

## OPTIMALISASI KINERJA: STRES KERJA, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIMUS

**Khusna Rakhmatika Putri<sup>1\*</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang, Indonesia, [khusnarputri96@gmail.com](mailto:khusnarputri96@gmail.com)  
\*Corresponding Author

**Edy Purwanto<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Semarang, Semarang, Indonesia, [edypurwanto@unimus.ac.id](mailto:edypurwanto@unimus.ac.id)

### Abstract

**Background** – In order to compete both domestically and globally, universities must enhance the caliber of their institutions and the effectiveness of their human resources due to the advancement of science and technology in the globalization period, especially in the context of Society 5.0. The success of academic services and the accomplishment of institutional objectives are strategically supported by educational staff.

**Aim** – This study aims to analyze the effect of work stress, quality of Work-Life, and work-life balance on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable.

**Design / methodology / approach** – A total sample of 52 Unimus academic staff members provided quantitative data for the study. Likert scale-based questionnaires were employed in data collection methods. Structural Equation Model-Partial Least Squares (SEM-PLS) was the data analysis method used.

**Findings** – Employee performance is not positively impacted by the three research variables—work stress, work-life balance, and quality of work-life. On the other hand, job satisfaction is positively correlated with work-life balance and work stress, which are negatively correlated with job satisfaction. In the meantime, employee performance is positively impacted by job satisfaction. The quality of work-life has a favorable impact on employee performance through the mediation of job satisfaction, while work stress and work-life balance do not have a good influence on employee performance.

**Conclusion** - This study shows that an employee's performance in a work environment cannot always be determined by the variables commonly used in various studies, such as job stress, quality of work-life, and work-life balance. This is because not all individuals can be accurately measured using questionnaires related to the variables of job stress level, quality of work-life, work-life balance, job satisfaction, and performance.

**Research implication** – This finding reinforces human resource management studies by emphasizing the importance of employee well-being and psychological conditions in improving performance.

**Limitations** – This study focused only on Unimus academic staff, so the results cannot be generalized to all Unimus teaching staff.

**Keyword** : Employee Performance, Work Stress, Work-Life Quality, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Teaching Staff

<b>Diterima</b> : 19 Januari 2026
<b>Direview</b> : 27 Januari 2025
<b>Direvisi</b> : 5 Februari 2026
<b>Disetujui</b> : 10 Februari 2026



## Abstrak

**Latar Belakang** – Perguruan tinggi dituntut untuk terus berkembang mengikuti perkembangan *society* 5.0. Hal ini menciptakan situasi urgen bagi institusi pendidikan untuk terus meningkatkan kualitas. Tolak ukur kualitas institusi pendidikan adalah kinerja para Tenaga Kependidikan atau Tenaga Kependidikan sebagai sumber daya manusia agar mampu terus kompetitif secara nasional maupun internasional. Tenaga Kependidikan memiliki peran strategis dalam menunjang efektivitas layanan akademik dan pencapaian tujuan institusi.

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel stres kerja, variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja Tenaga Kependidikan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

**Desain / metodologi / pendekatan** – Metode penelitian menggunakan kuantitatif yang melibatkan sampel jenuh dengan jumlah 52 staff akademik Tenaga Kependidikan Unimus. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. *Structural Equation Model-Partial Least Squares* (SEM-PLS) adalah metode statistik yang digunakan pada penelitian ini.

**Temuan** – Variabel laten eksogen yang ditetapkan pada penelitian, yaitu, stres kerja, kualitas kehidupan kerja dan *work-life balance* tidak menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Namun kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berbanding terbalik dengan stres kerja dan *work-life balance* yang tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dihasilkan pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Kemudian stres kerja dan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan yang di mediasi kepuasan kerja, tetapi kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja melalui mediasi variabel *intervening*, kepuasan kerja.

**Kesimpulan** - Pada penelitian ini terlihat bahwa kinerja seorang Tenaga Kependidikan dalam suatu lingkungan kerja tidak dapat selalu merupakan dampak dari variabel – variabel yang banyak digunakan dalam berbagai penelitian, seperti diantaranya stres kerja, kualitas kehidupan kerja, *work-life balance*. Hal ini karena tidak semua individu dapat diukur secara pasti menggunakan kuesioner berkaitan dengan variabel tingkat stres kerja, kualitas kehidupan kerja, *work-life balance*, kepuasan kerja, serta kinerja.

**Implikasi penelitian** – Temuan ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia dengan menekankan pentingnya kesejahteraan dan kondisi psikologis Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan kinerja.

**Batasan penelitian** – Penelitian ini hanya difokuskan pada staff akademik Unimus sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi pada seluruh Tenaga Kependidikan Unimus.

**Kata Kunci** : Kinerja, Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Tenaga Kependidikan

## PENDAHULUAN

Era globalisasi erat kaitannya dengan tantangan untuk selalu menjadi kompetitif dan menjadi yang terbaik. Kecepatan dan perubahan adalah keniscayaan pada era *society* 5.0 ini. Era *society* 5.0 adalah perubahan konsep bermasyarakat yang banyak melibatkan teknologi dengan manusia sebagai kendalanya (Sugiono, 2020).

Pendidikan pada perguruan tinggi menjadi aspek yang berdampak dalam era masyarakat baru ini. Era baru *society* 5.0 mendorong perguruan tinggi untuk meningkatkan standar kurikulum pendidikan, kolaborasi, dan kompetisi yang tinggi sehingga dapat bersaing di tingkat internasional. Keberhasilan universitas yang dapat bersaing di tingkat internasional akan mencapai standar akreditasi (Turmidzi, 2019). Akreditasi merupakan satu standar



penilaian mutu sebuah institusi pendidikan, termasuk di dalamnya, universitas. Demi mewujudkan universitas unggul, tenaga pendidikan dituntut untuk berperan penting. Tugas Tenaga Kependidikan itu kemudian diukur melalui kinerja (Darujati, 2022).

Pentingnya penilaian kinerja pada suatu organisasi kerja dijelaskan oleh (Tajuddin, 2020) bahwa penilaian kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) pada suatu organisasi kerja akan memberikan suatu sistem evaluasi yang menyeluruh. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri, yang berhubungan dengan pribadi seseorang dan faktor dari luar diri, yaitu berasal dari lingkungan interaksi dengan kolega kerja, fasilitas kerja dan iklim dalam lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009). Ditentukan dalam penelitian ini, variabel atau faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan *Work-Life Balance*, ditentukan pula Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Stres Kerja sendiri merupakan kondisi tidak bersemangat yang dialami Tenaga Kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerja. Faktor berikutnya adalah kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work-Life*) Kualitas kehidupan kerja yang optimal dicapai ketika Tenaga Kependidikan merasakan kepuasan baik dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan maupun melalui peluang pengembangan diri (Sari, 2019).

