

## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA

**Bayu Widhi Respati<sup>1\*</sup>**

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia, [bayu.widhi.respati-2021@feb.unair.ac.id](mailto:bayu.widhi.respati-2021@feb.unair.ac.id)

\*Corresponding author

**Muhammad Ihwanudin<sup>2</sup>**

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia, [ihwanudin.edu@gmail.com](mailto:ihwanudin.edu@gmail.com)

**Masmira Kurniawati<sup>3</sup>**

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia, [masmira-k@feb.unair.ac.id](mailto:masmira-k@feb.unair.ac.id)

### Abstract

**Background** – The relationship between work and personal life has been the subject of research of interest to academics and practitioners at the moment. Job conditions, work patterns, and demands have been drivers of reform, changes in demographic composition, and labor market evolution. The number of working hours, methods of regulating working hours, as well as the availability of rest periods significantly affect the quality of work and workers' lives. The phenomenon of Great Resignation has also increased after the Covid-19 pandemic as an indication that the issue of work-life balance is the main discussion of social and labor market problems. Environmental adjustments and flexibility of working hours are considered capable of driving current business performance.

**Aim** – The purpose of this research is to determine the effect of quality of work life and work-life balance on employee performance with job satisfaction as a moderation variable.

**Design/ Methodology/ Approach** – This research uses a quantitative approach with survey methods to obtain data from respondents.

**Findings** – The results of this research show that the quality of work life and work-life balance have a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. While the direct relationship between job satisfaction and job performance did not have a significant effect, so the role of mediating variables of job satisfaction did not occur. These results show that employees do not enjoy good job satisfaction, but the impact does not motivate employees to contribute more to their work. This is very bad because employees are not motivated to develop and maximize work performance. The results of this study are expected to provide input for companies to improve the quality of work life and work-life balance of employees so as to improve the work performance of employees. Its employees will therefore be compressed on the company's overall productivity.

**Conclusion** – Stakeholders must pay attention to quality of work life and work-life balance to maintain job satisfaction and ultimately promote sustainable employee performance.

**Research Implications** – This research recommends developing a conceptual framework by adding stress, burnout, remuneration, and work from home factors in the digital age.

**Limitations of Research** – This research is only limited to the point of view of the woman, not to include the point of view of the organization.

**Keywords** – Quality, work, life, balance, satisfaction, performance.

**Diterima** : 26 Februari 2023

**Direview** : 14 Maret 2023

**Direvisi** : 05 April 2023

**Disetujui** : 15 Mei 2023



## Abstrak

**Latar Belakang** – Hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi subjek penelitian yang menarik bagi para akademisi dan praktisi dewasa ini. Kondisi, pola, dan tuntutan pekerjaan telah menjadi pendorong reformasi, perubahan komposisi demografi, dan evolusi pasar tenaga kerja. Jumlah jam kerja, metode pengaturan jam kerja, serta ketersediaan waktu istirahat secara signifikan mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kehidupan pekerja (ilo.org, 2023). Fenomena *Great Resignation* juga semakin meningkat pasca pandemi covid-19 sebagai indikasi bahwa isu keseimbangan kerja sebagai pembahasan utama masalah sosial dan pasar tenaga kerja. Penyesuaian lingkungan dan fleksibilitas jam kerja dianggap mampu mendorong performa bisnis saat ini.

**Tujuan** – Penelitian ini berguna untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan dengan kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel moderasi.

**Desain/ Metodologi/ Pendekatan** – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk mendapatkan data dari responden.

**Hasil dan Pembahasan** – Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan performa karyawan. Sedangkan hubungan langsung antara kepuasan kerja dan performa kerja tidak berpengaruh signifikan, sehingga peran variabel mediasi kepuasan kerja tidak terjadi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan telah menikmati kepuasan kerja yang baik, namun dampaknya tidak memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih pada pekerjaan mereka. Hal ini sangat buruk karena karyawan tidak ada motivasi untuk berkembang dan memaksimalkan performa kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan performa kerja para karyawannya serta akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

**Kesimpulan** – Para pemangku kepentingan harus memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja untuk menjaga kepuasan kerja yang pada akhirnya mampu mendorong performa karyawan yang berkesinambungan.

**Implikasi Penelitian** – Penelitian ini merekomendasikan untuk mengembangkan kerangka konseptual dengan menambahkan faktor *stress*, *burnout*, remunerasi, dan efek *work from home* di era digital.

**Batasan Penelitian** – Penelitian ini hanya terbatas pada sudut pandang karyawan, belum mencakup sudut pandang organisasi.

