

## **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro**

**Chyntia Maharani**<sup>1</sup>

Fakultas Humaniora dan Bisnis, Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya  
[chyntia.maharani@student.upj.ac.id](mailto:chyntia.maharani@student.upj.ac.id)

**Aulia Diaz Kinanti**<sup>2</sup>

Fakultas Humaniora dan Bisnis, Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya  
[aulia.diazkinanti@student.upj.ac.id](mailto:aulia.diazkinanti@student.upj.ac.id)

**Aditya Yogiswara**<sup>3</sup>

Fakultas Humaniora dan Bisnis, Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya  
[aditya.yogiswara@student.upj.ac.id](mailto:aditya.yogiswara@student.upj.ac.id)

**Dyah Anggi Syahputri**<sup>4</sup>

Fakultas Humaniora dan Bisnis, Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya  
[dyah.anggisyahputri@student.upj.ac.id](mailto:dyah.anggisyahputri@student.upj.ac.id)

**Ellyana Dwi Farisandy**<sup>5</sup>

Fakultas Humaniora dan Bisnis, Program Studi Psikologi, Universitas Pembangunan Jaya  
[ellyana.dwi@upj.ac.id](mailto:ellyana.dwi@upj.ac.id)

### ***Abstract***

*This research was conducted to see the effect of work-life balance on employees' job satisfaction in Bintaro. Human resources are a valuable asset in contributing to a company's success, so the job satisfaction of company employees also needs to be considered so that they are comfortable and have good performance at work. Job satisfaction is a general feeling of an individual towards his work. This research is non-experimental quantitative research using two variables; Job Satisfaction and Work-Life Balance. Participants in this study are employees with criteria; a) permanent employees, b) working duration  $\geq 2$  years, c) age 18 to 40 years, d) working in the bintaro area. This research has 78 participants. The results of the linear analysis showed that there is no significant effect between work life balance and job satisfaction. Based on the results of this study, it can be concluded that the work-life balance of employees working in Bintaro does not significantly affect their job satisfaction.*

**Keywords:** *job satisfaction, work-life balance, employee, regression research*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintaro. Sumber daya manusia menjadi aset yang berharga dalam kontribusi terhadap kesuksesan suatu perusahaan, sehingga

kepuasan kerja karyawan perusahaan pun perlu diperhatikan agar mereka nyaman dan memiliki kinerja baik ketika bekerja. Kepuasan kerja sebagai bentuk perasaan suatu individu secara umum terhadap pekerjaannya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non eksperimen, dengan menggunakan dua variabel, yakni variabel *Job Satisfaction* atau Kepuasan Kerja dan *Work-Life Balance*. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan dengan kriteria; a) karyawan tetap, b) lama durasi kerja  $\geq 2$  tahun, c) usia 18 hingga 40 tahun, d) bekerja di daerah bintaro. Adapun penelitian ini memiliki 78 partisipan. Hasil analisis linier menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* pada karyawan yang bekerja di Bintaro tidak mempengaruhi kepuasannya secara signifikan.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, *work-life balance*, karyawan, penelitian regresi.

## PENDAHULUAN

Di masa kini, semakin banyak perusahaan yang bersaing dengan meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara global. Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat telah membawa dampak negatif pun positif bagi bisnis dan ekonomi, khususnya di Indonesia (Wardhana, 2021). Perkembangan yang pesat dalam dunia industri telah menandai adanya perubahan signifikan pada proses industri yang semakin cepat (Abbas, 2019). Dalam era digital dan serba cepat saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perusahaan di Indonesia pada tahun 2020 mencapai 4,2 juta perusahaan (Badan Pusat Statistik, 2023). Revolusi industri menggantikan peran manusia dalam bekerja sehingga *human resources* harus responsif terhadap perubahan ini agar dapat bersaing secara global di dunia industri (Abbas, 2019). Untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan, karyawan diharapkan dapat bekerja sesuai permintaan perusahaan serta karyawan juga harus mempunyai keahlian dan rasa nyaman dengan pekerjaannya. Perasaan nyaman ini menjadi salah satu indikasi untuk mencapai kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai kepuasan kerja. Diyah dan Widiastini (2021) melakukan penelitian mengenai analisis ketidakpuasan kerja pada pegawai kontrak pada salah satu kantor di Kabupaten Buleleng. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai kontrak muncul akibat beberapa hal, antara lain ketidaksesuaian antara beban kerja dengan gaji yang diberikan, kurangnya fasilitas kerja, serta belum adilnya kebijakan atasan terkait pemberian gaji terhadap karyawan kontrak. Hal ini kemudian berdampak pada rendahnya tingkat motivasi karyawan sehingga mereka menjadi tidak optimal selama

menjalankan pekerjaannya. Para karyawan memiliki prinsip bahwa jika organisasi atau kantor ingin karyawan mereka berkualitas dan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan optimal, maka mereka harus menyesuaikan pula dengan pendapatan yang diterima karyawan. Sebagai tindak lanjut, peneliti kemudian melakukan wawancara mengenai kepuasan kerja terhadap karyawan.

