitian oleh Chen et al (2021) mengungkapkan bahwa WLB (keseimbangan kehidupan kerja) yang buruk berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pegawai, menyebabkan penurunan motivasi kerja, dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Menurut Greenhaus et al. (2003) indikator WLB yaitu; Keseimbangan Waktu (*Time balance*), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement balance*), Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction balance*)

Frederick Herzberg mengembangkan teori dua faktor yang membedakan antara faktor motivasi dan faktor higiene. Faktor motivasi adalah sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab Ramadhan & Sari (2025). Indikator Motivasi Kerja dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Maslow (1943) menjelaskan bahwa manusia memiliki lima kelompok kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial atau rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menjadi sumber dorongan yang mengarahkan perilaku individu, termasuk perilaku dalam bekerja.

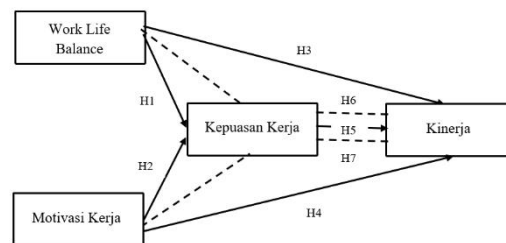
kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai sangat

dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, Motivasi, dan Work Life Balance Afrianty (2023). Menurut Robbins (2006) indikator kinerja, yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Tanggung jawab, Kerja sama.

Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya serta menunjukkan sejauh mana harapan individu terhadap pekerjaannya dapat terpenuhi Kurnia & Senen (2020). Menurut Smith et al. (1969) indikator kepuasan kerja yaitu, Pekerjaan, Gaji, Lingkungan kerja, Atasan, Rekan kerja.

### KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka penelitian ini terdiri dari 4 variable, yaitu variable independent meliputi worklife balance dan motivasi kerja, variable dependent yaitu kinerja, sedangkan kepuasan kerja sebagai



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

variable intervensi.

- H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
- H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh masyarakat Angkatan kerja usia produktif (19-60 tahun) di Kelurahan Srengseng, Kecamatan Kembangan, Jakarta Barat yang berjumlah 33.806 jiwa. Penentuan jumlah sampel minimal dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi  $e = 10\%$ , menghasilkan 100 sampel. Pada pelaksanaannya, diambil sampel sebanyak 130 responden pekerja usia produktif untuk meningkatkan daya generalisasi dan stabilitas estimasi statistik.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur berbasis instrumen Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.1.8. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahapan: (1) Evaluasi Outer Model (uji validitas konvergen via loading factor & AVE, validitas diskriminan via HTMT, serta reliabilitas via Cronbach's Alpha & Composite Reliability); dan (2) Evaluasi Inner Model (uji VIF multikolinearitas, R-Square, f-Square, Q-Square PLSpredict, dan uji hipotesis via bootstrapping 5.000 subsampel).

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

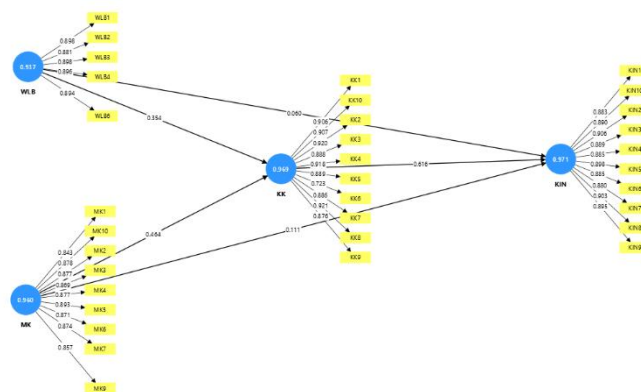
#### 4.1 Deskripsi Responden

Dari 130 responden yang dianalisis, mayoritas responden berada pada rentang usia 41-50 tahun (45,4%), diikuti usia 31-40 tahun (25,4%), 51-60 tahun (24,6%), dan 19-30 tahun (4,6%). Berdasarkan pengalaman kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 10-15 tahun (39,2%)

dan 15-20 tahun (29,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sampel memiliki pengalaman kerja yang memadai dan mature dalam menilai kondisi WLB, motivasi, dan kepuasan kerja.

#### 4.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian validitas konvergen awal menunjukkan dua indikator (WLB5 dan MK8) memiliki nilai outer loading di bawah 0,70 sehingga dieliminasi dari model. Pengujian ulang menghasilkan seluruh indikator memiliki outer loading > 0,70 (WLB: 0,881-0,898; MK: 0,843-0,893; KK: 0,723-0,921; KIN: 0,880-0,906). Nilai Average Variance Extracted (AVE) seluruh konstruk melampaui ambang batas 0,50 (KIN = 0,795; KK = 0,783; MK = 0,759; WLB = 0,798). Evaluasi validitas diskriminan dengan HTMT menghasilkan nilai di bawah 0,90 untuk seluruh pasangan variabel. Uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha > 0,70 dan Composite Reliability > 0,70 untuk semua konstruk



Gambar 2 Outer Loading Kedua

(Tabel 1).

