

# PENGARUH WORK LIVE BALANCE DAN KINERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT AL FALAH BERKAH SEJAHTERA CIREBON

Saryadi, Kholisah, Alda Nabila, Ria Adriyani

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen STIE Yasmi, <sup>4</sup>Universitas Tujuh Belas Agustus Cirebon

Email : <sup>1</sup>[saryadi@stieyasmicrb.ac.id](mailto:saryadi@stieyasmicrb.ac.id), <sup>2</sup>[khoisoh675@gmail.com](mailto:khoisoh675@gmail.com),  
<sup>3</sup>[aldanabil4a@gmail.com](mailto:aldanabil4a@gmail.com), <sup>4</sup>[riaadriyani@untagcirebon.ac.id](mailto:riaadriyani@untagcirebon.ac.id).

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon. Survei ini merupakan pendekatan kuantitatif kepada 30 karyawan. Analisis statistik dari penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) dengan software PLS 3.0. Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran. Hasil survei menunjukkan bahwa work-life balance mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, work-life balance juga berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap karyawan, yang menyebabkan perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya melalui aspek-aspek yang membuat karyawan merasa puas. Kepuasan kerja telah berhasil memediasi hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui work-life balance dan kepuasan kerja. Work-life balance sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan yang terkait dengan pekerjaan di perusahaan mana pun. Dengan kesibukan di tempat kerja, tidak mudah bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang adil. Situasi seperti itu akan berdampak pada pekerja secara fisiologis dan psikologis. Perusahaan harus berupaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti menerapkan jadwal yang fleksibel, melengkapi tempat kerja dengan fasilitas untuk bersantai, dan mengadakan kegiatan yang berkaitan dengan hobi karyawan agar karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan semangat.

Kata kunci: kinerja karyawan; kepuasan kerja; keseimbangan kehidupan kerja.

## Abstract

This study aimed to determine and analyze the effect of work-life balance on employee performance through job satisfaction as a mediating variable at BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon. This survey is a quantitative approach to 30 employees. The statistical analysis of this research is PLS (Partial Least Square) with PLS 3.0 software. The Likert scale is used as a measurement scale. The survey results show that work-life balance affects employee performance. In addition, work-life

balance also has an impact on job satisfaction. Job satisfaction has a significant and positive effect on employees, which causes the company to improve the performance of its employees through aspects that make employees feel satisfied. Job satisfaction has successfully mediated the relationship between work-life balance variables and employee performance. This research is expected to improve employee performance through work-life balance and job satisfaction. Work-life balance is essential in determining employee performance related to work in any company. With the busyness of the workplace, it isn't straightforward for employees to maintain a fair work-life balance. Such a situation will have an impact on workers physiologically and psychologically. Companies must strive to improve the welfare of workers in the work-life balance of employees, such as implementing flexible schedules, equipping the workplace with facilities to relax, and holding activities related to employee hobbies so that employees feel comfortable and satisfied at work and can raise morale.

Keywords: employee performance; job satisfaction; work-life balance.

## A. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin meningkat seiring berjalannya waktu mengharuskan perusahaan untuk semakin unggul dan bersaing. Untuk terciptanya perusahaan yang sanggup bersaing maka perusahaan memerlukan kontribusi *human resource* yang baik pula. Sebab, *human resource* merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan perkembangan sebuah perusahaan (Ghonyah & Masurip, 2011). *Work-life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2005). Sehingga betapa penting untuk perusahaan mencermati *work-life balance* karyawan guna karyawan sanggup memelihara konsistensi kinerjanya.