Wawancara dalam penelitian dilakukan terhadap dua karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan di kawasan Bintaro. Berdasarkan hasil dari wawancara, diungkapkan bahwa kondisi lingkungan di tempat kerja mereka nyaman, yakni mereka memiliki atasan yang suportif dalam membantu pekerjaan mereka. Atasan mereka banyak memberikan pengalaman dan ilmu baru yang bermanfaat bagi mereka. Pendapatan yang mereka peroleh terbilang cukup sesuai dengan kinerja mereka. Kemudian, selama mereka bekerja di perusahaannya, mereka pun beberapa koleganya mendapatkan promosi sesuai dengan kinerja yang telah ditunjukkan selama bekerja. Ketika berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, mereka mendapatkan apresiasi dan arahan atau bimbingan dari atasan mereka. Bahkan, pihak perusahaan juga memberikan uang tambahan atau bonus. Hal ini membuat mereka merasa bahwa ketika dalam kehidupan pribadinya sedang tidak kondusif, maka mereka harus tetap profesional dengan pekerjaannya. Mereka mampu membedakan urusan pribadi dengan urusan di tempat kerja. Dengan demikian, hasil wawancara ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diyah dan Widiastini (2021) mengenai ketidakpuasan kerja. Hal ini dikarenakan aspek pekerjaan dari kedua karyawan tersebut diperoleh secara layak, sehingga mereka merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut Spector (sebagaimana disitat dalam Wenno, 2018), kepuasan kerja diartikan sebagai bentuk perasaan suatu individu secara umum terhadap pekerjaannya atau diartikan sebagai susunan yang saling terhubung dari sikap individu pada aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui sembilan aspek, yakni gaji (*pay*), tunjangan (*fringe benefits*), sifat kerja (*nature of work*), promosi (*promotion*), komunikasi (*communication*), kondisi operasi (*operating conditions*), hadiah kontingen (*contingent rewards*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*coworkers*). Faktor penting dalam menjaga produktivitas dan kinerja perusahaan adalah *job satisfaction* karyawan. Perasaan puas dengan pekerjaannya cenderung dapat mendorong karyawan untuk memiliki motivasi dan kreativitas yang lebih tinggi, serta lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Silaban dan Margaretha (2021) menjelaskan bahwa penciptaan dan penjagaan *job satisfaction* pada karyawan penting untuk dilakukan oleh

suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan dampak positif akan dapat dirasakan oleh perusahaan apabila karyawannya merasa puas terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran serta jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan, juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Sururin et al., 2020).

Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa apabila perasaan puas pun senang diperoleh oleh karyawan terkait dengan pekerjaannya, maka mereka juga akan lebih termotivasi dan lebih bersemangat untuk bekerja secara lebih optimal, serta lebih lama dari biasanya (Ningsih & Kartono, 2019). Selain itu, Ningsih dan Kartono (2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Menurut Wang dan Feng (sebagaimana disitat dalam Shabrina & Ratnaningsih, 2019), semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin besar kemungkinan karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lebih berkomitmen pada organisasi. Secara lebih lanjut, Luthans (sebagaimana disitat dalam Shabrina & Ratnaningsih, 2019) mengungkapkan bahwa dampak lain dari adanya ketidakpuasan kerja adalah semakin tingginya tingkat *turnover* (pergantian karyawan) dan tingkat ketidakhadiran karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja atau memiliki kepuasan kerja tinggi, maka akan membuat para karyawannya merasakan kepuasan atas pekerjaannya. Nantinya, hal ini akan berdampak positif pula bagi perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mendorong mereka untuk semakin loyal dan berkomitmen kepada perusahaan sehingga mereka dapat berkontribusi maksimal pula untuk perusahaan. Kualitas pun kinerja SDM dalam suatu perusahaan dapat meningkat apabila karyawannya memiliki kepuasan kerja yang baik (Atmaja, 2022). Selain itu, kepuasan kerja yang telah terpenuhi atau sesuai dengan harapan akan meningkatkan potensi pencapaian tujuan dalam suatu organisasi (Egenius et al., 2020). Produktivitas kerja, perbaikan tingkah laku dan sikap karyawan pada perusahaan juga akan semakin dimungkinkan mengalami peningkatan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat membuat motivasi kerja karyawan menjadi rendah sehingga akan berakhir pada tidak optimalnya performa dari seorang karyawan ketika bekerja dan sifat kompeten yang dimiliki pun buruk. Hal tersebut tentunya akan berdampak negatif bagi

