

Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja Dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan

Nadia Grafi Fransiska, Ikhsan Maksum

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Correspondence: nadiagrafi.f@gmail.com, ikhsan.maksum@uin-malang.ac.id

Abstrak. Studi riset yang dilakukan memiliki maksud untuk memahami peran daripada kepuasan kerja dalam memediasi Work Life Balance terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Kota Malang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana nantinya penelitian akan menekankan pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numeric serta membutuhkan prosedur statistic untuk analisis data. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan organik (pegawai tetap) dengan jumlah 64 orang. Hasil dan kesimpulan yang ditemukan adalah work life balance secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank BTN Syariah Malang, work life balance secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN Syariah Malang kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank BTN Syariah Malang, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank BTN Syariah Malang, dan Work life balance dan kepuasan kerja pun tercipta sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Work Life Balance

Abstract. The research study conducted has the intention of understanding the role of job satisfaction in mediating Work Life Balance on employee performance at Bank BTN Syariah Malang City. The research method uses a quantitative approach, where later research will emphasize theory testing by measuring research variables numerically and requires statistical procedures for data analysis. The number of samples used in this study were organic employees (permanent employees) with a total of 64 people. The results and conclusions found are that work life balance has a direct significant positive effect on employee performance at Bank BTN Syariah Malang employees, work life balance has a direct significant positive effect on job satisfaction of Bank BTN Syariah Malang employees job satisfaction has a direct significant positive effect on performance employees of Bank BTN Syariah Malang employees, job satisfaction can mediate the effect of work life balance on employee performance on employees of Bank BTN Syariah Malang, and work life balance and job satisfaction are created so as to improve employee performance.

Keywords : Job Satisfaction, Employee Performance, Work Life Balance

PENDAHULUAN

Pada Lembaga Perbankan peran dari Sumber Daya Manusia menjadi aspek yang penting bagi Perusahaan. Menurut Azdanal et al., (2021) Sumber Daya Manusia merupakan aset dalam sebuah organisasi yang dituntut mampu menghasilkan nilai tambah, bersifat jarang memiliki, sulit untuk ditiru, tidak tergantikan sumber daya lain, dan dapat menciptakan nilai. Dalam hal ini perusahaan tidak boleh hanya sekedar memberi tuntutan namun harus mempertimbangkan dan memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah pengaruh antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang harus seimbang atau biasanya dikenal dengan istilah *work life balance*. *Work life balance* adalah mengenai bagaimana karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan yang lain keseimbangan tuntutan kerja dan kehidupan pribadi lainnya. Sehingga seseorang yang mampu mencapai *work life balance*, dapat menjalankan pekerjaan, serta kebutuhan pribadi secara selaras, dan nantinya tidak akan mempengaruhi aspek diluar pekerjaannya. (Caniago, 2021)

Dalam hal ini kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena menjadi tolak ukur dari perasaan karyawan dalam pekerjaan maupun dalam perusahaan, sehingga harus lebih diperhatikan kembali oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dimana suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan sikap emosional yang cenderung stabil, sehingga akan muncul rasa puas. Sedangkan

rasa puas kerja adalah faktor penting dalam memperoleh hasil kerja secara optimal. Ketika seorang karyawan merasa puas saat bekerja, maka nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan hasil pekerjaannya akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan tindakan dalam keadaan tertentu (Indrasari, 2017). Sedangkan kinerja menurut Handoko (2014) kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan dengan menggunakan mekansime waktu yang telah ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian seorang karyawan, dengan tugas dan tanggung jawab serta dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana nantinya penelitian akan menekankan pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numeric serta membutuhkan prosedur statistic untuk analisis data (Ghozali dan Latan, 2015). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan wawancara, dimana data yang dipeoleh merupakan jawaban atau tanggapan karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan serta menguji kebenarannya. Dalam hipotesis penelitian menggambarkan hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak dengan variabel ainnya, dan apakah variabel tersebut disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Penelitian ini bersipat sensus yang mana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu seluruh karyawan Bank BTN Syariah yang berjumlah 64 orang.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	Sig.	Keterangan
Work Life Balance (X)	X1	0,811	0,000	Valid
	X2	0,651	0,000	Valid
	X3	0,715	0,000	Valid
	X4	0,715	0,000	Valid
	X5	0,782	0,000	Valid
	X6	0,712	0,000	Valid
	X7	0,734	0,000	Valid
	X8	0,803	0,000	Valid
	X9	0,860	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,865	0,000	Valid
	Y2	0,873	0,000	Valid
	Y3	0,846	0,000	Valid
	Y4	0,579	0,000	Valid
	Y5	0,729	0,000	Valid
	Y6	0,642	0,000	Valid
	Y7	0,812	0,000	Valid
	Y8	0,726	0,000	Valid
	Y9	0,734	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,902	0,000	Valid
	Z2	0,892	0,000	Valid
	Z3	0,836	0,000	Valid
	Z4	0,850	0,000	Valid
	Z5	0,904	0,000	Valid
	Z6	0,933	0,000	Valid

Sumber: data olahan.