**Kata kunci** – Berkualitas, kehidupan, kerja, keseimbangan, kepuasan, kinerja.

## PENDAHULUAN

Lembaga *International Labour Organization* (ILO) telah menerbitkan hasil Penelitian dengan judul “*Working Time and Work-Life Balance Around the World*” yang mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas kehidupan kerja berhubungan erat dengan pembangunan ekonomi. Saat ini, Hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi subjek penelitian yang menarik bagi para akademisi dan praktisi. Kondisi, pola, dan tuntutan pekerjaan

menjadi pendorong reformasi, perubahan komposisi demografi, dan evolusi pasar tenaga kerja. Jumlah jam kerja, metode pengaturannya, dan ketersediaan waktu istirahat secara signifikan mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kehidupan pekerja (ilo.org, 2023). Fenomena *Great Resignation* juga semakin meningkat *pasca* pandemi covid-19 sebagai indikasi bahwa isu keseimbangan kerja sebagai pembahasan utama masalah sosial dan pasar tenaga kerja. Penyesuaian lingkungan dan fleksibilitas jam kerja dianggap mampu



mendorong performa bisnis. Pasca pandemi, pekerja merasa sulit menyelaraskan kehidupan pribadi dan urusan pekerjaan mereka. Masalah ini bukan karena pekerja tidak profesional, tetapi karena waktu yang lebih banyak terpakai untuk bekerja sehingga seakan-akan kehidupan mereka menjadi milik perusahaan (Akinlade & Nwaodike, 2021).

Pekerja merasa dilema ketika pekerja mengejar dan memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus tuntutan pribadi atau keluarga, mereka sering dihadapkan pada kegagalan dan ketidakseimbangan. Selain itu, pekerja juga merasa kualitas kehidupan dan pekerjaan mereka tidak membaik seiring dengan kegagalan atau ketidakseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan mereka. Pekerja akan mengalami *stress* dan *burnout* akibat dari tuntutan kerja yang berat sehingga tidak ada kepuasan atas pencapaian kerja dan performa kerja mereka menjadi tidak maksimal, begitu juga sebaliknya. Saat ini, perusahaan sedang mencari metode agar dapat menjawab tantangan tersebut sehingga mampu membangun iklim kerja yang sehat dan mendorong karyawan untuk selalu bahagia. Pekerja mengemban tanggung jawab di kehidupan pribadi atau keluarga dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi. Hal itu akan membuat waktu dan energi pekerja habis untuk memenuhi tuntutan tersebut, maka bagi pekerja

kepuasan kerja dan performa yang baik adalah penting (Chandranshu, 2012). Berdasarkan dengan latar belakang masalah tersebut.

Penelitian ini menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan dan performa kerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja**

Dalam dunia kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting untuk mencapai kualitas kehidupan kerja dan kinerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, hubungan antara rekan kerja, kebijakan perusahaan, dan manajemen. Menurut Jahani dalam Aminizadeh et al. (2022), Kualitas kehidupan kerja adalah kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka melalui pengalaman yang mereka pelajari dalam suatu Perusahaan. Kualitas kehidupan kerja sangat penting karena semakin baik kualitas kehidupan kerja, maka akan membuat karyawan puas dengan pekerjaan mereka di tempat kerja. Kepuasan karyawan didefinisikan sebagai perasaan karyawan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat bernilai positif, negatif, maupun moderat.

Menurut Edwards et al dalam Perera et al. (2002), Kepuasan kerja merupakan penilaian evaluatif tentang tingkat kesenangan yang diperoleh karyawan atas pekerjaannya berupa komponen afektif maupun kognitif. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain: (1) Kondisi lingkungan kerja. (2) Gaji dan benefit lainnya. (3) Manajemen dan kepemimpinan. (4) Kebijakan perusahaan. (5) Peluang pengembangan karir. (6) Hubungan antara rekan kerja.

Kepuasan karyawan di tempat kerja akan mengalir ke rumah dan kehidupan keluarga mereka. Menurut Aruldoss et al. (2021), karyawan yang bahagia sangat dipengaruhi tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang bahagia akan berdedikasi tinggi, memiliki loyalitas kerja yang tinggi sehingga akan lebih produktif dan cenderung bertahan lebih lama di sebuah perusahaan (Nauman et al., 2023). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu bentuk kualitas kehidupan kerja yang baik untuk membangun kepuasan kerja dengan memberikan sistem penghargaan, keamanan kerja dan kesempatan berkembang yang lebih baik kepada karyawan (Leitão et al., 2019). Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama.

**H<sub>1</sub>.** *Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja*

## **Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja**

Kalliath dan Brough dalam Brough et al. (2014) mendefinisikan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai persepsi individu terkait aktivitas kerja dan non-kerja kompatibel yang mendorong pertumbuhan seorang karyawan sesuai dengan prioritas kehidupan individu saat ini. Allen et al. 2000 dalam Brough et al. (2014) menggambarkan ada tiga kelompok konsekuensi dari keseimbangan kerja-kehidupan: (1) Hasil yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya kepuasan kerja, *turnover intention*, *absenteeism*, dan kinerja), (2) Hasil yang tidak terkait dengan pekerjaan (misalnya perkawinan, kepuasan keluarga dan kehidupan, dan kinerja keluarga). (3) Hasil yang berhubungan dengan stres (misalnya ketegangan psikologis, kelelahan dan ketergantungan obat penenang).