Weerakkody *et al.* (2017) mengungkapkan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Maka dari itu *work-life balance* harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi kadangkala menjadi suatu permasalahan yang kerap dirasakan oleh karyawan (Wambui *et al.*, 2017). Menurut Greenhaus *et al.* (2003) jika keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi imbalance yang memengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. Ketidakseimbangan adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *work-life balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup (Greenhaus *et al.*, 2003).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan sebuah kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) kepuasan kerja yang memadai akan memacu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik. Menurut

Wirawan (2013) menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya menurun. Menurut Robbins *et al.* (2018) kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan terhadap pekerjaan yang diciptakan dari evaluasi individualitas secara luas serta jelas.

Menurut Lingga (2020) tingkat kedisiplinan karyawan dinilai baik sehingga *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Dina (2018) keseimbangan keterlibatan di tempat kerja maupun keterlibatan bersama keluarga telah seimbang dan berjalan dengan baik sehingga *work-life balance* memengaruhi kinerja dengan hasil signifikan. Namun, Rahmawati *et al.* (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja dikarenakan para pekerja tidak mampu membagi waktu atau menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sayekti (2019) *work-life balance* pada kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang positif. Menurut Aliya *et al.* (2020) *work-life balance* menghasilkan hubungan signifikan positif pada kepuasan kerja dikarenakan karyawan mampu menjaga keseimbangan keterlibatan. Namun, Endeka *et al.* (2020) menyatakan bahwa secara signifikan *work-life balance* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dikarenakan jam kerja karyawan yang fleksibel sehingga karyawan mempunyai waktu luang yang cukup diluar pekerjaan.

Kurnia *et al.* (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan atasan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan sehingga karyawan merasa puas atas apresiasi tersebut. Dari hasil penelitian Oktavianti (2020) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif pada variabel kinerja. Namun, Kristine (2017) menyatakan bahwa secara signifikan variabel kepuasan kerja pada variabel kinerja memiliki hubungan yang negatif, hal ini dipengaruhi oleh faktor *self-esteem*.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon merupakan bagian dari Badan Hukum Publik yang berkewajiban kepada Presiden dengan memberikan perlindungan berupa jaminan sosial bagi tenaga kerja untuk menangani resiko sosial ekonomi terpilih akibat kecelakaan kerja. Objek penelitian ini dilangsungkan pada BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon. Berdasarkan hasil pengamatan yang dapat diketahui dari jam kerja karyawan di BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon yang bisa lebih dari jam kantor pada umumnya. Dari latar belakang yang sudah dikemukakan tersebut tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### Work-Life Balance

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para tokoh tentang *work-life balance*. Parkes & Langford (2008) menyatakan bahwa *work-life balance* menjadi kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain. Lockwood (2003) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan ialah kondisi seimbang antara dua ketentuan yaitu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi adalah setara. Karyawan berasumsi bahwa keseimbangan kehidupan adalah keharusan dalam pekerjaan dan bertanggung jawab pula terhadap keluarga. Sementara perusahaan berasumsi keseimbangan kehidupan merupakan tantangan guna membangun budaya yang kontributif di perusahaan di mana konsistensi karyawan pada tanggung jawab pekerjaannya dan tanggung jawab di luar lingkungan kerja.

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins *et al.* (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang diwujudkan dari evaluasi perseorangan secara luas dan jelas. Melakukan pekerjaan memerlukan interaksi antara atasan dan rekan kerja, tertib akan aturan dan kebijakan perusahaan yang telah diterapkan, memenuhi standar kinerja, dan sejenisnya (Gibson, 2000). Karyawan menilai bahwa kepuasannya dengan pekerjaan merupakan penjumlahan kompleks dari banyak aspek yang berbeda. Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan karyawan yang berpendapat tentang baik atau buruknya terhadap berbagai aspek di pekerjaannya. Danang (2013) mengungkapkan kepuasan kerja adalah perasaan manusia pada tugasnya. Menurut Hasibuan (2003) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

### Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah output yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan *job desc* masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan memiliki pengaruh seberapa besar mereka berperan kepada perusahaan. Faktor penilaian kinerja menggambarkan seberapa besar derajat yang diperlukan dari kinerja, yang merupakan perbandingan kinerja (*benchmark*), dengan pengukuran indikator, mudah dipahami dan jelas, dan juga bermanfaat untuk karyawan dan perusahaan. Robbins (2006) mengungkapkan kinerja ialah penilaian dari hasil kinerja perseorangan menciptakan suatu hasil yang sesuai harapan. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja merupakan output yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan pekerjaan.