perusahaan. Perusahaan akan sulit untuk bersaing di era yang sangat kompetitif sekarang ini (Diyah & Widiastini, 2021; Wijaya, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri atas beberapa komponen. Menurut Herzberg (sebagaimana disitat dalam Atmaja, 2022), faktor-faktor tersebut terdiri atas kompensasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan fisik dan nonfisik, serta promosi. Kompensasi menurut Hasibuan (sebagaimana disitat dalam Atmaja, 2022) merupakan pemberian perusahaan berupa keseluruhan pendapatan terhadap karyawan sebagai honor atas kontribusi mereka untuk perusahaan, di mana hal ini termasuk dalam wujud uang, langsung ataupun tidak langsung. Lalu, kepuasan kerja dipengaruhi pula oleh karakteristik pekerjaan, di mana hal ini dapat dilihat dari perasaan sesuai yang dirasakan oleh karyawan selama melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja pun dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan ketika menjalankan tugas yang telah diberikan, sehingga karyawan menjadi lebih berpotensi memperoleh kepuasan kerja akibat dari adanya lingkup pekerjaan yang *supportive* (Atmaja, 2022). Selain itu, terdapat faktor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni kemampuan seseorang dalam mengelola konflik. Pengelolaan konflik yang baik oleh seseorang—dalam hal ini adalah karyawan—dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini dikenal juga dengan istilah *work-life balance* (WLB). WLB penting untuk dicapai oleh karyawan karena dengan mengamati keseimbangan kepuasan, karyawan dapat merasakan bahwa mereka mampu menyamakan antara kehidupan pribadi dengan rutinitas kantornya (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Maka dari itu, adanya WLB mampu menunjang atau mewujudkan kepuasan kerja seorang karyawan, di mana nantinya hal ini akan bermanfaat pula bagi suatu perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Organisasi sebaiknya menerapkan *work-life balance* dalam rangka menaikkan persentase kepuasan kerja karena penting untuk organisasi menyadari bahwa pekerja tidak hanya menghadapi peran dan masalah di tempat kerja, tetapi juga di luar pekerjaan (Rondonuwu et al., 2018). Fisher menjelaskan, *work-life balance* adalah konstruksi multi-dimensi yang terdiri atas pemanfaatan energi, pencapaian tujuan, waktu, serta ketegangan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi (Gunawan et al., 2019). *Work-life balance* memiliki beberapa dimensi yang terdiri dari; gangguan kehidupan pribadi pada pekerjaan (*personal life interference with work*), gangguan pekerjaan pada kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), peningkatan pekerjaan pada kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*), peningkatan kehidupan pribadi pada pekerjaan (*personal life enhancement of work*).

Keseluruhan dimensi tersebut umumnya terkait dengan keseimbangan, atau menjaga semua aspek kehidupan manusia (Lingga, 2020). Lingga (2020) menjelaskan kembali bahwa *work life balance* merupakan kestabilan kerja dan kehidupan yang memiliki tingkat kepuasan pekerja dihitung dengan seberapa besar perannya di pekerjaan, juga kehidupan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu et al. (2018) terhadap karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* (WLB) atau keseimbangan kehidupan kerja dan *job satisfaction* (kepuasan kerja). Meskipun hanya 37,4% kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh WLB, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicari tahu dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan hotel tersebut menerapkan konsep WLB untuk mencapai *job satisfaction* karyawan melalui keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Jika organisasi menekankan pada kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang tepat, itu dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik dan kepuasan karyawan (Kunwar & Paudel, 2022). Di sisi lain, penelitian yang dikerjakan oleh Ganapathi (2016) pada PT. Bio Farma (Persero) memperlihatkan bahwa WLB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa nyaman pun puas dengan interaksi dengan rekan kerja, komitmen pada keluarga, dan dukungan keluarga terhadap karier dan pekerjaan mereka di perusahaan. Namun, penghargaan atau pengakuan dari perusahaan terhadap kontribusi karyawan masih kurang memuaskan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Barbara Sypniewska (sebagaimana disitat dalam Suryani, 2022), yaitu kepuasan kerja sebagai rasa nyaman karyawan bekerja sebagai akibat dari adanya dukungan lingkungan kerja mereka. Sementara itu, dalam penelitian Lumunon et al. (2019) terhadap karyawan di PT. Tirta Investama, tidak ada pengaruh yang signifikan antara WLB dan *job satisfaction* karyawan. Hal ini didasarkan pada dominannya responden yang mempunyai pengalaman kerja selama lima hingga sepuluh tahun cenderung masih kurang optimal dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dari hasilnya juga tidak ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan kepuasan, keterlibatan, dan waktu yang diterapkan oleh karyawan dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini dikaitkan dengan partisipan yang memasuki usia dewasa. Hurlock (sebagaimana disitat dalam Putri, 2018) mendefinisikan orang dewasa sebagai seseorang yang sudah siap menerima posisinya di masyarakat bersamaan dengan orang dewasa yang lain, juga didefinisikan sebagai seseorang yang sudah menyelesaikan masa pertumbuhannya. Masa dewasa awal berada pada rentang usia 18 hingga 40 tahun, yakni ketika fisik pun psikologis

mengalami perubahan yang diikuti dengan berkurangnya kemampuan reproduktif. Secara lebih lanjut, masa dewasa awal adalah fase adaptasi (*adjustment period*) terhadap keseluruhan harapan sosial dan pola kehidupan yang baru. Harapan dari kebanyakan individu yang berada di masa dewasa awal adalah mampu memainkan peran yang baru, seperti; Suami atau istri, Pencari nafkah, Orang tua, Orang yang mengembangkan nilai-nilai pun sikap-sikap baru, Orang dengan keinginan-keinginan baru.