*Work-life balance* juga adalah faktor yang banyak diteliti mempengaruhi kinerja Tenaga Kependidikan. *Work-life balance* adalah berkaitan dengan keseimbangan pengaturan waktu, antara waktu bekerja di kantor dan menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadi atau keluarga dan aktivitas yang dilakukan seorang Tenaga Kependidikan dalam hidupnya (Zaenah, 2024). Menurut (Kamelia & Purwanto, 2025), kinerja dengan kualitas kehidupan kerja sangat berkaitan. Berdasarkan hasil survei dari Wall Steet Journal, sebanyak 12% sumber daya manusia pada suatu organisasi kerja akan mencari tempat kerja baru. Kualitas hubungan kerja akan membentuk kestabilan emosi, sikap positif, dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Oleh karena itu menurut (Rachmaniah, 2022), kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara signifikan. Apabila seseorang merasa senang atau bahagia dan puas dengan pekerjaannya, maka akan semakin optimal upayanya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan berdampak meningkatnya produktivitas kerja, hingga menghasilkan kinerja yang optimal pula.

Kinerja Tenaga Kependidikan pada perguruan tinggi adalah sesuatu yang menarik dan relevan untuk diteliti. Universitas Muhammadiyah Semarang universitas unggulan yang memperoleh peringkat ke 9 pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah se-Indonesia berdasarkan *Webometric*. Saat ini Unimus sedang gencar

untuk mencapai kualitasnya agar dapat meraih peringkat lebih tinggi lagi. Unimus dalam mencapai kualitas unggul tidak lepas dari peran para Tenaga Kependidikan. Tenaga Kependidikan yang dimiliki Unimus sekitar seluruhnya berjumlah 284 orang. Keterlambatan jam berangkat kerja maupun keterlambatan jam pulang kerja adalah cerminan dari kinerja yang disorot dalam penelitian ini.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji faktor – faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja, beberapa diantaranya yaitu penelitian yang berjudul “Optimalisasi Kinerja: Stres dalam Bekerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja” yang dilakukan oleh (Anggraini, 2023) dihasilkan temuan berupa pengaruh variabel terikat terhadap kinerja serta kepuasan kerja Tenaga Kependidikan, namun stres kerja tidak mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja Tenaga Kependidikan. Mediasi kepuasan kerja memiliki peran terhadap stres kerja serta kualitas kehidupan kerja. Mediasi kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wahid Rakhmanto, Titik Rosnani (2024), dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Performa Auditor dengan dimediasi Stres Kerja”. Dihasilkan temuan berupa keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki dampak terhadap performa auditor begitupula stres kerja, disisi lain *work-life balance* berpengaruh

terhadap performa melalui mediasi stres kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmadani, 2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Inspektorat Provinsi Bengkulu”. Didapatkan temuan bahwa stres kerja tidak berperan secara parsial terhadap kinerja Tenaga Kependidikan, *work-life balance* berperan parsial terhadap kinerja, dan stres kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara bersamaan pada kinerja.

Dari latar belakang diatas, peneliti memutuskan untuk mengambil judul penelitian “Optimalisasi Kinerja: Stres kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan *Work-Life Balance* dengan Mediasi Kepuasan Kerja.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari stres kerja, kualitas kehidupan kerja, dan *work-life balance*, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada Tenaga Kependidikan Unimus, dengan dimediasi kepuasan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Tenaga Kependidikan**

Kinerja menurut (Qalati, 2022) adalah sebuah indikator yang progresif yang menggambarkan kemampuan suatu organisasi kerja untuk bertahan dan berkembang pesat ditengah ketatnya persaingan. Untuk menghasilkan suatu

kinerja kolektif yang tinggi, suatu organisasi kerja harus mengetahui kompetensi atau talenta masing-masing Tenaga Kependidikan, agar dapat disesuaikan ketersediaan sumber daya dan lingkungan kerja agar hasil kerja optimal.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah akibat suatu ketidakkesiapan mental yang disebut kecerdasan emosional dalam dunia kerja dapat berguna untuk mengelola emosi menjadi energi positif sehingga dapat meningkatkan kinerja (Rivai, 2014). Menurut (Phannipong, 2024) stres kerja adalah faktor yang harus benar – benar diperhatikan oleh suatu organisasi kerja agar semua tugas dilaksanakan tidak kurang atau tidak melebihi porsi dari kapasitas tenaga kependidikan.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja merupakan bentuk tanggung jawab sebuah organisasi kerja dengan mengembangkan sebuah mekanisme kerja yang sehat bagi tenaga kependidikan, sehingga kebutuhan rohani dan jasmani terpenuhi (Atal, 2019). Menurut (Budi, 2024) kualitas kehidupan kerja akan sangat didukung oleh tingkat timbal – balik yang mendukung kesejahteraan yang diberikan organisasi kerja kepada tenaga kependidikan. Tingkat timbal-balik ini dapat

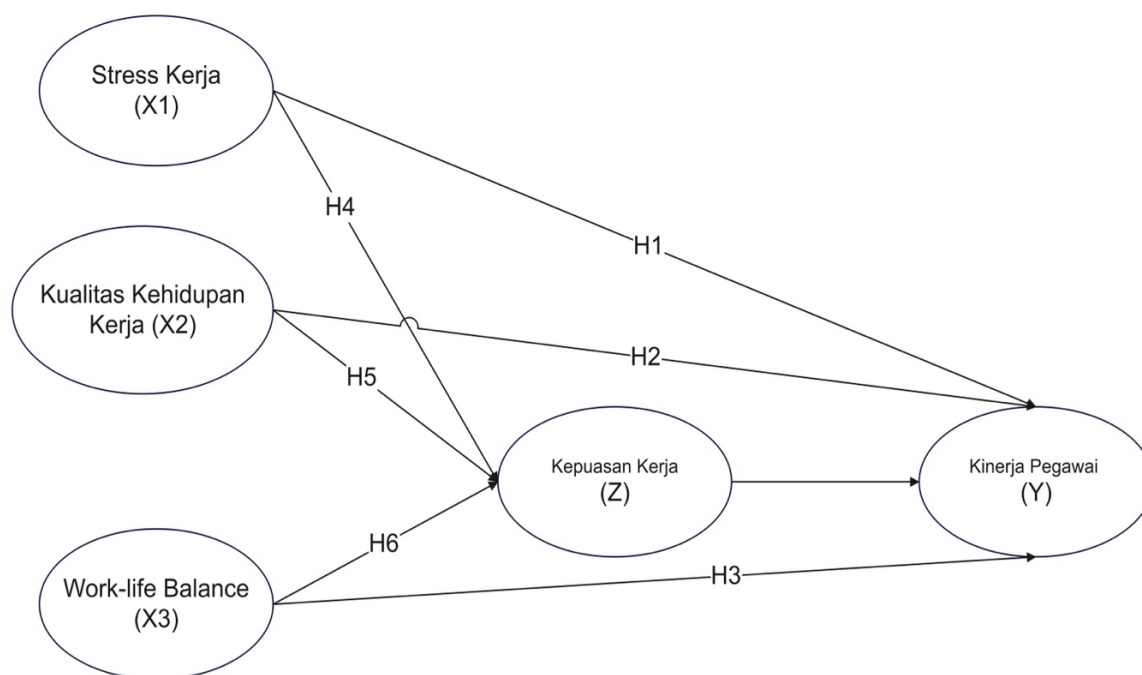
berupa ksesempatan promosi, gaji, maupun bentuk apresiasi lainnya.