Indikator variabel *work-life balance* mengacu pada Parkes & Langford (2008)

yaitu keseimbangan yang baik antara kehidupan lingkungan kerja dan kehidupan pribadi, tanggung jawab kepada keluarga dan tempat kerja, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan, memiliki waktu untuk melakukan minat dan aktivitas di luar pekerjaan. Indikator variabel kepuasan kerja mengacu pada Gondokusumo & Sutanto (2015) pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, promosi, gaji/upah. Indikator variabel kinerja karyawan mengacu pada Wijaya *et al.* (2020) kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama.

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

Lingga (2020) menyatakan variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan *work-life balance* menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Menurut Badrianto *et al.* (2020) dan Arifin *et al.* (2020) *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Rahmawati *et al.* (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan positif *work-life balance* terhadap kinerja karyawan BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon.

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

Sayekti (2019) menyatakan variabel *work-life balance* menghasilkan pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Aliya *et al.* (2020) dan Rondonuwu *et al.* (2018) membuktikan *work-life balance* juga memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja. Menurut Ganapathi (2016) *work-life balance* juga berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, Endeka *et al.* (2020) membuktikan variabel *work-life balance* secara signifikan tidak ada pengaruh pada variabel kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan positif *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon.

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

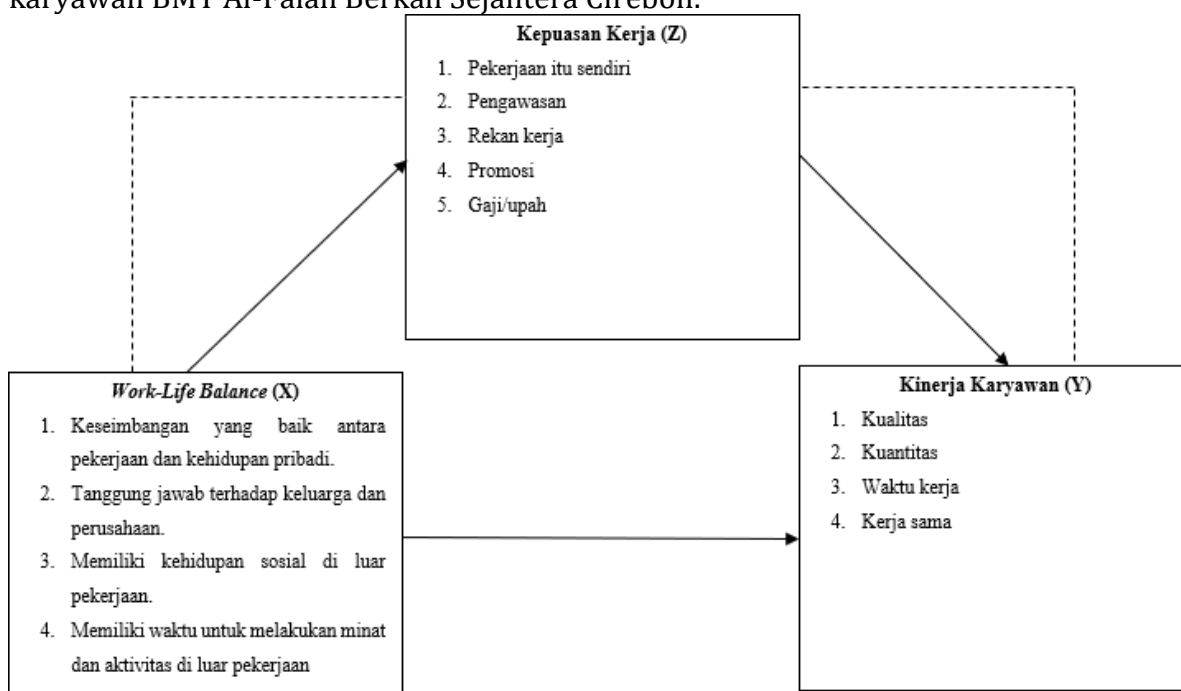
Kurnia *et al.* (2018) menyatakan variabel kepuasan kerja menghasilkan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja. Oktavianti (2020) menyatakan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan positif pada variabel kinerja. Menurut Sari (2015), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Padilah *et al.* (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Kristine (2017) menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada variabel kinerja.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon.

## Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Weerakkody *et al.* (2017) membuktikan bahwa 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.

H4 : Kepuasan kerja mampu memediasi antara *work-life balance* pada kinerja karyawan BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon.



Sumber: diolah penulis

Gambar 1. Kerangka konseptual

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan disebarkan kepada responden dengan skala likert 1-5. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2020 yang dilakukan pada karyawan BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon dengan populasi sejumlah 40 namun mengambil sampel sejumlah 30 responden. Jumlah populasi Teknik sampling menggunakan *simple random sampling*. Teknik



penyebaran angket melalui link kuesioner *google form* yang disebarakan kepada responden sehingga responden tinggal memberikan centang pada kolom atau tempat yang sesuai. Analisis data menggunakan SmartPLS 3.0.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Validity & Reliability Test

Tabel 1.  
VALIDITY & RELIABILITY TEST

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extended (AVE)
Work-Life Balance	0,910	0,934	0,779
Job Satisfaction	0,981	0,983	0,842
Employee Performance	0,929	0,949	0,824

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 1 uji validitas dari keseluruhan indikator menunjukkan valid dapat dilihat dari output *Outer Loading* dan nilai AVE menghasilkan > 0,07 (Ghozali, 2014). Sedangkan, uji reliabilitas pada besar nilai yang dihasilkan variabel *work-life balance* sebesar 0,935, variabel kepuasan kerja menghasilkan 0,983, kemudian besar nilai yang dihasilkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,949. Dari keseluruhan variabel telah memenuhi syarat *composite reliability*. Oleh karena itu keseluruhan data telah reliabel.

##### Hasil Cronbach's Alpha

*Cronbach's alpha* akan memenuhi syarat apabila nilai tersebut  $\geq 0,70$  (Ghozali, 2014). Dapat dilihat pada tabel 1 hasil *cronbach's alpha* dari variabel *work-life balance* mendapat nilai 0,910, besar nilai yang dihasilkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,981 dan nilai yang dihasilkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,929. Dengan hasil tersebut keseluruhan variabel telah memenuhi syarat *cronbach's alpha*.

##### Hasil Analisis R-Square

Tabel 2.  
R-Square

Variable	R-Square
Work-Life Balance	-
Job Satisfaction	0,470
Employee Performance	0,664

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Pada Tabel 2 pengaruh variabel *work-life balance* pada variabel kepuasan kerja mendapat nilai *r-square* sebesar 0,470 bisa ditafsirkan bahwa *construct variable work-life balance* mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 47% sedangkan variabel-variabel lain mampu menjelaskan kepuasan kerja pada BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon sebesar 53%. Selanjutnya dari Tabel 2 menunjukkan besar pengaruh variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *r-Square* 0,664 dan dapat ditafsirkan bahwasanya variabel *work-life balance* menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan persentase 66,4% sedangkan variabel-variabel lain mampu menjelaskan kinerja karyawan pada BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon sebesar 33,6%.