Menurut hasil studi dari Brough et al. (2014), perusahaan yang menyediakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan membentuk kesehatan mental dan fisik karyawan yang prima sehingga sikap karyawan terhadap manajemen perusahaan akan positif. Selain itu, program keseimbangan kehidupan kerja yang bermanfaat akan membentuk kepuasan karyawan pada pekerjaan mereka (Aruldoss et al., 2022). Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua.

**H<sub>2</sub>.** *Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja*

### **Kualitas Kehidupan Kerja dan Performa Karyawan**

Kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat kondisi kerja nyata dalam suatu Perusahaan yang meliputi: (1) Upah yang adil dan memadai. (2) Lingkungan kerja yang aman dan higienis. (3) Kesempatan yang sama untuk tumbuh dan berkembang, serta keamanan yang berkelanjutan (4) Legalitas organisasi, afiliasi sosial dalam kehidupan kerja, dan pengembangan kemampuan manusia (Hashempour et al. dalam Aminizadeh et al., 2022). Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja mengacu pada kesejahteraan kehidupan kerja mereka, seperti pemenuhan kebutuhan kelangsungan hidup, rasa memiliki, dan pengetahuan. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan setiap karyawan serta memotivasi mereka untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Menurut Sohrabi & Babamiri (2022), pemenuhan kualitas kehidupan kerja, misalnya pemenuhan kebutuhan bertahan hidup, berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja yang kemudian menyebabkan optimalisasi produktivitas karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang lebih baik, di mana kebutuhan *survival*, rasa memiliki, dan pengetahuan karyawan terpenuhi, dapat

menanamkan loyalitas karyawan, dan pada gilirannya, hal tersebut akan membuat mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik (Aminizadeh et al., 2022). Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga.

**H<sub>3</sub>.** *Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada performa karyawan*

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Performa Karyawan**

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kesanggupan karyawan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang mendorong kepuasan karyawan di tempat kerja (Aruldoss et al., 2021). Hal ini berfokus pada bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif sehingga memungkinkan individu memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, yang nantinya akan mengarah pada peningkatan kinerja pekerjaan. Karyawan mungkin dapat menjadwalkan waktu mereka untuk menyeimbangkan tuntutan yang bersaing antara pekerjaan dan rumah dengan lebih baik, karyawan dapat mengurangi atau menghilangkan konflik kehidupan kerja. Hal ini dapat mengarah pada kinerja pekerjaan yang lebih baik bagi individu, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi. Foy et al. (2019), menerapkan teori batas dalam menyelidiki hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pekerjaan. Teori

batas menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik mengarah pada kinerja pekerjaan yang lebih baik dalam organisasi. Tamunomiebi & Oyibo (2020) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan komitmen efektif individu terhadap organisasi, sehingga meningkatkan performa kerja mereka. Adnan Bataineh (2019) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif langsung pada kinerja pekerjaan individu. Johari et al. (2018) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi karena karyawan dapat lebih termotivasi, produktif, dan tidak terlalu stres. Johari et al. (2018) menggunakan teori batas untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat.

**H<sub>4</sub>.** *Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada performa karyawan*

#### **Kepuasan Kerja dan Performa Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan pengukuran pekerjaan atau pengalaman seseorang dalam hal emosi positif atau kenikmatan dalam pekerjaan (Roberts & David, 2020) dan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) dalam pekerjaan (Spector, 1997). Ada

beberapa Penelitian yang menyelidiki kepuasan dan kinerja karyawan. Eliyana & Ma'arif (2019) mendukung pernyataan bahwa kepuasan kerja secara positif mempengaruhi komitmen organisasi dan karenanya mempengaruhi kinerja. Hewagama et al. (2019) menjelaskan bahwa kepuasan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap empat dimensi pekerjaan (kepuasan umum terhadap pekerjaan; hubungan karyawan; remunerasi, tunjangan dan budaya organisasi; dan loyalitas karyawan). Perera et al. (2014) menggunakan pemodelan persamaan struktural untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja di sektor pakaian jadi di Sri Lanka. Temuannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima.