Tabel 1 menjelaskan semua indikator memiliki nilai $p < 0,05$ dan koefisien korelasi $(r) \geq 0,30$. Ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini

dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) $\geq 0,60$. Tabel 2 nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini $\geq 0,60$ sehingga hasil penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X)	0,964	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,941	0,60	Reliabel

Sumber: data olahan.

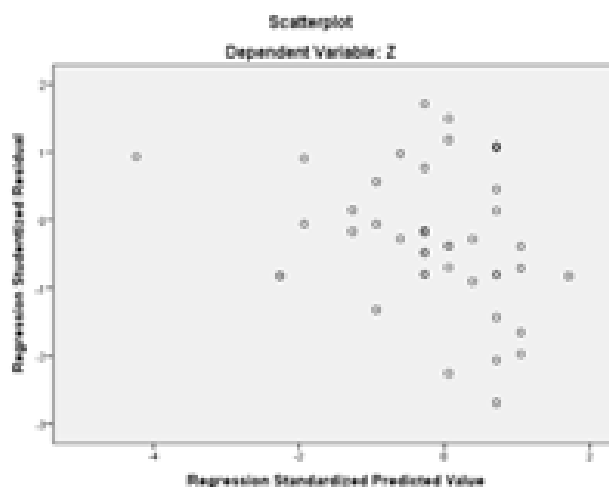
Uji normalitas digunakan mengetahui apakah residual model regresi yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak. Hasil dari pengujian ini dapat dikatakan baik apabila nilai residual berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametik Kolgomorov-Sminov (KS). Jika sig hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal. Dari uji statistik non parametik Kolmogrov-Smirnov diperoleh nilai sig hitung $0,200 > 0,05$ sehingga data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
$X \rightarrow Z$	0,200	Normal
X dan $Z \rightarrow Y$	0,200	Normal

Sumber: data olahan.

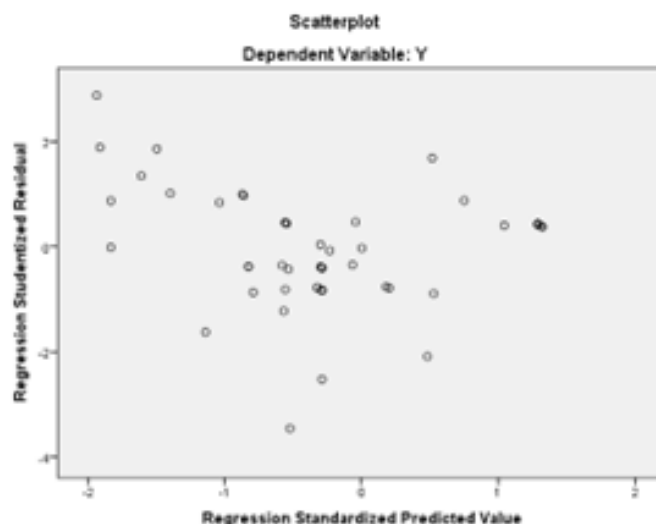
uji statistik non parametik *Kolmogrov-Smirnov* diperoleh nilai sig hitung $0,200 > 0,05$ sehingga data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi yang diteliti terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke residual pengamatan lain. Pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatterplots*, dimana apabila hasil grafik *scatterplots* berupa titik-titik menyebar secara acak dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan apabila varian antara satu residual dan pengamatan lainnya tetap konstan atau titik-titiknya menyendiri disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: data olahan.

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas X Terhadap Z

Berdasarkan gambar hasil pengujian heteroskedastisitas *work life balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Z) didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan Gambar 2 menjelaskan pengujian heteroskedastisitas *work life balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: data olahan.

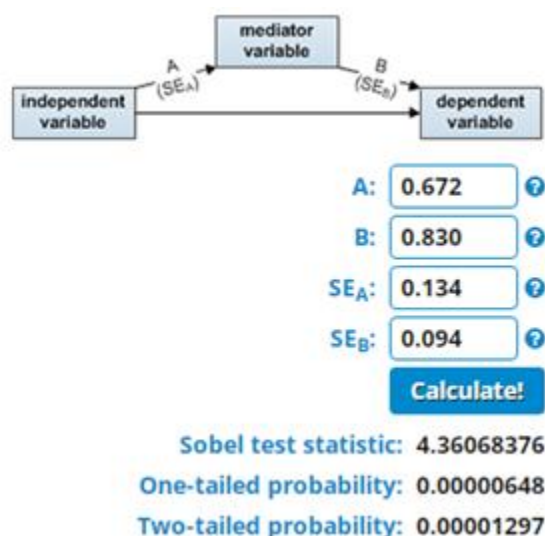
Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas X Terhadap Y Melalui Z

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.
1	X → Y	0,329	2,372	0,002
2	X → Z	0,536	4,993	0,000
3	Z → Y	0,769	8,984	0,000

Sumber: data olahan.