### Hasil Path Coefficients

Pada Tabel 3 hasil dari *t-statistics* menunjukkan besar pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja mendapat nilai 2,100 > 1,96. Dan disimpulkan bahwasanya *work-life balance* menghasilkan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja. Nilai yang dihasilkan dari koefisien estimate yaitu 0,319. Koefisien menunjukkan pengaruh positif yang mana semakin tinggi kualitas *work-life balance*, kualitas kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Tabel 3.  
DIRECT AND INDIRECT EFFECT

Variable Influence	Original Sample	T-Statistics	Description	Conclusion
WLB → EP	0,319	2,100	≥ 1,96	Hypothesis accepted
WLB → JS	0,686	5,157	≥ 1,96	Hypothesis accepted
JS → EP	0,563	3,654	≥ 1,96	Hypothesis accepted
WLB → JS → EP	0,319	2,100	≥ 1,96	Hypothesis accepted

Sumber: *Output SmartPLS 3.0*

Adapun hasil dari *t-statistics* menunjukkan pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel kepuasan kerja mendapat nilai 5,157 > 1,96. Dan disimpulkan bahwasanya variabel *work-life balance* pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan. Sedangkan nilai yang dihasilkan dari koefisien estimate yaitu 0,686. Koefisien tersebut menunjukkan pengaruh positif yang memiliki artian semakin baik tingkat *work-life balance*, kepuasan kerja akan semakin baik pula.

Hasil dari *t-statistics* menunjukkan besar pengaruh variabel kepuasan kerja



terhadap variabel kinerja mendapat nilai  $3,654 > 1,96$ . Dan dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan pengaruh secara signifikan. Sedangkan nilai yang dihasilkan dari koefisien estimate yaitu 0,563 Koefisien tersebut menunjukkan pengaruh positif yang berarti semakin tinggi kualitas kepuasan kerja, kualitas kinerja karyawan semakin tinggi pula.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui hasil nilai dari pengaruh langsung antar variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,319 dan menghasilkan nilai 2,100 yang berarti lebih besar 1,96 dan dapat disimpulkan bermakna signifikan. Adapun pengaruh tidak langsung variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mendapat nilai sebesar 0,386 dan *t-statistic* mendapat nilai 2,736 yang berarti lebih besar 1,96 dan dapat disimpulkan bermakna signifikan.

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

Dari hasil uji dapat dilihat secara signifikan variabel *work-life balance* memiliki pengaruh pada variabel kinerja dan menghasilkan hubungan yang positif, sehingga H1 dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lingga (2020) dan Dina (2018) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan hubungan yang positif.

Hasil uji tersebut juga didukung dengan adanya jawaban kuesioner dari responden pada variabel *work-life balance* yang tergolong kategori tinggi. Hal berikut menunjukkan bahwasanya karyawan telah menjaga semakin baik *work-life balance* maka tingkat kinerja juga akan meningkat. Didukung pula oleh indikator “saya mampu memenuhi tanggung jawab saya terhadap keluarga sambil tetap melakukan yang diharapkan dari tempat kerja” yang menghasilkan nilai cukup tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa karyawan sudah menjaga dengan baik keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan berkeluarga. Dengan hal tersebut, maka karyawan tetap dapat melakukan pekerjaan yang diharapkan dari tempat kerja.

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

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa secara signifikan variabel *work-life balance* juga memiliki pengaruh pada variabel kepuasan kerja dengan hubungan yang positif, sehingga H2 dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian Aliya *et al.* (2020) dan Rondonuwu *et al.* (2018), *work-life balance* memiliki pengaruh dengan hubungan yang positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja.