Perbedaan yang ada antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada fokus populasi sampel yang diteliti. Penelitian terdahulu hanya berfokus pada pengaruh WLB terhadap *job satisfaction* pada satu perusahaan tertentu, sedangkan penelitian ini memperhatikan pengaruh WLB pada karyawan di Bintaro secara umum. Hal ini karena penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data tentang satu perusahaan tertentu, sementara penelitian ini bertujuan untuk memahami situasi kehidupan karyawan di Bintaro secara keseluruhan. Selain itu, Rondonuwu et al. (2018) dan Ganapathi (2016) dalam penelitiannya berhasil memperlihatkan bahwa WLB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan, sedangkan penelitian ini menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh kecil dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan di Bintaro. Hal ini disebabkan oleh orientasi kerja karyawan di Bintaro yang lebih dominan daripada kehidupan pribadi mereka. Meskipun terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja, tetapi jika gaji, tunjangan, dan promosi baik-baik saja, maka karyawan tidak akan terpengaruh atau tidak mepedulikan ketidakseimbangan tersebut.

## **METODE**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *non-experimental*. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni variabel *Job Satisfaction* atau Kepuasan Kerja sebagai DV (*dependent variable*) dan *Work-Life Balance* sebagai IV (*independent variable*).

### **Partisipan Penelitian**

Penelitian ini mengaplikasikan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *purposive sampling* adalah pengumpulan sampel secara khusus dengan memilih berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. (Neuman, 2014) menjelaskan bahwa *purposive sampling* sesuai untuk memilih kasus unik yang sangat informatif. *Purposive*

*sampling* dikenal juga dengan sebutan *judgmental sampling*, di mana berbagai metode digunakan oleh peneliti guna menemukan keseluruhan kasus yang dimungkinkan dari populasi yang sulit dijangkau dan sangat spesifik. Dalam teknik pengambilan data ini, kasus yang dipilih jarang mewakili seluruh populasi. Tipe pengambilan sampel ini diperuntukkan dalam situasi khusus yang membutuhkan kriteria spesifik dalam menentukan sampel. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Bintaro dengan kriteria; a) Karyawan Tetap, b) Lama Durasi Kerja  $\geq 2$  tahun, c) Usia 18 hingga 40 tahun, d) Bekerja di daerah Bintaro.

## Instrumen Penelitian

### Skala Kepuasan Kerja (JSS)

Skala yang digunakan berdasarkan skala kepuasan kerja, yakni *Job Satisfaction Survey* (Survei Kepuasan Kerja; JSS) yang disusun oleh Paul E. Spector. *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang telah ditranslasi oleh (Junaedi & Aisyah, 2021) ini dikembangkan oleh Spector berdasarkan teori utama kepuasan kerja, yakni *Two-factor Theory* milik Herzberg (Rungruangchaikit, 2008; Singh & Slack, 2016; Spector, 1985). Skala ini terdiri dari 36 aitem. Kesembilan aspek dalam skala diperuntukkan dalam penilaian sikap karyawan terkait pekerjaan pun aspeknya. Empat aitem merupakan penilaian terhadap setiap aspek pekerjaan. Skor total alat ukur dihitung berdasarkan penjumlahan semua aitem. Format skala penilaian *summated* digunakan dengan enam pilihan pada setiap *item*-nya mulai dari "Sangat tidak setuju" hingga "Sangat setuju". *Item* berupa pernyataan yang ditampilkan secara *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Adapun kesembilan aspek dalam skala, sebagai berikut; Gaji, Promosi, Pengawasan, Tunjangan, Imbalan Kontinjensi (penghargaan berdasarkan kinerja), Prosedur Operasi (aturan dan prosedur yang diperlukan), Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan, Komunikasi. Meskipun JSS awalnya dikembangkan untuk digunakan dalam organisasi pelayanan manusia, tetapi saat ini dapat berlaku untuk semua organisasi. Norma yang disediakan mencakup berbagai jenis organisasi baik di sektor swasta maupun publik. Berdasarkan hasil uji psikometri yang dilakukan oleh peneliti, alat ukur ini memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas dan validitas menunjukkan *cronbach's alpha* sebesar 0,820. Angka tersebut mampu menunjukkan bahwa tiap-tiap aitem dari alat ukur berkorelasi satu sama lain sehingga dapat dikatakan reliabel dan valid.