### **Work-Life Balance**

*Work-life balance* adalah kondisi saat seorang tenaga kependidikan memiliki waktu yang berimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, (Irsyad, 2022). Menurut (Nolas & Fenceca, 2025) *work-life balance* di era dunia kerja yang hibrid antara *offline* dan *online* mengharuskan Tenaga Kependidikan untuk lebih fleksibel dalam pola pikir, metode kerja, serta waktu. Dimana kebijakan tempat kerja juga menjadi faktor yang menentukan dalam *work-life balance*.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Maulidiya (2025) kepuasan kerja adalah tingkat rasa cukup, rasa senang, dan rasa bahagia tenaga kependidikan atas hasil kerjanya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan kepuasan tenaga kependidikan dalam menjalani hidup, dengan kata lain erat dipengaruhi oleh *work-life balance*. Menurut (Eliyana, 2019) kepuasan kerja dapat merupakan sebuah pendekatan atau dapat merupakan sebuah perwujudan sikap yang diperoleh dari kemampuan sebuah organisasi kerja dalam menghargai dan mengapresiasi hasil kerja dari tenaga kependidikan.



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar 1, diatas dapat dirumuskan 10 hipotesis, dasar perumusan hipotesis 1 dijabarkan secara singkat sebagai berikut. Stres kerja berdampak negatif pada kinerja. Tenaga kependidikan yang terlalu banyak diberikan tuntutan pekerjaan oleh atasan yang tidak sebanding dengan kemampuan, kapasitas, atau kesanggupannya tenaga kependidikan secara individu, maupun secara unit kerja, akan menimbulkan tekanan mental, atau stres kerja sejalan dengan pendapat (Toscano, 2020), sehingga dapat dirumuskan hipotesis,

**H<sub>1</sub>:** stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja tenaga kependidikan

Dasar perumusan hipotesis 2 secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut, kualitas kehidupan kerja banyak dilaporkan dalam berbagai penelitian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis dan pada akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja (Srivastava, 2019), sehingga dapat dirumuskan hipotesis, **H<sub>2</sub>:** kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan

Dasar perumusan hipotesis 3 secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut, *work-life balance*, adalah tercapainya suatu kondisi yang ideal antara kehidupan di dalam dan di

luar kantor. Keseimbangan tersebut akan menciptakan ketenangan berpikir dalam membagi tanggung jawab antara kehidupan di dalam pekerjaan kantor dan kehidupan di luar pekerjaan kantor. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis,

**H<sub>3</sub>:** *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Dasar perumusan hipotesis 4 secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut, stres kerja sangat memungkinkan untuk berdampak pada kepuasan dalam bekerja, dimana akan terdapat perbedaan kepuasan kerja antara tenaga kependidikan yang bekerja dalam tekanan dan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja, dengan tenaga kependidikan yang rileks dan nyaman dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja (Wirya K.S., 2020), sehingga dapat dirumuskan hipotesis,

**H<sub>4</sub>:** stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Dasar perumusan hipotesis 5 secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut, QWL (*Quality of Work-Life*) memiliki pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja Tenaga Kependidikan melalui beberapa mekanisme kunci, diantaranya QWL mencakup aspek-aspek kondisi kerja yang menciptakan suasana kerja yang mendukung, partisipasi dalam pengambilan keputusan, peluang pengembangan karir, dan pengakuan atas prestasi memberikan dampak positif langsung terhadap kepuasan

kerja (Anggraini, 2023), sehingga dapat dirumuskan hipotesis,

**H<sub>5</sub>:** kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Dasar perumusan hipotesis 6 secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut, *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) dapat dinikmati oleh tenaga kependidikan apabila kepuasan dalam bekerja dapat dicapai. Faktor kunci yang kuat adalah apabila keseimbangan kehidupan kerja baik maka kinerja Tenaga Kependidikan dan kepuasan kerja akan meningkat (Talukder, 2021), sehingga dapat dirumuskan hipotesis, **H<sub>6</sub>:** *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Dasar perumusan hipotesis 7 secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut, kepuasan kerja yang dirasakan dalam berbagai aspek pada faktor lingkungan, target kerja dan hasil kerja dapat mengalami peningkatan yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja tenaga kependidikan berkorelasi positif terhadap kinerja tenaga kependidikan (Setyadi, 2016), sehingga dapat dirumuskan hipotesis,

**H<sub>7</sub>:** kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan

Dasar perumusan hipotesis 8 secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut, stres kerja yang terjadi dapat mempengaruhi kinerja tetapi kepuasan kerja dapat menengahi hal tersebut. Jika tenaga kependidikan

mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja seperti halnya dapat mencapai target maka stres yang timbul akan mereda. Dukungan studi empiris (Nasution, 2017), sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut, **H<sub>8</sub>**: stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

Dasar perumusan hipotesis 9 secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut, tenaga kependidikan yang merasa sejahtera dan puas dalam bekerja, akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Hal ini memberikan dorongan tambahan pada tenaga kependidikan untuk memberikan kontribusi maksimal, atau dengan kata lain, menyumbangkan optimalisasi kinerja (Anggraini, 2023), sehingga dapat dirumuskan hipotesis,