Hasil tersebut juga didukung dengan adanya jawaban kuesioner dari responden pada variabel *work-life balance* tergolong kategori tinggi. Adapun hasil nilai rata-rata kepuasan kerja tergolong kategori sedang. Hal ini menunjukkan semakin baik *work-life balance* pada BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon maka kinerja karyawan nya akan meningkat. Didukung pula oleh indikator “saya menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan aspek lain dalam hidup saya” yang memiliki nilai cukup tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa karyawan sudah menjaga dengan baik keseimbangan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan di luar

pekerjaan. Dengan hal tersebut, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Didukung pula oleh indikator “atasan memperbolehkan saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan” yang memiliki nilai cukup tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa karyawan memiliki wewenang dalam berpendapat dan menyampaikan aspirasinya di setiap pekerjaan. Dengan adanya indikator tersebut, terlihat bahwa karyawan merasakan keterlibatan dalam dalam mencapai tujuan perusahaan.

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

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa secara signifikan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh pada variabel kinerja dengan hubungan yang positif, sehingga H3 dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian Kurnia *et al.* (2018) dan Oktavianti (2020) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang signifikan positif pada variabel kinerja karyawan.

Hasil uji tersebut juga didukung dengan adanya jawaban kuesioner dari responden pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sedang. Adapun hasil nilai rata-rata variabel kinerja karyawan tergolong kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya semakin baik kepuasan kerja pada BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon maka kinerja karyawan nya akan meningkat. Didukung pula oleh indikator “saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan” yang memiliki nilai cukup tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik. Dengan adanya indikator tersebut, terlihat bahwa karyawan memahami peran serta tanggung jawabnya sesuai *jobdesc* yang telah diberikan atasan.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian 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. Dapat diketahui bahwa adanya pengaruh variabel *work-life balance* dengan variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel intervening dan menunjukkan hasil yang positif secara signifikan. Dari hasil uji ini mendukung penelitian Weerakkody *et al.* (2017) yang menyatakan kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dan berperan menjadi perantara hubungan variabel *work-life balance* dengan variabel kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja mampu memediasi secara *full mediation*.

## **E. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya *work-life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon. *Work-life balance* memiliki memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BMT Al-Falah Berkah Sejahtera

Cirebon. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon. Dan kepuasan kerja mampu dan berhasil menjadi variabel mediasi antara *work-life balance* pada kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini memberikan saran kepada BMT Al-Falah Berkah Sejahtera Cirebon khususnya dari segi promosi atau jenjang karir. Dengan meningkatkan pengelolaan skema promosi atau jenjang karir yang biasanya didasarkan pada kompetensi karyawan dan prestasi yang dicapai karyawan dan yang pada umumnya sudah memenuhi minimal masa kerja yang telah ditetapkan perusahaan, Dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan untuk berprestasi dan juga memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat. Keterbatasan dari penelitian ini adalah sampel yang kurang yaitu sebanyak 30 responden. Penelitian selanjutnya dapat meningkatkan dan memperdalam penelitian dan menambah sampel.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Agus, M. (2020). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Islamic Center Cirebon Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Anggota Ikapi, Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani
- Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135.
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Gibson, J. L. (2000). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (J. M. Ivancevich & J. L. Donnelly Jr, Eds.). Jakarta: Erlangga.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>

- 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. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Imam Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Iwan Kurnia W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2).
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Family Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Jenjang Karir. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.
- Lockwood. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management*. SHRM Research, Research Quarterly.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nimas Sayekti, L. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat. 52(1), 1–5.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148–155. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Padilah, Serang, S., & Amir. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-Zam Utama Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 431–449.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* (1st ed.). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Parkes, L. P., & Peter H Langford. (2008). *Journal of Management & Organization*. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2020). Peran

Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2020 - Ekonomi Kreatif Dan UMKM, Vol 2 No 1*, 1–9.

Robbins, S P, Judge, T. A., & Breward, K. E. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Ontario: Pearson Canada Inc.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.

*Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. Retrieved from <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>

Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39. <https://doi.org/10.35797/jab.7.2.2018.22044.30-39>

Sari, O. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 28–35. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on

Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. Retrieved from <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>

Weerakkody, W., Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody2, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12, 1. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1A2>

Wijaya, E., Fauzi, A., & Fajrillah. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 17–24.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (2nd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.