Tabel 1. *Blueprint* alat ukur *Job Satisfaction Scale* (JSS) (Junaedi & Aisyah, 2021)



No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Pay</i> (Gaji; PY)	1, 28	10, 19	4
2.	<i>Promotion</i> (Promosi; PM)	11, 20, 33	2	4
3.	<i>Supervision</i> (Pengawasan; SV)	3, 30	12, 21	4
4.	<i>Fringe Benefits</i> (Tunjangan; FB)	13, 22	4, 29	4
5.	<i>Contingent Rewards</i> (Hadiah Kontingen; CR)	5	14, 23, 32	4
6.	<i>Operating Conditions</i> (Kondisi Operasi; OC)	15	6, 24, 31	4
7.	<i>Coworkers</i> (Rekan Kerja; CW)	7, 25	16, 34	4
8.	<i>Nature of Work</i> (Sifat Pekerjaan; NW)	17, 27, 35	8	4
9.	<i>Communication</i> (Komunikasi; CM)	9	18, 26, 36	4
Total Aitem				36

### Skala *Work-Life Balance* (WLB)

Skala WLB yang disusun oleh Fisher et al. (2009) dan telah diadaptasi oleh (Gunawan et al., 2019) digunakan untuk mengukur variabel WLB. Alat ukur ini memiliki 17 aitem dengan dua aspek, yakni *Demands* dan *Resources*. Format skala penilaian *Likert* digunakan, dengan rentang; Tidak Pernah, Jarang, Kadang-Kadang, Sering, Sangat Sering. Skala ini telah ditranslasikan ke dalam Bahasa Indonesia, serta diujikan terkait reliabilitas dan validitasnya oleh Gunawan et al. (2019). Berdasarkan uji psikometri yang dilakukan oleh Gunawan et al. (2019), alat ukur ini memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian tersebut didapati nilai  $CR > 0,7$ . Angka tersebut mampu menunjukkan bahwa keseluruhan aitem alat ukur dapat dikatakan reliabel. Sedangkan, hasil uji validitas menunjukkan nilai  $SLF > 0,5$  yang menunjukkan keseluruhan aitem valid. Hal ini sejalan dengan uji psikometri yang telah dilakukan oleh peneliti. Hasil uji reliabilitas dan validitas menggunakan *cronbach's alpha* menunjukkan angka sebesar 0,727. Angka tersebut menunjukkan bahwa seluruh aitem dari alat ukur berkorelasi satu sama lain sehingga dapat dikatakan reliabel dan valid.

Tabel 2. *Blueprint* alat ukur *Work Life Balance* (Gunawan et al., 2019)

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Demands</i> (Tuntutan; DM)	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i> (Gangguan Kerja dengan Kehidupan Pribadi)	–	1*, 9*, 10*, 15*, 16*	5
		<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i> (Gangguan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan)	–	3*, 4*, 6*, 8*, 12*, 17*	6
2.	<i>Resources</i>	<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	2, 7, 11	–	3

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
	(Sumber Daya; RC)	(Peningkatan Kerja dari Pekerjaan Pribadi) <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i> (Peningkatan Kehidupan Pribadi dari Pekerjaan)	5, 13, 14	–	3
Total Aitem					17

\*aitem *unfavorable*

## Prosedur Penelitian

Kuesioner dibagikan secara *online* dengan menggunakan kuesioner *online* di *google form*. Sebelum kuesioner dibagikan, terlebih dahulu diberikan penjelasan tentang tujuan penelitian. Setelah semua partisipan memberikan persetujuan melalui *informed consent* pada *google form*, jika partisipan setuju dan merasa cocok dengan karakteristik yang dicari, maka kemudian partisipan dapat melanjutkan untuk mengisi kuesioner.

## Teknik Analisis

Pada penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji suatu korelasi atau tujuan, ataupun pengaruh dari suatu *independent variable* terhadap satu *dependent variable*. Selain itu, pengujian regresi linear sederhana ini juga mampu untuk mengestimasi atau memprediksi variabel *dependent* berdasarkan variabel *independent*-nya (Muhson, 2016). Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan *software* JASP versi 0.16.0.0 untuk membantu melakukan perhitungan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Deskriptif Penelitian

Penelitian kuantitatif ini menggunakan *purposive sampling* dalam pengambilan data. Responden pada penelitian ini berjumlah sebanyak 78 dari 102 karyawan yang berhasil terkumpul. Eliminasi responden dilakukan dengan tujuan untuk menormalisasikan data. Jumlah sampel dalam penelitian ini dapat terpenuhi dengan mengacu pada teori Roscoe (sebagaimana disitat dalam Sugiyono, 2018), yakni penelitian dengan ukuran sampel antara 30 sampai dengan 500 mampu dikatakan layak. Responden dalam penelitian ini memiliki rata-rata usia 29 tahun dengan mayoritas berjenis kelamin laki-laki ( $M= 29$ ,  $SD= 5,2$ ). Rata-rata responden dalam karyawan ini telah bekerja selama lima tahun dengan mayoritas bekerja pada

divisi *information technology* (IT), *marketing* (pemasaran), administrasi, *finance* (keuangan), dan lain sebagainya ( $M= 5$ ,  $SD = 3,8$ ). Sebanyak 42 responden pada penelitian ini merupakan karyawan yang sudah menikah, sedangkan 36 lainnya merupakan karyawan yang masih lajang. Gambaran deskriptif responden dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Gambaran responden penelitian (N=78)