**H<sub>9</sub>**: kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

Dasar perumusan hipotesis 10 secara singkat dapat dijabarkan sebagai berikut, Kondisi ideal yang tercipta antara pekerjaan dan aktivitas pribadi akan berimplikasi pada kepuasan dan berdampak pada kinerja yang meningkat (Herlambang, 2019) sehingga dapat dirumuskan hipotesis,

**H<sub>10</sub>**: *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

## METODOLOGI PENELITIAN

Ditetapkan dalam penelitian ini variabel penelitian variabel laten eksogen stres kerja ( $X_1$ ), dengan indikator sesuai dengan (Wardani, 2022) Variabel bebas kedua ( $X_2$ ) ditentukan yaitu kualitas kehidupan kerja dengan indikator ditentukan oleh (Walton, 1998). Variabel bebas ketiga ( $X_3$ ) dipilih *Work-life balance*, dipilih indikator dari (McDonald, 2005) Ditentukan variabel endogen (Y) kinerja tenaga kependidikan, dengan indikator oleh Mathis dan Jackson (2002), dan variabel endogen yang untuk memediasi (Z), yaitu kepuasan kerja, yang ditentukan oleh (Afandi, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan bidang staff akademik di Universitas Muhammadiyah Semarang sebanyak 52 yang merupakan keseluruhan dari populasi. Penggunaan 52 responden sebagai sampel telah sesuai dengan pendapat (Hair, 2014) bahwa penggunaan responden dibawah 100 orang boleh saja digunakan dalam analisis statistic *outer model-PLS*. Hal ini karena sampel (responden) minimalnya adalah sebanyak sepuluh kali lipat jumlah indikator formatif (seluruh variabel eksogen – endogen yang digunakan dalam penelitian) yang digunakan untuk mengukur satu konstruk atau sebanyak sepuluh kali lipat jumlah terbesar dari jalur structural yang diarahkan pada konstruk tertentu dalam model struktural. Instrumen penelitian yang digunakan adalah

kuesioner 5 skala likert dengan kriteria Sangat Tidak Setuju (STS); Tidak Setuju (TS); Normal (N); Setuju (S); dan Sangat Setuju; (SS).

Teknik analisis data dilakukan menggunakan teknik outer model PLS, kemudian dilanjutkan menggunakan Uji Evaluasi Asumsi *Structural Equation Modelling* (SEM). Setelah model SEM dievaluasi asumsi, serta dianalisis kelayakan modelnya. Kemudian dianalisis pula efek mediasinya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Outer Model

Uji analisis statistik *outer model* dilakukan dengan menghitung *Convergency Validity*, *Average Variance Extracted*, serta menghitung *Discriminant Validity*. hasil uji *loading factor* ditampilkan pada Tabel 1. Nilai *loading faktor* telah memenuhi syarat dengan mencapai diatas 0,70 (>0,70) untuk setiap variabel, Adapun nilai *Average Variance Extracted* (AVE) ditampilkan pada Tabel 2. Seluruh variabel juga telah memenuhi syarat *Average Variance Extracted* dengan menghasilkan nilai diatas 0,50 (>0,50). Adapun Hasil uji *Discriminant Validity Cross Loading* ditampilkan pada Tabel 3. Nilai *cross loading* telah mencapai diatas 0,70 (>0,70) untuk setiap variabel. Uji *Composit Reliability* ditampilkan pada Tabel 4. Hasil Uji *Composite Reliability* telah memenuhi

syarat dengan menghasilkan nilai diatas 0,7 (>0,7).

### Analisis Goodness of Fit

Analisis *goodness of fit* mewakili analisis *Inner Model (Structural Model)* dilakukan terhadap variabel terikat (Y) kinerja tenaga kependidikan dan variabel *intervening* (Z) kepuasan kerja. Analisis dilakukan meliputi nilai R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup>. Ditampilkan pada Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa variabel *intervening* (Z) kepuasan kinerja memiliki nilai R<sup>2</sup> (0,418) yang moderat. Begitupun variabel kinerja Tenaga Kependidikan (Y) menghasilkan nilai R<sup>2</sup> yang moderat (0,625) dengan kriteria nilai R<sup>2</sup> menurut PLS yang berkisar antara 0,33 hingga 0,67. Tabel 5 menunjukkan bahwa model yang dihasilkan memiliki *goodness of fit* yang baik dengan menghasilkan *predictive value* di atas nol. Jika dihitung *predictive relevance* keseluruhan adalah

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2)(1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0,418)(1 - 0,625) \\ &= 0,78175 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa kinerja Tenaga Kependidikan secara utuh dipengaruhi oleh stres kerja, kualitas kehidupan kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja sebesar 78,18%, sementara sebesar 21,82% ada faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Semarang.

## Pengujian Hipotesis

Hipotesis diuji dengan metode *complete bootstrapping*. Hipotesis diterima apabila memiliki nilai *t-value* >1,96 dan nilai *p-value* ( $f^2$ ) <0,05. Ditampilkan pada Gambar 2.

## Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Merujuk pada hasil tabel 6, maka berikut adalah interpretasi hasilnya.

1. pengujian hipotesis 1: Dihasilkan koefisien *path* negatif sebesar 0.220. Hasil tersebut menunjukkan apabila nilai Stres Kerja semakin rendah maka akan semakin turun pula tingkat Kinerja Tenaga Kependidikan. Dari pengujian tersebut juga menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 1.233, karena nilai *t-statistic* < 1,96 dengan nilai *p-value* 0.218 > 0.05. Dihasilkan nilai  $f^2$  sebesar 0,046 (*effect size* kecil)
2. Pengujian hipotesis 2: Dihasilkan koefisien *path* sebesar 0.127. Hal tersebut menunjukkan apabila nilai Kualitas Kehidupan Kerja semakin rendah maka akan semakin turun pula Kinerja Tenaga Kependidikan. Dari pengujian tersebut menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 0.653, dengan *t-statistic* < 1,96 dengan nilai *p-value* 0.514 > 0.05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga

- Kependidikan. Dihasilkan nilai  $f^2$  sebesar 0,007 (*effect size* kecil)
3. Pengujian hipotesis 3: Dihasilkan koefisien *path* sebesar 0.106. Hal tersebut menunjukkan apabila nilai *Work-Life Balance* semakin rendah maka akan semakin turun Kinerja Tenaga Kependidikan. Dari pengujian tersebut menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar  $0.727 < 1,96$  dengan nilai *p-value* 0.467 > 0.05. Maka dapat ditarik kesimpulan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Dihasilkan nilai  $f^2$  sebesar 0,012 (*effect size* kecil)
  4. Pengujian hipotesis 4: Dihasilkan koefisien *path* sebesar 0.028. Hal tersebut menunjukkan apabila nilai Stres Kerja semakin rendah maka akan semakin turun pula Kepuasan Kerja. Dari pengujian tersebut menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar  $0.231 < 1,96$  dengan nilai *p-value* 0.817 > 0.05. Maka dapat ditarik kesimpulan Stres Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dihasilkan nilai  $f^2$  sebesar 0,004 (*effect size* kecil)
  5. Pengujian hipotesis 5: Dihasilkan koefisien *path* sebesar 0.791. Hal tersebut menunjukkan apabila nilai Kualitas Kehidupan Kerja semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula nilai Kepuasan Kerja. Dari pengujian tersebut menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar  $10.798 > 1,96$  dengan nilai *p-value* 0.000

- < 0.05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dihasilkan nilai  $f^2$  sebesar 1,581 (*effect size* besar)
6. Pengujian hipotesis 6: Dihasilkan nilai *path* sebesar -0.043. Hal tersebut menunjukkan apabila nilai *Work-Life Balance* semakin rendah maka akan semakin turun pula Kepuasan Kerja. Dari pengujian tersebut menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 0.337 < 1,96 dengan nilai *p-value* 0.736 > 0.05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dihasilkan nilai  $f^2$  sebesar 0,009 (*effect size* kecil)
7. Pengujian hipotesis 7: Dihasilkan koefisien *path* sebesar 0.469. Hal tersebut menunjukkan apabila nilai Kepuasan Kerja semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Tenaga Kependidikan. Dihasilkan nilai *t-statistic* sebesar 2.615 > 1,96 dengan nilai *p-value* 0.009 < 0.05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Dihasilkan nilai  $f^2$  sebesar 0,138 (*effect size* kecil)

### **Pengaruh Langsung (*Direct effect*)**

Merujuk pada hasil tabel 7, maka berikut adalah interpretasi hasilnya.

1. Pengujian hipotesis 8: Dihasilkan nilai sebesar 0.209 lebih kecil dari nilai *statistics t-tabel* (1,967) dan *p-value* 0.834 > 0.05. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui mediasi Kepuasan Kerja.
2. Pengujian hipotesis 9: Dihasilkan nilai *t-statistic* sebesar 2.590 yang menunjukkan bahwa hipotesis tersebut memiliki pengaruh yang signifikan karena nilai *t-statistic* > 1,96 dengan nilai *p-value* 0.010 < 0.05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui mediasi Kepuasan Kerja.
3. Pengujian hipotesis 10: Dihasilkan nilai sebesar 0.299 lebih kecil dari nilai *statistic t-tabel* (1,967) dan *p-value* 0.765 > 0.05. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan melalui mediasi Kepuasan Kerja.

### **Perhitungan Nilai VAF (*Variance Accounted For*)**

Perhitungan nilai VAF dilakukan berdasarkan (Hire, 2014), ketentuannya adalah nilai VAF > 80% (*Full Mediation*), 80% > nilai VAF < 20% (*Partial Mediation*), dan nilai VAF < 20% (*No*



*Mediation*), yang dilakukan dengan cara membagi nilai antara koefisien jalur *indirect effect* dengan *direct effect*. Nilai VAF dihitung

untuk melihat jenis mediasi dari variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Nilai VAF ditampilkan pada tabel 8.

Tabel 1  
 Hasil Uji *Loading Factor*

Indikator	Stres Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja	<i>Work-Life Balance</i>	Kinerja Tenaga Kependidikan	Kepuasan Kerja
X1.1	0.765				
X1.2	0.716				
X1.3	0.820				
X1.4	0.865				
X1.5	0.814				
X2.1		0.750			
X2.2		0.704			
X2.3		0.904			
X2.4		0.852			
X3.1			0.723		
X3.2			0.955		
X3.3			0.859		
Y.1				0.912	
Y.2				0.894	
Y.3				0.737	
Y.4				0.841	
Y.5				0.766	
Z.1					0.872
Z.2					0.800
Z.3					0.874
Z.4					0.832

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2025

Tabel 2  
 Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Keterangan
Stres Kerja	0.636	Valid
Kualitas Kehidupan Kerja	0.650	Valid
<i>Work-Life Balance</i>	0.724	Valid
Kinerja Tenaga Kependidikan	0.693	Valid
Kepuasan Kerja	0.714	Valid

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2025

Tabel 3  
 Hasil Uji *Discriminant Validity Cross Loading*

Indikator	Stres Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja	<i>Work-Life Balance</i>	Kinerja Tenaga Kependidikan	Kepuasan Kerja
X1.1	0.765	-0.145	0.581	-0.218	-0.101
X1.2	0.716	-0.108	0.685	-0.213	-0.088
X1.3	0.820	-0.325	0.537	-0.213	-0.301
X1.4	0.865	-0.507	0.479	-0.299	-0.395
X1.5	0.814	-0.274	0.435	-0.381	-0.191
X2.1	-0.417	0.750	-0.171	0.453	0.557
X2.2	-0.129	0.704	-0.214	0.307	0.559
X2.3	-0.356	0.904	-0.198	0.554	0.777
X2.4	-0.317	0.852	-0.171	0.451	0.625
X3.1	0.429	0.013	0.723	-0.052	0.006
X3.2	0.614	-0.290	0.955	-0.179	-0.239
X3.3	0.556	-0.109	0.859	-0.109	-0.134
Y.1	-0.370	0.531	-0.271	0.912	0.536
Y.2	-0.304	0.535	-0.130	0.894	0.553
Y.3	-0.229	0.289	-0.235	0.737	0.316
Y.4	-0.095	0.380	0.038	0.841	0.441
Y.5	-0.358	0.495	-0.088	0.766	0.608
Z.1	-0.346	0.678	-0.180	0.664	0.872
Z.2	-0.177	0.664	-0.180	0.393	0.800
Z.3	-0.289	0.657	-0.258	0.535	0.874
Z.4	-0.200	0.673	-0.083	0.457	0.832