**H<sub>5</sub>.** *Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan*

#### **Peran Mediasi Kepuasan Kerja antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Performa Kerja**

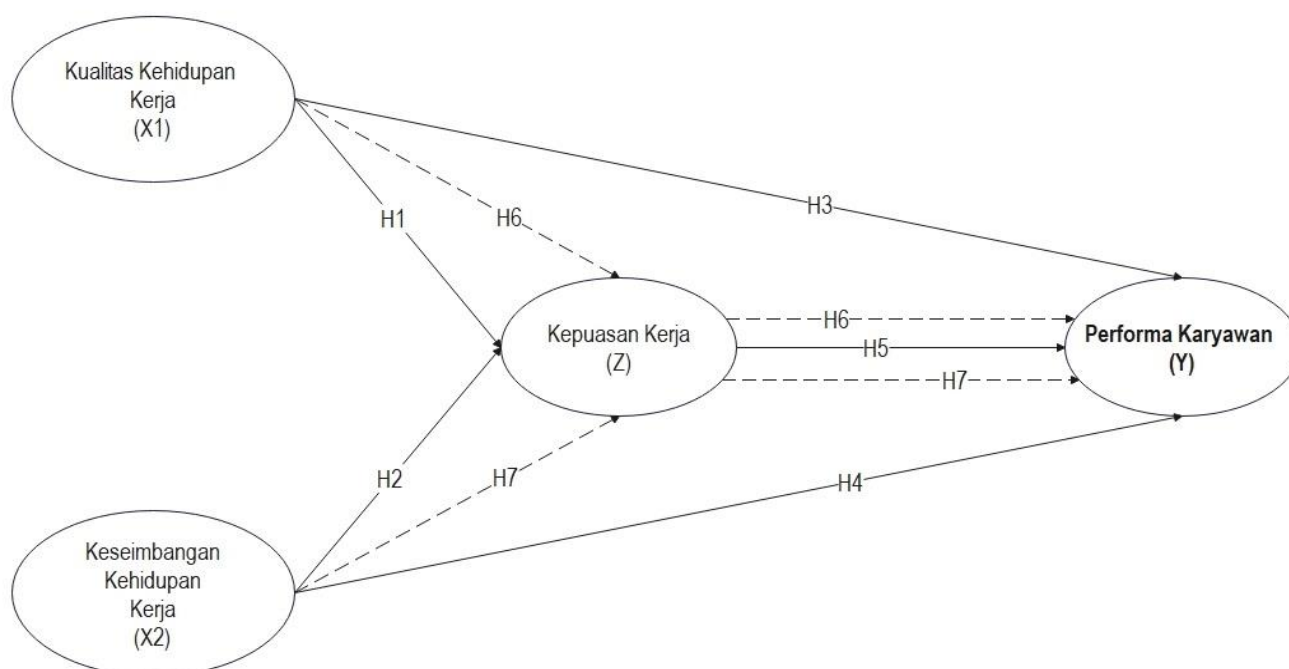
Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau kenikmatan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya (Soomro et al., 2018). Karyawan akan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka jika mereka merasa pekerjaan mereka memuaskan dan menyenangkan. Penelitian sebelumnya

menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan mempengaruhi kesejahteraan psikologis secara positif (Haider et al., 2018). Peran mediasi ditemukan pada hubungan keseimbangan kehidupan kerja pada performa di bidang kesehatan (Dousin et al., 2019). Menurut hasil beberapa studi, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap *performance* melalui kepuasan kerja. Menurut Setyaningrum & Ekhsan (2021), kepuasan kerja karyawan mampu memediasi hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap performa kerja karyawan divisi produksi di perusahaan

elektronik di kawasan industri Jababeka. Hasil studi lain dari Wirastuti et al. (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap performa kerja polisi di Korlantas. Selain itu, Pamungkas (2016) justru mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS), Daerah Istimewa Yogyakarta.

**H<sub>6</sub>.** *Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada performa karyawan yang dimediasi kepuasan kerja*

**H<sub>7</sub>.** *Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada performa karyawan yang dimediasi kepuasan kerja*



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan sampel penelitian

Menurut Bryman & Bell (2011), populasi merupakan keseluruhan unit dari beberapa sampel yang wajib dipilih. Populasi dalam Penelitian ini adalah masyarakat di Kota Surabaya yang telah bekerja dengan masa kerja minimal 1 Tahun.

Teknik pengambilan *sample* dari populasi dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* dimana *non-random sampling* dilakukan agar setiap anggota populasi memiliki *probability* yang sama untuk dipilih (Zikmund et al., 2013). Hair et al (2012), jumlah *sample* yang sesuai dalam penelitian yaitu minimal 5 kali dari jumlah indikator.

Jumlah *sample* yang dipergunakan pada penelitian ini sebanyak 350 responden dan telah dianggap memenuhi kriteria serta mewakili populasi yang diinginkan dalam Penelitian. Karakteristik *sample* dalam penelitian ini adalah individu berusia minimal 17 Tahun dan telah memiliki periode lama bekerja minimal 1 tahun.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik dasar yaitu analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan transformasi dasar dari suatu data dengan cara mendeskripsikan karakter dasar seperti Distribusi dan variabilitas (Zikmund et al., 2013).

Penelitian ini mengaplikasikan desain survei dengan menyebarkan kuesioner untuk pengumpulan data melalui Google Formulir. Sebanyak 350 kuesioner disebar dan mendapat 230 kuesioner diisi serta dikembalikan dengan benar. Penelitian dilanjutkan dengan 230 kuesioner yang terisi dengan baik dan menghasilkan 92% tingkat respon untuk estimasi akhir dari hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 3.2.9. *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan model teknik multi-variat yang didasari oleh hipotesis pada model struktural dan mewakili hipotesis mengenai hubungan sebab akibat yang terjadi diantara beberapa variabel.