Variabel	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	53,8
Perempuan	36	46,2
Usia (tahun)		
18 – 25	18	23,1
26 – 30	34	43,6
31 – 35	16	20,5
36 – 40	9	12,8
Durasi Bekerja		
2 – 5 Tahun	50	64,1
6 – 10 Tahun	21	26,9
>10 Tahun	7	9

Analisis terkait skor kategorikal untuk skala JSS pada responden penelitian dapat dilihat dengan berdasar pada tabel 4. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dianalisis bahwa responden yang mendapat skor 146 – 216 termasuk ke dalam kategori karyawan dengan kepuasan kerja tinggi dengan persentase sebesar 75%. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan berada pada posisi lebih dari 75% di atas individu atau kelompok lain. Responden yang mendapatkan skor 127 – 145 termasuk ke dalam kategori karyawan dengan kepuasan kerja sedang. Karyawan yang berada dalam kategori ini memiliki persentase kepuasan kerja 25% – 75% di atas individu atau kelompok lain. Sedangkan, responden dengan skor 36 – 126 berada pada kategori karyawan dengan kepuasan kerja rendah yang memiliki presentasi 25% di bawah individu atau kelompok lain.

Tabel 4. Norma Persentil JSS

Persentil	Skor	Interpretasi
>75	146 – 216	Kepuasan kerja tinggi
25 – 75	127 – 145	Kepuasan kerja sedang
<25	36 – 126	Kepuasan kerja rendah

Berdasarkan tabel 5 di bawah ini dapat diketahui bahwa mampu dilakukannya kategorisasi berdasarkan skor pada skala WLB. Mengacu pada tabel di bawah dapat dianalisis bahwa responden yang mendapat skor 54 – 85 termasuk ke dalam kategori karyawan dengan

*work-life balance* tinggi yang memiliki persentase sebesar 75%. Hal ini dapat dikatakan bahwa *work-life balance* yang dimiliki karyawan berada pada posisi lebih dari 75% di atas individu atau kelompok lain. Responden yang mendapatkan skor 42 – 53 termasuk ke dalam kategori karyawan dengan *work-life balance* sedang. Karyawan yang berada dalam kategori ini memiliki persentase *work-life balance* 25% - 75% di atas individu atau kelompok lain. Sedangkan, responden dengan skor 17 – 41 berada pada kategori karyawan dengan *work-life balance* rendah yang memiliki presentasi 25% di bawah individu atau kelompok lain.

Tabel 5. Norma Persentil WLB

Persentil	Skor	Interpretasi
>75	54 – 85	<i>Work-life balance</i> tinggi
25 – 75	42 – 53	<i>Work-life balance</i> sedang
<25	17 – 41	<i>Work-life balance</i> rendah

Distribusi nilai kepuasan kerja dengan kategori dari rendah sampai tinggi berdasarkan durasi bekerja dari para responden dapat di lihat pada tabel 6 di bawah ini. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan rentang durasi bekerja 2 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Ketiga pengelompokan durasi bekerja tersebut rata-rata memiliki kepuasan kerja kategori sedang.

Tabel 6. Distribusi Kepuasan Kerja berdasarkan Durasi Berkerja

Kategori	Durasi Bekerja			Total
	2 – 5 Tahun	6 – 10 Tahun	>10 Tahun	
Tinggi	12	2	2	16
Sedang	21	13	2	37
Rendah	17	6	3	26
Total	50	21	7	78

Distribusi nilai *work-life balance* dengan kategori dari rendah sampai tinggi berdasarkan durasi bekerja dari para responden dapat di lihat pada tabel 7 di bawah ini. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan rentang durasi bekerja 2 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun. Ketiga pengelompokan durasi bekerja tersebut rata-rata memiliki *work-life balance* kategori sedang.

Tabel 7. Distribusi *Work-Life Balance* berdasarkan Durasi Berkerja

Kategori	Durasi Bekerja			Total
	2 – 5 Tahun	6 – 10 Tahun	>10 Tahun	
Tinggi	16	4	0	20
Sedang	25	14	4	43

Kategori	Durasi Bekerja			Total
	2 – 5 Tahun	6 – 10 Tahun	>10 Tahun	
Rendah	9	3	3	15
Total	50	21	7	78

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai salah satu uji asumsi dalam penelitian ini. Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan menggunakan *Saphiro-Wilk*. Jika *p value* >0,05, maka data dapat dikatakan normal.