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2025

Tabel 4  
 Hasil Uji *Composite Reliability*

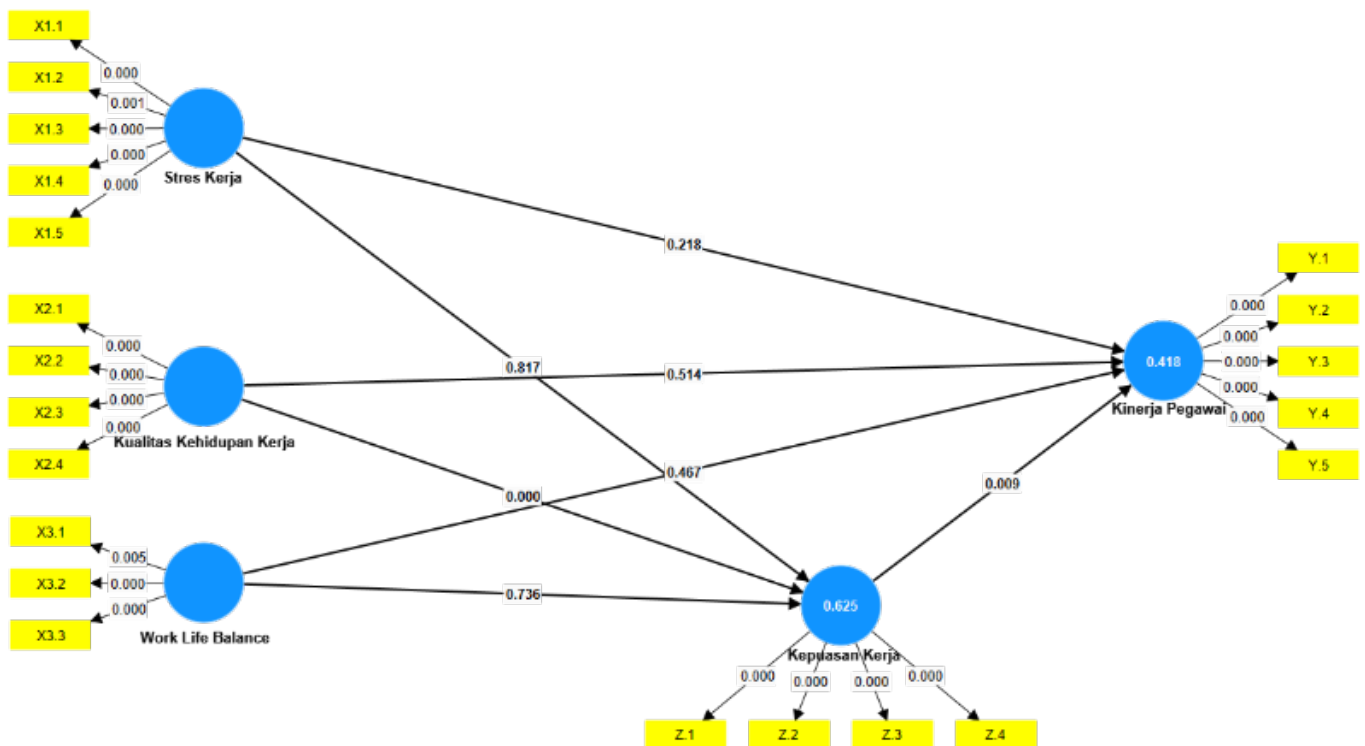
Variabel	<i>Composit Reliability</i>	Keterangan
Stres Kerja	0.897	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0.880	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0.886	Reliabel
Kinerja Tenaga Kependidikan	0.918	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.909	Reliabel

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2025

Tabel 5  
 Hasil Uji R<sup>2</sup> dan Q<sup>2</sup>

Variabel	R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	0.418 (Moderat)	0.565 ( <i>predictive relevance</i> )
Kepuasan Kerja (Z)	0.625 (Moderat)	0.190 ( <i>predictive relevance</i> )

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2025



Sumber : Hasil olah data penelitian, 2025

Gambar 2. Pengujian Model Structural (Boostrapping)

Tabel 6  
 Complete Bootstrapping Direct Effect

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	F <sup>2</sup>	P values	Kesimpulan
Stres Kerja (X1) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	-0.220	-0.226	0.178	1.233	0,046	0.218	Hipotesis ditolak
Kualitas Kehidupan Kerja (X2) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	0.127	0.134	0.195	0.653	0,007	0.514	Hipotesis ditolak



Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	F <sup>2</sup>	P values	Kesimpulan
<i>Work-Life Balance</i> (X3) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	0.106	0.076	0.145	0.727	0,012	0.467	Hipotesis ditolak
Stres Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.028	0.013	0.120	0.231	0,004	0.817	Hipotesis ditolak
Kualitas Kehidupan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.791	0.777	0.073	10.798	1,581	0.000	Hipotesis diterima
<i>Work-Life Balance</i> (X3) → Kepuasan Kerja (Z)	-0.043	-0.044	0.128	0.337	0,009	0.736	Hipotesis ditolak
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	0.469	0.462	0.179	2.615	0,138	0.009	Hipotesis diterima

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2025

Tabel 7  
*Complete Bootstrapping Indirect Effect*

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Kesimpulan
Stres Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	0.013	0.007	0.062	0.209	0.834	Hipotesis ditolak
Kualitas Kehidupan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	0.371	0.358	0.143	2.590	0.010	Hipotesis diterima
<i>Work-Life Balance</i> (X3) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	-0.020	-0.025	0.067	0.299	0.765	Hipotesis ditolak

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2025

Tabel 8  
 Nilai VAF (*Variance Accounted For*)

Hipotesis	Indirect Effect	Direct Effect	Nilai VAF	Efek Mediasi
Stres Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Tenaga Kependidikan	0.013			
Stres Kerja (X1) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)		-0.220	-5,9%	<i>No Mediation</i>

Hipotesis	Indirect Effect	Direct Effect	Nilai VAF	Efek Mediasi
Kualitas Kehidupan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	0.371		292,1%	Full Mediation
Kualitas Kehidupan Kerja (X2) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y Work-Life Balance (X3) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	-0.020	0.127	18,9%	No Mediation
Work-Life Balance (X3) → Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)		0.106		

Sumber : Hasil olah data penelitian, 2025

## Pembahasan

Berdasarkan perhitungan Nilai VAF pada Tabel 8, telah dibaca pengaruh masing-masing variabel eksogen X dengan mempertimbangkan variabel endogen Y intervening, didapatkan hasil pembacaan sebagai berikut, 1) pengaruh variabel eksogen stres kerja (X1) dengan mempertimbangkan variabel endogen (Z) kepuasan kerja, berada dalam kategori “no mediation” terhadap variabel endogen Y (kinerja), dengan nilai VAF -5,9%. Adapun pengaruh variabel eksogen kualitas (X1) berada dalam kategori “no mediation” dengan nilai VAF -5,9%.