Tabel 1 Hasil Evaluasi Reliabilitas dan Validitas Konvergen (Outer Model)

| Variabel / Konstruk     | Cronbach's Alpha | Composite Reliability (rho_c) | AVE   | Keterangan       |
|-------------------------|------------------|-------------------------------|-------|------------------|
| Work-Life Balance (WLB) | 0,937            | 0,952                         | 0,798 | Valid & Reliabel |
| Motivasi Kerja (MK)     | 0,960            | 0,966                         | 0,759 | Valid & Reliabel |
| Kepuasan Kerja (KK)     | 0,969            | 0,973                         | 0,783 | Valid & Reliabel |
| Kinerja Karyawan (KIN)  | 0,971            | 0,975                         | 0,795 | Valid & Reliabel |

Berdasarkan table 1, dapat dilihat bahwa nilai Average variance extracted (AVE) untuk semua variabel atau konstruk memiliki nilai >0,5. Dengan begitu, indikator dapat dinyatakan valid secara konvergen dan model pengukuran layak digunakan. Dan menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* >0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruknya. Dengan demikian, instrument penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada model structural.

#### Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel 2 Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT)

|     | KIN   | KK    | MK |
|-----|-------|-------|----|
| KIN |       |       |    |
| KK  | 0.747 |       |    |
| MK  | 0.573 | 0.690 |    |

**WLB** 0.530 0.651 0.608

Berdasarkan table 2 dapat dilihat bahwa nilai memiliki nilai  $<0.90$  pada masing-masing konstruk, yang berarti bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria uji validitas diskriminan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

#### 4.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

##### Uji Multikolinearitas (VIF)

Pengujian ini dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hair et al. (2021) menyatakan bahwa nilai VIF di atas 5 menunjukkan adanya potensi masalah kolinearitas, sedangkan nilai VIF antara 3 sampai 5 masih perlu diperhatikan.

Tabel 3 Multikolinearitas (VIF)

| Jalur      | VIF   | Keterangan                      |
|------------|-------|---------------------------------|
| KK => KIN  | 2.130 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| MK => KIN  | 1.965 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| MK => KK   | 1.507 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| WLB => KIN | 1.773 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| WLB => KK  | 1.507 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Berdasarkan Tabel 3 Pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai VIF antarvariabel berkisar antara 1,507 hingga 2,130 (di bawah batas toleransi 5,00), yang mengindikasikan bebas dari multikolinearitas. Sehingga hubungan antar variabel laten dapat dianalisis lebih lanjut melalui pengujian koefisien jalur (path coefficient) dan pengujian hipotesis.

##### Uji R-Square

Tabel 4 Uji R-Square

| Variabel | R-Square | Adjusted R-Square | Keterangan        |
|----------|----------|-------------------|-------------------|
| KK       | 0.540    | 0.523             | Sedang (Moderate) |
| KIN      | 0.530    | 0.529             | Sedang (Moderate) |

Berdasarkan Tabel 4 dan kriteria Hair et al. (2021) yang mengkatrgotikan menjadi tiga Tingkat yaitu 0,75 (kuat), 0,50 (sedang/moderate), dan 0,25 (lemah). Maka nilai R-Square sebesar 0,530 dan 0,540 termasuk dalam kategori sedang (moderate). Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

##### Uji F-Square

Tabel 5 Uji F-Square

| Variabel | Kinerja | Kepuasan Kerja |
|----------|---------|----------------|
| KK       | 0.387   |                |
| MK       | 0.014   | 0.304          |
| WLB      | 0.004   | 0.177          |

Berdasarkan hasil pengujian f-square, Kepuasan Kerja memiliki ukuran efek paling besar terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan *Work-Life Balance* memiliki ukuran efek sedang terhadap Kepuasan Kerja, tetapi keduanya memiliki ukuran efek langsung yang sangat kecil terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan lebih banyak dijelaskan oleh Kepuasan Kerja dibandingkan secara langsung oleh Motivasi Kerja dan *Work-Life Balance*. Dengan

demikian, peningkatan Motivasi Kerja dan *Work-Life Balance* lebih berpotensi berkaitan dengan Kinerja Karyawan melalui terbentuknya Kepuasan Kerja

### Uji Q-Square

Tabel 6 Uji Q-Square (PLS Predict)

|     | Q <sup>2</sup> Prediksi |
|-----|-------------------------|
| KK  | 0.516                   |
| KIN | 0.345                   |

Berdasarkan hasil analisis, pengujian relevansi prediktif (PLSpredict Q<sup>2</sup>) menghasilkan  $Q^2_{predict} > 0$  (KK = 0,516; KIN = 0,345), menegaskan daya prediksi model yang baik.