### Pengukuran

Kuesioner terdiri atas dua bagian. Bagian pertama berisi profil demografis responden, sedangkan bagian kedua berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel-variabel Penelitian. Pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kesetujuan skala likert 1-5. Responden akan mengindikasikan sikap atau cara berpikir dengan mengecek seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju dalam konsep pernyataan.



Skala Likert dimulai dari jawaban responden sangat positif hingga sangat negatif pada beberapa obyek dengan 5 alternatif jawaban, antara lain:

1= Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Ragu-ragu

4= Setuju

5= Sangat setuju

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel dengan 19 item yang membentuk variabel Penelitian. sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini mempertimbangkan item-item dari 6 indikator kualitas kehidupan kerja seperti yang diberikan oleh (Donaldson et al., 1999). Selanjutnya, Keseimbangan kehidupan kerja memiliki 3 indikator yang diadopsi dari (Haar, 2013). Variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 indikator yang diadopsi dari (Judge et al., 2005; Kim et al., 2005). Terakhir, performa karyawan diukur oleh 5 indikator yang diadopsi dari (Cao et al., 2016; Kuvaas, 2006; Mensah, 2015).

Penelitian ini menggunakan uji satu faktor Harman untuk menentukan apakah ancaman yang mungkin terjadi disebabkan oleh *Common Method Bias* (CMB) (Podsakoff et al., 2003). Elemen pertama memberikan kontribusi sebesar 45.75% yang berada di bawah nilai yang disarankan oleh Podsakoff & Organ (1986) sebesar 50%. Jadi CMB dalam Penelitian ini tidak menjadi ancaman. Kemudian korelasi variabel laten diamati melalui Algoritma PLS. Kriteria Fornell-

Larcker yang merupakan korelasi di antara semua konstruk ditemukan antara 0.027 dan 0.897, dan kurang dari 0.90. Dengan demikian, CMB tidak menjadi masalah dalam Penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Para peserta mengisi kuesioner survei yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan tentang kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, performa karyawan dan demografi. Terdapat 230 respon yang valid untuk dianalisis. Dari 230 responden, sebanyak 121 orang (53%) berjenis kelamin pria. Sebanyak 195 responden (84%) berusia >30 tahun. Mayoritas responden beragama islam sebanyak 214 orang (93%) dengan level pendidikan didominasi oleh Sarjana Strata 1 (S1) sebanyak 207 orang (89%). Mayoritas responden bekerja di BUMN sebanyak 164 orang (71%) dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 207 orang (90%) dan pendapatan per bulan mayoritas > Rp 10,000,000 sebanyak 169 orang (73%). Tabel 1 menunjukkan deskripsi responden.

### Penilaian Model Pengukuran

Analisis dilakukan untuk menentukan reliabilitas dan validitas pengukuran. Tabel 2 menjelaskan validitas konvergen dari model pengukuran. Hair et al. (2011) menyebutkan bahwa item dengan *factor*

*loading* di bawah 0.60 harus dihapus. Dengan demikian, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, ada dua item yang dihapus, yaitu QWL3=0.534 dan EP4=0.564, karena memiliki muatan faktor yang rendah. Pemuatan faktor dari item yang tersisa, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, berkisar antara 0.719 hingga 0.934, yang melampaui titik batas 0.600 seperti yang disarankan oleh Hair et al. (2011). Sedangkan untuk AVE, setiap variabel AVE harus lebih besar dari 0.500 (Hair et al., 2012). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2, semua variabel AVE berkisar antara 0.609 sampai 0.826, di atas nilai yang dapat diterima yaitu 0.500 seperti yang disarankan oleh Hair et al. (2012). Dalam validitas konvergen, untuk menguji reliabilitas, perlu dilakukan pengukuran dengan menggunakan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* (CR). Nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus dipertimbangkan pada 0.700 ke atas, seperti yang disarankan oleh (Hair Joe F et al., 2016). Hasilnya menunjukkan konsistensi internal yang solid pada *Cronbach's alpha* mulai dari 0.827 hingga 0.944, dan hasil *composite reliability* juga memiliki nilai yang baik mulai dari 0.886 hingga 0.957 yang semuanya lebih tinggi daripada titik batas yang dapat diterima yaitu 0.700 seperti yang direkomendasikan oleh (Hair Joe F et al., 2016). Validitas diskriminan diuji dengan menganalisis akar kuadrat AVE dan

*Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* (Hair et al., 2011; Henseler et al., 2015).

Pendekatan Fornell & Larcker (1981) digunakan untuk menilai validitas diskriminan melalui varians eksogen yang harus melebihi nilai bersama dengan variabel lain (Hair et al., 2011). Nilai diagonal yang ditunjukkan pada teks yang dicetak tebal pada Tabel 3 di bawah ini mencerminkan akar kuadrat dari AVE, sedangkan nilai diagonal di luar diagonal mencerminkan korelasi dari variabel-variabel Penelitian. Hasil kriteria *Fornell-Larcker* menunjukkan bahwa akar kuadrat dari AVE konstruk berada di atas korelasi semua konstruk lainnya. Pada nilai HTMT diketahui seluruh nilai lebih kecil dari 0.900 sehingga *discriminant validity* terpenuhi. Oleh karena itu, semua kondisi terpenuhi yang memenuhi model pengukuran validitas diskriminan.