Tabel 8. Uji Normalitas

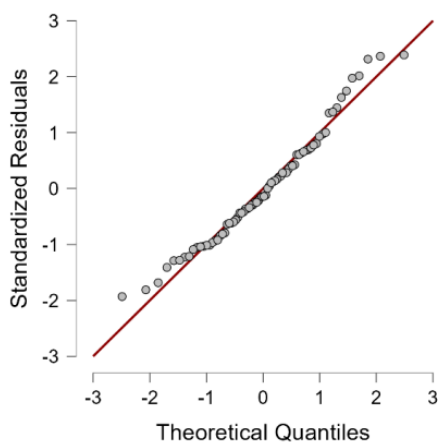
	Mean	Std.Deviation	Shapiro-Wilk	P-value of Shapiro-Wilk
<i>Job Satisfaction Scale (JSS)</i>	134,026	13,653	0,972	0,085
<i>Work-Life Balance (WLB)</i>	48,333	7,860	0,978	0,205

Berdasarkan hasil uji normalitas, kedua variabel penelitian, yakni *job satisfaction* dan *work-life balance* memiliki nilai *p of Shapiro-Wilk* sebesar 0,085 dan 0,205. Angka tersebut menunjukkan nilai *p* lebih dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal.

### Uji Linearitas

Uji asumsi kedua yang dilakukan adalah uji linearitas. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan gambar standar residual *Q-Q Plot*. Sebuah data dinyatakan linear apabila titik-titik data yang dihasilkan oleh kedua variabel tersebar dengan bentuk cenderung mengelompok membentuk pola garis diagonal (Gravetter & Forzano, 2018).

Gambar 1. Hasil Uji Linearitas dalam Q-Q Plot



Gambar 1 di atas menunjukkan hasil uji linearitas pada variabel kepuasan kerja dan *work-life balance*. Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data cukup menyebar di sepanjang garis diagonal. Oleh karena itu, uji linearitas dapat dikatakan terpenuhi. Kedua variabel penelitian ini dapat dikatakan memiliki hubungan yang cukup linear karena terdapat beberapa data yang cukup tersebar sedikit jauh dari garis diagonal. Maka dari itu, uji asumsi terkait linearitas mampu disimpulkan dapat terpenuhi untuk mampu melakukan uji regresi.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi. Pada tabel 9 terdapat hasil uji regresi yang telah dilakukan terkait variabel kepuasan kerja dengan *work-life balance*. Hasil yang ditunjukkan pada tabel tersebut memperlihatkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Nilai  $R^2 = 0,035$  yang diperoleh menunjukkan adanya kontribusi variabel *work-life balance* sebesar 3,5% dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja. Angka tersebut termasuk ke dalam tingkat kekuatan yang kecil dalam hal mempengaruhi (Gravetter & Forzano, 2018). Sisa persentase sebesar 96,5% merupakan nilai pengaruh dari variabel lainnya yang turut mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja. Nilai  $p$  yang diperoleh dalam penelitian ini lebih dari 0,05 sehingga pengaruh yang didapatkan tidak signifikan.

Tabel 9. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R	R <sup>2</sup>	F	$p$
<i>Work-Life Balance – Job Satisfaction</i>	0,187	0,035	2,765	0,100

Dalam uji regresi terdapat persamaan yang mampu memperlihatkan koefisien regresi linear sederhana. Rumus persamaan tersebut adalah  $\hat{Y} = a + bx$ . Simbol  $a$  merupakan nilai dari *unstandardized coefficient*, sedangkan simbol  $b$  merupakan nilai dari koefisien regresi.

Tabel 10. Hasil Koefisien Regresi Linear Sederhana

Model	<i>Unstandardized</i>	$p$
<i>(intercept)</i>	118,295	<0,001
<i>Work-Life Balance</i>	0,325	0,100

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 118,295 + 0,325x$$

$$\hat{Y} = \textit{Job Satisfaction}$$

$x = \text{Work} - \text{Life Balance}$

$a = \text{Konstanta (intercept)}$

$b = \text{Koefisien Work} - \text{Life Balance}$

Hasil persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa nilai *job satisfaction* atau kepuasan kerja akan sebesar 118,295 apabila nilai dari *work-life balance* adalah 0. Hal ini berarti bahwa setiap satu unit kenaikan kepuasan kerja, *work-life balance* akan meningkat sebesar 0,325. Pengaruh positif dapat dilihat antara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja karena diperolehnya nilai positif pada koefisien regresi. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi atau semakin *work-life balance* seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya. Meskipun begitu, penelitian ini mendapati hasil  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena tidak adanya pengaruh yang signifikan antara WLB dengan JS.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Lumunon et al. (2019), dimana WLB tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya motivasi yang tidak optimal antara keseimbangan di dunia kerja dengan kesibukan pribadi, yakni keseimbangan dalam hal kepuasan, keterlibatan, dan waktu yang dijalani karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ganapathi (2016), Rondonuwu et al. (2018), Silaban dan Margaretha (2021), Sudibjo dan Suwarli (2020), serta Susanto et al. (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan yang menunjukkan semakin baik WLB maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki seorang individu.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang menjadi partisipan dalam penelitian kami berorientasi pada pekerjaan. Artinya, meskipun keadaan atau kondisi antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja tidak seimbang, tetapi gaji, tunjangan, promosi, dan aspek pekerjaan lainnya baik-baik saja, maka mereka tidak akan terpengaruh atau tidak mempedulikan ketidakseimbangan yang terjadi antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Hal inilah yang membuat mereka tetap merasa puas dikarenakan adanya manfaat yang diperoleh dari pekerjaannya.