### 4.4 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan melihat nilai Koefisien Jalur ( $\beta$ ), T-Statistics (kritis > 1,96), dan P-Value (< 0,05). Hasil lengkap disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effects)

| Jalur Hubungan (Path)                  | Koefisien ( $\beta$ ) | Std. Dev | T-Statistics | P-Value | Keputusan                |
|----------------------------------------|-----------------------|----------|--------------|---------|--------------------------|
| WLB → Kepuasan Kerja (H1)              | 0,354                 | 0,068    | 5,226        | 0,000   | Diterima (Signifikan)    |
| Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja (H2)   | 0,464                 | 0,063    | 7,313        | 0,000   | Diterima (Signifikan)    |
| WLB → Kinerja Karyawan (H3)            | 0,060                 | 0,092    | 0,651        | 0,515   | Ditolak (Tdk Signifikan) |
| Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan (H4) | 0,111                 | 0,085    | 1,314        | 0,189   | Ditolak (Tdk Signifikan) |
| Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan (H5) | 0,616                 | 0,091    | 6,778        | 0,000   | Diterima (Signifikan)    |

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi (Indirect Effects)

| Jalur Mediasi                            | Koefisien ( $\beta$ ) | Std. Dev | T-Statistics | P-Value | Keputusan                 |
|------------------------------------------|-----------------------|----------|--------------|---------|---------------------------|
| WLB → Kepuasan Kerja → Kinerja (H6)      | 0,218                 | 0,055    | 3,964        | 0,000   | Mediasi Signifikan (Full) |
| Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja (H7) | 0,285                 | 0,060    | 4,735        | 0,000   | Mediasi Signifikan (Full) |

Berdasarkan table 4.16 dan 4.17 mengenai hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,616, t-statistics sebesar 6,778 > 1,96, dan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,111, t-statistics sebesar 1,314 < 1,96, dan p-value sebesar 0,189 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 ditolak sehingga Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara langsung.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,464, t-statistics sebesar 7,313 > 1,96, dan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima sehingga Motivasi Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

4. Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,060, t-statistics sebesar  $0,651 < 1,96$ , dan p-value sebesar  $0,515 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak sehingga Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.
5. Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,354, t-statistics sebesar  $5,226 > 1,96$ , dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima sehingga Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
6. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,285, t-statistics sebesar  $4,735 > 1,96$ , dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima sehingga Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
7. Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,218, t-statistics sebesar  $3,964 > 1,96$ , dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima sehingga Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
8. Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,540, yang berarti Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan 54% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, diperoleh nilai t-statistics sebesar  $10,434 > 1,96$  dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 8 diterima sehingga Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9. Work-Life Balance dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,522, yang berarti Work-Life Balance dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan 52,2% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, diperoleh nilai t-statistics sebesar  $8,030 > 1,96$  dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 9 diterima sehingga Work-Life Balance dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### D. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan PLS-SEM, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja usia produktif di Kelurahan Srengseng.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh dominan dibandingkan work-life balance.
3. Work-life balance tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening (full mediator) yang memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening (full mediator) yang memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini terbatas pada lingkup geografis Kelurahan Srengseng dengan metode pengumpulan data survei cross-sectional online. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah riset, menambah variabel prediktor lain seperti organizational culture, leadership style, atau job stress, serta menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman empiris yang lebih mendalam.

Bagian ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang didapatkan dari hasil penelitian. Kesimpulan berisi rangkuman singkat atas hasil penelitian dan pembahasan. Sedangkan saran berisikan masukan untuk perbaikan terhadap permasalahan/ isu penelitian. Jenis tulisan yang digunakan yaitu Time News Roman, font 11, spasi 1 yang dibuat dalam file berjenis MS Word. Untuk Bab Metode Hasil dan Pembahasan ditulis paling banyak 1 halaman dan paling sedikit 0,5 halaman.

#### **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Afrianty, D. (2023). Analisis Pengaruh Situasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Pencerah Publik*, 10(1), 12–25.
- Ardita Dewi, S., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 780-791.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Jobstreet Indonesia. (2022). *Laporan Survei Stres Kerja dan Keseimbangan Hidup Pekerja Area Metropolitan*. Jobstreet.
- Kurnia, F. M., & Senen, S. H. (2020). Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(2).
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Ramadhan, D. A. R., & Sari, Y. I. (2025). Penerapan Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg Pada Karyawan Cuci Motor Ami Mempawah. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis (JSMB)*, 5(2).
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Rand McNally.