### **Penilaian Model Struktural**

Kekuatan prediksi dari model diperiksa dengan menggunakan nilai  $R^2$  (*Explained Variance*) dan  $Q^2$  (*Predictive Relevance*) dari variabel-variabel yang diprediksi. Falk & Miller (1992) menyarankan bahwa nilai  $R^2$  harus lebih tinggi dari tingkat 0.100 (Kepuasan kerja = 0.689 dan Performa karyawan = 0.563). Selain itu, semua nilai *Stone-Geisser's Q<sup>2</sup>* untuk konstruk endogen (Kepuasan kerja = 0.553 and Performa karyawan = 0.360) bernilai positif sehingga

berindikasi menguatkan relevansi prediktif yang memadai dari model yang diusulkan (Hair Joe F et al., 2016). Selanjutnya, *effect size* ( $f_2$ ) dinilai berdasarkan nilai *cut-off Cohen*: 0.020 (kecil); 0.150 (sedang); dan 0.350 (kuat) pengaruh variabel eksogen terhadap faktor endogen (Cohen, 2013; Hair Joe F et al., 2016). Nilai *effect size* ( $f_2$ ) adalah Kepuasan kerja->Performa karyawan = 0.011; Kualitas kehidupan kerja->Performa karyawan = 0.175; Keseimbangan kehidupan kerja->Performa karyawan = 0.073; Kualitas kehidupan kerja->Kepuasan kerja = 0.153; dan Keseimbangan kehidupan kerja->Kepuasan kerja = 0.659. Nilai *effect size* ( $f_2$ ) untuk jalur berkisar antara 0.011 hingga 0.659, yang menunjukkan efek Sedang-Kuat.

Pada tabel 4 menunjukkan hasil pengujian hipotesis. Hipotesis 1 menunjukkan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja ( $\beta=0.292$ ,  $t=4.219$ ,  $p=0.000$ ). Begitu juga pada hipotesis 2 menunjukkan Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja ( $\beta=0.607$ ,  $t=9.041$ ,  $p=0.000$ ). Hipotesis 3 menunjukkan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan pada performa karyawan ( $\beta=0.398$ ,  $t=6.267$ ,  $p=0.000$ ). Hipotesis 4 juga menunjukkan Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan pada performa karyawan ( $\beta=0.308$ ,  $t=5.840$ ,  $p=0.000$ ).

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis 1 hingga 4 didukung. Namun, pada hasil lain berbanding terbalik, di mana hipotesis 5 menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada performa karyawan ( $\beta=0.125$ ,  $t=1.141$ ,  $p=0.254$ ).

Dalam Penelitian ini *Variance Accounted For* atau varians yang diperhitungkan (VAF) dievaluasi (Hair Joe F et al., 2016). VAF menentukan besarnya dampak tidak langsung dibandingkan dengan dampak total atau keseluruhan. Hasil perhitungan VAF menunjukkan  $VAF_{(QWL \rightarrow JS \rightarrow EP)}$  adalah 8% dan  $VAF_{(WLB \rightarrow JS \rightarrow EP)}$  adalah 19.8% yang menunjukkan bahwa efek mediasi parsial tidak ada, seperti yang dinyatakan dalam perhitungan VAF.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak memiliki peran mediasi pada hubungan antara kualitas kehidupan kerja (8%) dan keseimbangan kehidupan kerja (19.8%) terhadap performa karyawan dari total efek. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan tersebut secara parsial. Hal ini sejalan dengan Penelitian dari Hair Joe F et al. (2016), yang mengungkapkan bahwa nilai VAF kurang dari 20% mengindikasikan tidak adanya mediasi, sedangkan 20% hingga kurang dari 80% mengindikasikan adanya mediasi parsial, dan 80% ke atas mengindikasikan adanya mediasi lengkap atau total.

$$VAF = \frac{\text{Indirect effect}}{\text{Direct effect}} = \frac{axb}{axb + c}$$

Hasil perhitungan VAF 1:

$$VAF_{(QWL \rightarrow JS \rightarrow EP)} = \frac{0.292 \times 0.125}{0.292 \times 0.125 + 0.398} = 0.084 \cong 8.4\%$$

Hasil perhitungan VAF 2:

$$VAF_{(WLB \rightarrow JS \rightarrow EP)} = \frac{0.607 \times 0.125}{0.607 \times 0.125 + 0.308} = 0.198 \cong 19.8\%$$

Tabel 1  
 Profil Responden

	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	121	53
	Wanita	109	47
Umur (tahun)	<20	4	2
	21-25	11	5
	26-30	20	9
	>30	195	84
Agama	Islam	214	93
	Kristen	16	7
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	6	4
	S1	207	89
	S2	17	7
Pekerjaan	Karyawan Swasta	38	16
	PNS	20	9
	BUMN	164	71
	Wiraswasta	8	4
Pendapatan Per Bulan (Rp)	<Rp. 4,000.000	17	8
	Rp. 4,500.000-Rp. 10,000,000	44	19
	>Rp. 10,000,000	169	73
Lama bekerja (tahun)	1-5	23	10
	>5	207	90