Tabel 4 uji hipotesis, *Work Life Balance* (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,329. Dengan nilai t hitung 2,372 > t tabel 1,670, dan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 sehingga *Work Life Balance* (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel uji hipotesis, *Work Life Balance* (X) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,536. Dengan nilai t hitung 4,993 > t tabel 1,670, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga *Work Life Balance* (X) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z). Berdasarkan tabel uji hipotesis, pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,769. Dengan nilai t hitung 8,984 > t tabel 1,670, dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Sumber: data olahan

Gambar 3
Hasil Sobel Test Calculator X → Y melalui Z

Uji sobel (uji mediasi) dilakukan untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z). Dalam penelitian ini memanfaatkan *Sobel Test Calculator* untuk menghitung nilai dari pengaruh variabel mediasi. Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar $4,36 > 1,96$ (standar *sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability* $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Langsung Work Life Balance (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) nilai t hitung $2,372 > t$ tabel $1,670$, dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga H1 diterima yaitu *Work Life Balance* (X) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dimana semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini juga dibuktikan pada rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel *work life balance* yaitu X8, dimana karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa aktivitas dalam kehidupan pribadi memotivasi dan mendukung dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ini sejalan dengan Dewi (2020).yang mengatakan bahwa salah satu aspek *work life balance* adalah kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan. Karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa bahwa kehidupan pribadinya bisa meningkatkan performa dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh Langsung Work Life Balance (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) nilai t hitung $4,993 > t$ tabel $1,670$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima yaitu *Work Life Balance* (X) berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hal ini berarti apabila *work life balance* karyawan tinggi maka akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pula. Ini juga dibuktikan pada rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel *work life balance* yaitu X8, dimana karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa aktivitas dalam kehidupan pribadi memotivasi dan mendukung dalam menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan untuk rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel kepuasan kerja yaitu Z5, dimana karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa puas dan menikmati bekerja dengan rekan kerja mereka. Ini mengindikasikan bahwa karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa bahwa kehidupan pribadi memotivasi dan mendukung mereka dalam menjalankan pekerjaan, serta karyawan merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja di tempat kerja. (Sania, 2016)

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) nilai t hitung $8,984 > t$ tabel 1,670, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H3 diterima yaitu Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi maka akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik. Pada hasil jawaban responden, nilai rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi variabel kepuasan kerja berada pada item pertanyaan kuesioner Z5, dimana karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa puas dan menikmati bekerja dengan rekan kerja mereka. Sedangkan rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi variabel kinerja karyawan berada pada item pertanyaan kuesioner Y8, dimana karyawan Bank BTN Syariah Malang dapat berperilaku jujur saat melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa puas dan menikmati bekerja dengan rekan kerja sehingga dalam kinerjanya selalu berperilaku jujur. (Deden, 2016).

Pengaruh Work Life Balance (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis, pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan Bank BTN Syariah Malang sebesar 0,412. Pengaruh tidak langsung ini lebih besar daripada pengaruh langsung, maka kepuasan kerja memediasi penuh. Sedangkan berdasarkan uji sobel menggunakan *Sobel Test Calculator* menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar $4,36 > 1,96$ dan nilai *one-tailed probability* $0,000 < 0,05$ sehingga H4 diterima yaitu Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, apabila *work life balance* yang dirasakan karyawan tinggi serta diikuti oleh kepuasan kerja karyawannya maka kinerja pun akan semakin tinggi atau semakin baik. (Rachman, 2018)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan, pertama *work life balance* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank BTN Syariah Malang, dimana karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa bahwa kehidupan pribadinya bisa meningkatkan performa dalam menjalankan pekerjaannya. Kedua, *work life balance* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTN Syariah Malang, dimana karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa bahwa kehidupan pribadi memotivasi dan mendukung mereka dalam menjalankan pekerjaan, serta karyawan merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja di tempat kerja. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan karyawan Bank BTN Syariah Malang sangat baik sehingga menimbulkan kepuasan yang baik pula pada pekerjaan. Ketiga, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank BTN Syariah Malang, dimana karyawan Bank BTN Syariah Malang merasa menikmati dan didukung oleh rekan kerja dalam bekerja sehingga mereka merasa puas dan kinerjanya pun menjadi semakin baik. Keempat, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank BTN Syariah Malang, dimana karyawan Bank BTN Syariah Malang mempunyai keseimbangan yang baik antara kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Aktivitas dalam kehidupan pribadi menjadi motivasi dan dukungan bagi mereka untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga menikmati pekerjaan mereka karena di lingkungan tempat mereka bekerja terdapat dukungan atau hubungan baik dengan rekan kerja. *Work life balance* dan kepuasan kerja pun tercipta sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Rasio likuiditas yang di proksikan dengan *current ratio* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *return* saham, perusahaan kurang efektif dalam mengelola hutang jangka pendek secara efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. 2021. Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Caniago, M. A. 2021. Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan. *Skripsi*
- Dewi, N. N. 2020. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening pada BTN Syariah Malang. *Skripsi*

- Deden, M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ghozali dan Latan, 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik an Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2003). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan (1st ed.)*. Indomedia Pustaka.
- Rachman, M. A. 2018. Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi, terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin. *Jurnal Publikasi*, 1(2), 1–18.
- Sania, D. 2016. Pengaruh Work Lide Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttego Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.