Adapun hasil pembacaan yang ke 2) adalah dihasilkan pembacaan kategori “full mediation” pada variabel eksogen kualitas kehidupan kerja (X2) dengan mempertimbangkan variabel endogen (Z) terhadap variabel endogen kinerja (Y), dengan nilai VAF mencapai 292%. Kemudian hasil pembacaan yang ke 3) yaitu dihasilkan pembacaan kategori “no mediation” pada

variabel eksogen *work-life balance* (X2) dengan mempertimbangkan variabel endogen (Z) terhadap variabel endogen kinerja (Y), dengan nilai VAF 18,9%

Efek mediasi dari variabel eksogen stress kerja (X1) terhadap variabel endogen Y (kinerja), dengan mempertimbangkan variabel endogen (Z) kepuasan kerja, berada dalam kategori “no mediation”. Hal ini berarti stress kerja berdampak secara langsung terhadap kinerja tanpa harus melalui variabel endogen Z (kepuasan kerja). Hasil nilai VAF juga membuktikan bahwa variabel Z kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi dari stress kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini. Dijelaskan oleh (Indrawati, 2025) bahwa stress kerja dapat berdampak langsung terhadap kinerja melalui rasa lelah yang dialami tubuh maupun mental yang sudah pasti akan mempengaruhi tenaga kependidikan untuk menunjukkan kemampuan atau karya terbaiknya ketika bekerja. Lebih lanjut dijelaskan oleh (Primadani, 2023) bahwa

kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi stres kerja terhadap kinerja karena kepuasan kerja sebenarnya merupakan produk atau hasil dari kinerja yang baik dari tenaga kependidikan. Dengan kata lain kepuasan kerja bukan merupakan faktor *input* kinerja, melainkan merupakan faktor *output*, yang dihasilkan ketika seorang tenaga kependidikan berhasil menghasilkan karya atau bertugas dengan baik.

Efek mediasi dari variabel eksogen kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap variabel endogen Y (kinerja), dengan mempertimbangkan variabel endogen (Z) kepuasan kerja, berada dalam kategori "*full mediation*". Hal ini berarti kualitas kehidupan kerja akan menghasilkan dampak terhadap kinerja dengan harus melalui variabel endogen Z (kepuasan kerja). Hasil nilai VAF juga membuktikan bahwa variabel Z kepuasan kerja adalah variabel permediasi yang baik untuk kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini. Dijelaskan oleh (Noermijati & Primasari, 2015) bahwa variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang tepat sebagai permediasi kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja dengan ditambah hati yang merasa puas saat bekerja akan berdampak signifikan pada kinerja. Menurut (Issa, 2024) kepuasan kerja tepat dijadikan mediasi bagi variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, karena kepuasan kerja akan menghasilkan perilaku dan kebiasaan kerja yang lebih baik sehingga

meningkatkan kualitas kehidupan kerja, dan pada akhirnya peningkatkan kinerja. Hal inipun berlaku sebaliknya dimana kualitas kehidupan kerja yang terbentuk dengan baik, kompetitif dan suportif, akan menghasilkan kepuasan kerja lebih awal, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Efek mediasi dari variabel eksogen *work-life balance* (X3) terhadap variabel endogen Y (kinerja), dengan mempertimbangkan variabel endogen (Z) kepuasan kerja, berada dalam kategori "*no mediation*". Hal ini berarti *work-life balance* akan menghasilkan dampak terhadap kinerja tanpa harus melalui variabel endogen Z (kepuasan kerja). Hasil nilai VAF juga membuktikan bahwa variabel Z kepuasan kerja bukan variabel permediasi yang baik untuk *work-life balance* terhadap kinerja dalam penelitian ini. Hal ini dijelaskan oleh (Wulandari, 2021) bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi *work-life balance* melalui kinerja. Hal ini karena *work-life balance* berpengaruh terhadap pembentukan etos kerja dan motivasi kerja tenaga kependidikan sehingga memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja tanpa perlu dimediasi oleh kepuasan kerja.

Dijelaskan oleh (Usdianto, 2026) bahwa variabel kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi yang baik terhadap kinerja. Hal ini karena kepuasan kerja tidak dapat langsung ditranslasikan terhadap *outcome* hasil kerja. Hal ini karena ada faktor lain yang lebih nyata dirasakan seperti *work-life*

*balance*, motivasi kerja dan beban kerja (*work-load*), serta terdapat pula faktor yang nyata dapat dilihat seperti fasilitas kantor serta sistem kerja dan kepemimpinan di suatu organisasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini secara garis besar dapat dilihat dari efek mediasi yang dihasilkan bahwa kepuasan kerja bersifat *no mediation* pada variabel stres kerja serta *work-life balance* terhadap kinerja, namun dapat memediasi penuh (*full mediation*) kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Semarang. Dengan diambilnya kesimpulan diatas, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menentukan variabel eksogen lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, *work-load*, maupun variabel lainnya untuk dimediasikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki batasan lokasi dan rentang waktu tertentu, namun diharapkan dapat menjadi sumber teori, sumber informasi, serta menjadi salah satu bahan bacaan yang dapat memberikan pandangan baru, memperluas wawasan, maupun menjadi satu rujukan bagi penelitian selanjutnya

## **IMPLIKASI PENELITIAN**

Temuan ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia dengan menekankan perlunya kecerdasan emosional dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang optimal, dan khususnya untuk mencegah adanya stres kerja, membentuk suatu kualitas kehidupan kerja yang suportif sekaligus kompetitif bagi Tenaga Kependidikan, serta menciptakan keseimbangan *work-life balance*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau masukan bagi Universitas Muhammadiyah Semarang, sebagai satu organisasi kerja, terkait faktor apa saja yang harus didorong atau dibangun untuk mendukung kinerja tenaga kependidikannya.

## **ACKNOWLEDGEMENT**

Penulis menyampaikan penghargaan dan kebanggaan untuk seluruh *civitas academica* Universitas Muhammadiyah Semarang atas segala ilmu, sokongan akademik selama menimba ilmu, serta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner. Rasa terimakasih dan rasa hormat yang besar khususnya penulis sampaikan pada dosen pembimbing atas arahan dan bimbingan yang diberikan.



## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2021). *Manajemen SDM*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amelia, K. D. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Lampung. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(9), 4268-4288. Doi: 1047467/Elmal.V519.4329. E-ISSN 2747-0490.
- Anggraini, D. N. (2023). Optimalisasi Kinerja: *Burn-out* dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170-198. DOI: [Http://Dx.Doi.Org/10.30596/Jimb.V24i2.17234](http://Dx.Doi.Org/10.30596/Jimb.V24i2.17234). E-ISSN 2580-4170.
- Arviano, T. (2012). Beberapa Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Setelah Pensiun Di Damatex Salatiga. . *Thesis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana*. Diakses Dari [Https://Repository.Uksw.Edu//Handle/12345](https://Repository.Uksw.Edu//Handle/12345).
- Atal, A. T. (2019). Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4524-4533.
- Budi, Y., Agustini, V., & Joko, D. (2024). The mediating effect of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>.
- Darujati, C. A. (2022). Peran Tenaga Kependidikan Dalam Pengelolaan Penerapan MBKM Di Universitas Narotama. *Jurnal Manajemen Narotama* 5(1), 41-45. [Https://Doi.Org/10.30605/Jsgp.5.1.2022.1551](https://Doi.Org/10.30605/Jsgp.5.1.2022.1551).
- Endeka, R. F. (2020). Keseimbangan Hidup-Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436-440. E-ISSN 2723-0112.
- Eliyana, A., & Ma, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Analisis Data Multivariat* (7th ed.). Pearson Education Limited, New York
- Herlambang, H. C. (2019). *Worklife Balance* Terhadap Performa Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). . *Ummagelang Conference Series*, 558-566. [Https://Doi.Org/10.1057/9781137309341.0019](https://Doi.Org/10.1057/9781137309341.0019).
- Hidayat, E. N. (2023). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Performa Karyawan T. Saranabudi Prakarsaripta Kantor Cabang Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan (JUMBIKU)*, 3(3), 16-32. DOI: [Https://Doi.Org/10.55606/Jumbiku.V3i2.2198](https://Doi.Org/10.55606/Jumbiku.V3i2.2198). E-ISSN 2827-8666.

- Indrawati, K. H. (2025). The Effect Of Work task And Stress On Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal Of Sharia Economics (IJSE)*, 8(3), 14498-14512. E-ISSN: 2621-606X.
- Irsyad, F. H. (2022). Kajian Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *ISSN : 2615-537 (Online)*, 12(1), 1-13. E-ISSN 2615-5370.
- Issa, A., Faizal, M., Islam, A., Bin, M., Rahman, A., & Senathirajah, S. (2024). Journal of Open Innovation : Technology , Market , and Complexity Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting : An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>.
- Kamelia & Purwanto, E. (2025). Studi Fenomenologi: Perbedaan Perspektif Harapan pada Pekerjaan Pada Karyawan Wanita Dan Pria. *Jurnal Manajerial*, 12(3), 609-635. <Http://Dx.Doi.Org/10.30587/Jurnalmanajerial.V12i03.10009>.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulidiya, Laila. (2025). *Job Satisfaction Dalam Organisasi : Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis Job Satisfaction in Organization : A Systematic Literature Review*. *Jurnal Administrasi Publik* 17(c), 71–85. <https://doi.org/10.20473/jap.v17i1.53742>
- Mcdonald, P. B. (2005). Explanations Of The Provision Utilization Gap In Work-Family Policy. *Women In Management Review*, 20(1), 37-55.
- Nasution, M. I. (2017). Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative . *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Noermijati & Primasari, D. (2015). The Impact Of Job Stress And Job Motivation On Employees' Performance Through Job Satisfaction (A Study At PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol Branch) . *Journal Of Economics, Business, And Accountancy Ventura* , 18(1), 231-240.
- Phanniphong, K., Na-nan, K., & Asavanatthakorn, N. (2024). Acta Psychologica Job stress matters : Understanding how job stress moderates the relationship between person-environment fit and innovative work behavior in the food industry in Thailand. *Acta Psychologica* 250(May). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104513>.
- Primadani, Y. W. (2023). Influence Quality Of Work Life To Performance Employee With Organizational Commitment And Work Satisfaction As An Intervening Variable At The Social Labor And Transmigration Services. *Ecobisma*, 10(2), 103-115. DOI: <Https://Doi.Org/10.36987/Ecobi.V10i2>.
- Qalati, S, A., Zfar, Z., Fan, M., Limon, M., Khaskeli, M. (2022). Heliyon Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior : A mediated model. 8(June). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>

- Rachmaniah, R. (2022). PEengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadapkinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 351-368. <Http://Dx.Doi.Org/10.30587/Manajerial.V9i03.4037>. E-ISSN 2021-5055.
- Rahmadani, M. G. (2023). Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97-107. <Https://Doi.Org/10.51805/Jmbk.V4i1.121>. E-ISSN 2716-3695.
- Rahmanto, W. &. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *VISA Journal Of Vision And Ideas*, 4(1):72-88. <10.47467/Visa.V4i1.5799>.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, N. P. (2019). The Influence Of Quality Of Work-Life On Employees' Performance With. *Journal Of Tourism And Hospitality Management*, 7(1), 74-83.
- Setyadi, Y. W. (2016). Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* , 5(4), 315-326.
- Srivastava, S. M. (2019). Saviors Are Also Humans': Understanding The Role Of Quality Of Work Life On Job stress And Job . 21(2), 210-229. <Https://Doi.Org/10.1177/0972063419835099>.
- Sugiono, S. (2020). Industri Konten Digital Dalam Perspektif Society 5.0 Digital. *Jurnal IPTEK-KOM (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komunikasi)* , Vol. 22 No. 2, 175 - 191.
- Tajuddin, M. T. (2020). Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rssg. *Jurnal Manajerial*, 7(2), 170-187. <Http://Dx.Doi.Org/10.30587/Manajerial.V7i2.1497>.
- Talukder, A. K. (2021). Supervisor Support For Performance In Australia:Mediating Role Of Work-Life Balance, Job, And Life Attitude. *Journal Of Employment Counseling*, 58(1), 2-22.
- Toscano, F. &. (2020). Social Isolation And Stress As Predictors Of Productivity Perception And Remote Work Satisfaction During The COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 12(23), 9804.
- Turmidzi, I. (2019). *Sumbangsih Dan Manajemen Perguruan Tinggi Di Era Globalisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Usdianto, Sahban, M. A., & Rauf, R. (2026). Kepemimpinan Transformasional & Work-Life Balance on Employee Performance through Job Satisfaction. *Advnces In Management & Financial Reporting*, 4(1), 94-110.
- Walton, R. E. (1998). *Criteria of Quality Of Working Life*. New York: The Free Press.
- Wardani, S. O. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Askrimdo Cabang Malang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 258-272.

- Wirya K.S., N. A. (2020). Efek Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Prospek. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50-60.
- Wulandari, M. &. (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance . *Jurnal Ilmu Manajemen* , 9(2), 816-829.
- Zaenha, M. A. (2024). Beban Kerja, *Work Life Balance* Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 93-104.