Hasil penelitian kami pun didukung pula oleh wawancara yang telah dilakukan terhadap dua orang karyawan yang bekerja di Bintaro. Hasil wawancara dari kedua responden tersebut menunjukkan bahwa mereka merasa baik-baik saja apabila terjadi masalah dalam kehidupan

pribadi mereka selama mereka tetap menerima fasilitas dan gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan. Secara lebih lanjut, lingkungan tempat kerja dari kedua responden wawancara tergolong sehat. Rekan kerja pun senior mereka akan saling memberikan bantuan ketika dihadapi suatu kendala pada pekerjaannya. Atasan mereka juga akan memberikan apresiasi terhadap kerja keras yang sudah dilakukan. Sistem promosi di tempat kerja pun terbilang adil sehingga membuat mereka menjadi merasa puas akan kehidupan di tempat kerjanya.

Berdasarkan data demografi, dapat diketahui pula bahwa mayoritas responden memiliki durasi bekerja dua hingga lima tahun yang berarti berada dalam tahap awal bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu masih berada dalam tahap adaptasi kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Song dan Gao (2019, sebagaimana disitat dalam Irawanto et al., 2021) yang menyatakan bahwa individu yang sedang beradaptasi dan tergolong dalam tahap awal kerja cenderung memiliki fleksibilitas dengan *deadline* yang ketat, beban kerja, dan *work pace*.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintaro. Hal ini dikarenakan karyawan yang berorientasi pada pekerjaan tetap merasa puas akibat dari adanya *benefit* yang diperoleh dari pekerjaannya, terlepas dari kondisi antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja yang tidak seimbang. Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat memperbanyak jumlah partisipan dan memperluas jangkauan penelitian, tidak hanya di satu wilayah namun bisa di kota tertentu atau bahkan di Indonesia. Tidak hanya itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan teknik sampling *probability sampling* seperti *cluster sampling* atau *stratified sampling* agar pengambilan data lebih merata sehingga dapat menggeneralisir ke populasi yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

Abbas, W. A. F. (2019). Strategi pengembangan sdm dalam persaingan bisnis industri kreatif di era digital. *Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 13(1), 115–126. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/adliya/article/view/4461>



- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *Jumanis - Baja*, 4(1), 116–131. <https://doi.org/10.47080>
- Diyah, N. Y., & Widiastini, N. M. A. (2021). Analisis ketidakpuasan kerja pegawai kontrak pada Kantor Camat Gerokgak Kabupaten Buleleng (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia). *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 114. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.30232>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, 4(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2018). *Research Methods for the Behavior Behavioral Sciences* (6th ed.). Cengage Learning.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jumlah perusahaan menurut provinsi (Unit), 2018-2020*. (2023). Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/170/440/1/jumlah-perusahaan-menurut-provinsi.html>
- Junaedi, A., & Aisyah, C. R. (2021). *Job Satisfaction Survey*. <https://paulspector.com/assessment-files/jss/jss-indonesian.docx>
- Kartono, & Ningsih, S. (2019). Pengembangan karier dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 16(1), 50–63. <https://doi.org/10.29313/performa.v16i1.4482>
- Kunwar, V., & Paudel, R. (2022). Impact of work-life balance on job satisfaction of employees. *ResearchGate*, July. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18067.96801/1>

- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.
- 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. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Muhson, A. (2016). Pedoman praktikum analisis statistik. *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*, 53(9), 5–76.
- Neuman, W. L. (2014). Social research methods: Qualitative and quantitative approaches. In *Teaching Sociology* (7th ed., Vol. 30, Issue 3). Pearson Education Limited. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/3211488>
- Putri, A. F. (2018). Pentingnya orang dewasa awal menyelesaikan tugas perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35. <https://doi.org/10.23916/08430011>
- Rungruangchaikit, K. (2008). *Gender differences in job satisfaction: A case study of staff in three to five-star hotels in Bangkok*. Srinakharinwirot University.
- 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.
- 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>
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact work-life balance toward job satisfaction and employee retention: Study of millennial employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18–26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Singh, G., & Slack, N. J. (2016). Job satisfaction of employees undergoing public sector reform in Fiji. *Theoretical Economics Letters*, 06(02), 313–323. <https://doi.org/10.4236/tel.2016.62035>

- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, *13*(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *11*(8), 311–331.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivis kerja karyawan pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 11. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi (tinjauan teoritis dan empiris). *Jurnal Imagine*, *2*(2), 71-77. <https://doi.org/https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMes employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN PERSERO area Ambon. *Jurnal Maneksi*, *7*(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia*, *4*(3), 278–288.