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 2  
*Items Loadings, CR and AVE*

Konstruk dan Pengukuran	$\lambda$	$\alpha$	CR	AVE
<b>Kualitas kehidupan kerja</b>				
Perusahaan saya menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.	0.828			
Saya bahagia di perusahaan saya.	0.808			
Pekerjaan saya tidak membuat stres.	<i>Deleted</i>	0.839	0.886	0.609
Saya bergaul dengan baik dengan teman kantor.	0.779			
Saya disupervisi dengan baik di kantor.	0.729			
Keamanan kerja saya baik.	0.749			
<b>Keseimbangan kehidupan kerja</b>				
Saya puas dengan keseimbangan kehidupan kerja saya, menikmati kedua peran tersebut	0.918			
Saat ini, saya tampaknya menikmati setiap bagian dari hidup saya dengan sama baiknya	0.883	0.894	0.934	0.826
Saya dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga dengan baik	0.923			
<b>Kepuasan kerja</b>				
Saya senang dengan pekerjaan sekarang.	0.931			
Saya puas dengan pekerjaan sekarang.	0.874			
Saya sangat menyukai pekerjaan sekarang.	0.934	0.944	0.957	0.816
Saya menganggap pekerjaan sekarang cukup menarik.	0.911			
Saya menikmati pekerjaan saat ini.	0.863			
<b>Performa karyawan</b>				
Saya menuntaskan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur.	0.894			
Saya mengerjakan tugas mengikuti standar operasional prosedur.	0.885			
Saya bekerja sesuai dengan jumlah hari dan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0.719	0.827	0.886	0.663
Saya akan memberitahu rekan kerja ketika meninggalkan tempat kerja (misal, ke toilet atau beribadah).	<i>Deleted</i>			
Saya bekerja dengan efisien dan efektif tanpa banyak instruksi dan pengawasan dari atasan.	0.741			

Keterangan:  $\lambda$ =Loadings;  $\alpha$ =Cronbach's Alpha; CR=Composite Reliability; AVE= Average Variance Extracted  
 Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3

Hasil dari *Discriminant Validity with Fornell Larcker Method and Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

<i>Fornell-Larcker Criterion</i>	QWL	WLB	JS	EP
Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)	0.780			
Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLB)	0.665	0.909		
Kepuasan Kerja (JS)	0.695	0.801	0.904	
Performa Karyawan (EP)	0.690	0.673	0.648	0.814
<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>	QWL	WLB	JS	EP
Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)		0.759	0.760	0.807
Keseimbangan Kehidupan Kerja (WLB)			0.869	0.779
Kepuasan Kerja (JS)				0.725
Performa Karyawan (EP)				

Keterangan: QWL = Kualitas kehidupan kerja; WLB = Keseimbangan kehidupan kerja; JS = Kepuasan kerja; EP = Performa karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4

Hasil perhitungan *structural path model* (langsung, tidak langsung, moderasi)

Hypothesized paths	Path Coeff.	Std. Error	T-Values	P-Values	Decision
H1. (QWL -> JS)	0.292	0.069	4.219	0.000	Signifikan
H2. (WLB -> JS)	0.607	0.067	9.041	0.000	Signifikan
H3. (QWL -> EP)	0.398	0.069	6.267	0.000	Signifikan
H4. (WLB -> EP)	0.308	0.066	5.840	0.000	Signifikan
H5. (JS -> EP)	0.125	0.109	1.141	0.254	Ditolak
H6. (QWL -> JS -> EP)	0.036	0.034	1.080	0.281	Ditolak
H7. (WLB -> JS -> EP)	0.076	0.067	1.128	0.260	Ditolak

Keterangan: QWL = Kualitas kehidupan kerja; WLB = Keseimbangan kehidupan kerja; JS = Kepuasan kerja; EP = Performa karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengkombinasikan Kualitas kehidupan kerja dan Keseimbangan kehidupan kerja dalam satu kerangka kerja. Penelitian ini juga menganalisis konsekuensi dari Kualitas kehidupan kerja dibanding dimensinya. Penelitian ini tidak menguji hubungan langsung Kualitas kehidupan kerja pada Keseimbangan kehidupan kerja, namun fokus pada peran mediasi variabel kepuasan kerja.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja dan Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan performa kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa Perusahaan perlu menjaga Kualitas kehidupan kerja, Keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang meliputi memperlakukan karyawan dengan hormat, memberikan penghargaan kepada karyawan secara teratur, memberdayakan karyawan,

menawarkan tunjangan dan kompensasi di atas rata-rata industri, memberikan tunjangan kepada karyawan, dan manajemen yang positif dalam kerangka kerja yang sukses dalam hal tujuan, pengukuran, dan ekspektasi. Hal ini terjadi karena karyawan mendapat perlakuan yang baik dengan pemenuhan kebutuhan fisik dan emosi yang maksimal.

Kualitas kehidupan kerja yang baik (akurasi, ketelitian, kompetensi) dan keseimbangan kehidupan kerja (waktu, pola, jadwal dan fleksibilitas kerja) akan mendorong perubahan pada lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

Mengacu pada hasil analisis serta pembahasan data Penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan.
4. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan.

5. Hubungan secara langsung antara kepuasan kerja pada performa karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan, sehingga tidak ditemukan peran mediasi secara *partial* atas variabel kepuasan kerja.

## IMPLIKASI PENELITIAN

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur Sumber Daya Manusia berupa kualitas dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan dan performa kerja karyawan. Pada pengujian kepuasan kerja sebagai mediator justru secara *partial* tidak terbukti. Temuan dari Penelitian ini berguna bagi para manajer Perusahaan untuk berinvestasi dalam menyediakan iklim kerja yang lebih baik, kolegialitas yang menyenangkan, struktur gaji, dan fleksibilitas dalam jam kerja, yang berkontribusi terhadap kualitas dan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja yang memicu performa karyawan.

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan, misalnya jumlah responden yang *general* dan tidak spesifik pada suatu industri yang bisa mewakili fenomena pada dunia kerja saat ini. Selain itu, perlu adanya penambahan jumlah responden agar lebih bisa representatif. Sedangkan untuk saran Penelitian di masa depan, Penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambah

variabel lain yang berpotensi dapat menjelaskan fenomena, misalnya motivasi kerja, *employee well-being*, *stress*, *burnout*, dan *turnover intention*.

### **ACKNOWLEDGEMENT**

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing kami yang telah memberikan bimbingan dan saran yang

berharga selama proses Penelitian ini. Terima kasih kepada rekan-rekan responden yang telah membantu dalam pengambilan sampel, serta rekan-rekan di kampus kami yang telah membantu memberikan kritik dan saran mengenai pengujian sekaligus analisis data. Tanpa dukungan mereka, Penelitian ini tidak mungkin dilaksanakan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Akinlade, O. C., & Nwaodike, C. A. (2021). Work Life Balance and Job Satisfaction of Employees in Murtala Muhammed and Victor Attah International Airports in Nigeria. *KIU Journal of Social Sciences*, 7(2), 111–120.
- Aminizadeh, M., Saberinia, A., Salahi, S., Sarhadi, M., Jangipour Afshar, P., & Sheikhbardsiri, H. (2022). Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. *International Journal of Healthcare Management*, 15(1), 36–44.
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62.
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744.
- Bryman, A & Bell, E 2011, *Business Research Methods*, 3rd edn, Oxford University Press, New York.
- Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. (2016). Exploring the influence of social media on employee work performance. *Internet Research*.
- Chandranshu, S. (2012). Factors affecting quality of work life: empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31–40.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Donaldson, S. I., Sussman, S., Dent, C. W., Severson, H. H., & Stoddard, J. L. (1999). Health behavior, quality of work life, and organizational effectiveness in the lumber industry. *Health Education & Behavior*, 26(4), 579–591.





- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. University of Akron Press.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*. Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305–3324.
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 414–433.
- Hair Joe F, J., Sarstedt, M., Matthews, L. M., & Ringle, C. M. (2016). Identifying and treating unobserved heterogeneity with FIMIX-PLS: part I–method. *European Business Review*, 28(1), 63–76.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135.
- Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 73–82.
- ilo.org. (2023). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_864222/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_864222/lang--en/index.htm)
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y.-K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171–193.



- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504–522.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803.
- Mensah, J. K. (2015). A “coalesced framework” of talent management and employee performance: For further research and practice. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Nauman, S., Malik, S. Z., Saleem, F., & Ashraf Elahi, S. (2023). How emotional labor harms employee's performance: unleashing the missing links through anxiety, quality of work-life and Islamic work ethic. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–31.
- Pamungkas, Y. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bps Provinsi DI Yogyakarta). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 7(2), 221–250.
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., Navaratna, N., & Chinna, K. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(1), 96–104.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531–544.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155, 109702.
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The Role Of Job Satisfaction In Mediating The Influence Of Quality Of Work Life On Employee Performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), 44–54.
- Sohrabi, M. S., & Babamiri, M. (2022). Effectiveness of an ergonomics training program on musculoskeletal disorders, job stress, quality of work-life and productivity in office workers: a quasi-randomized control trial study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(3), 1664–1671.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).
- Wirastuti, S., Eryanto, H., Susono, J., & Amiruddin, K. (2020). The Effect of Work Load and Quality Work Life on the Performance of Police Members in Indonesian Police Headquarters



Korlantas with Job Satisfaction as Intervening Variables. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(4), 142–163.

Zikmund, Carr, B & Griffin 2013, Business Research Methods, 9th edn, South- Western Cengage Learning, USA.

