

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH WLB DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA BANK SWASTA**

Eko Wahyu Adhi Saputro, Dita Oki Berliyanti, B. Medina Nilasari

Universitas Trisaksi

ARTICLE INFO

Keywords: *Work Life Balance, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

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

Corresponding author:

Eko Wahyu Adhi Saputro
ekowahyuadhi.s@gmail.com

ABSTRACT. *The rapid industrial revolution, which has directly changed work patterns, has developed quite significantly. The business aspect is one of the aspects that has undergone very significant changes, leading to shifts in business operations and consumer behavior. Banking is one industry that must adapt quickly due to constantly changing consumer behavior, driven by evolving generational consumer dominance and its impact on consumer behavior. This research adopts a descriptive quantitative orientation engaging 190 participants who work within Private Bank institutions in Jakarta chosen through purposive sampling while its data evaluation relies on a Likert scale in the range of 1 to 5 and further processed through Structural Equation Model SEM with AMOS version 22. This study was designed to explore the influence of Work Life Balance and Work Motivation on Employee Performance by including Job Satisfaction as an intermediary factor that was observed in depth, where the results of the analysis showed that Work Life Balance did not show an impact on Employee Performance.*

ABSTRAK. Pesatnya revolusi industri yang secara langsung merubah tananan pola dalam bekerja telah berkembang cukup signifikan. Aspek bisnis menjadi salah satu aspek yang memiliki perubahan yang sangat signifikan yang menyebabkan perubahan operasional bisnis dan perubahan perilaku. Sektor Perbankan digambarkan sebagai ranah usaha yang dituntut mampu bereaksi secara tangkas terhadap dinamika preferensi pelanggan yang terus mengalami pergeseran seiring rotasi generasi pengguna jasa sehingga mendorong munculnya pola kebiasaan baru. Aktivitas ilmiah ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jumlah partisipan sebanyak 190 individu yang bekerja pada Perbankan Swasta di wilayah Jakarta melalui penetapan sampel purposive sampling. Pengambilan data dilaksanakan melalui skala Likert 1 sampai 5 dan kemudian diolah memakai Structural Equation Model SEM berbasis aplikasi AMOS versi 22 untuk menyingkap hubungan Work Life Balance serta Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui peran Kepuasan Kerja sebagai unsur perantara. Temuan kajian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak memberikan dampak pada Kinerja Karyawan namun memiliki kontribusi positif terhadap Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pesatnya revolusi industri yang secara langsung merubah tananan pola dalam bekerja telah berkembang cukup signifikan pada lanskap global yang melanda beragam aspek mulai dari aspek bisnis, sosial, dan beberapa aspek lainnya. Aspek bisnis menjadi salah satu aspek yang memiliki perubahan yang sangat signifikan yang menyebabkan perubahan operasional bisnis dan perubahan perilaku konsumen. Sektor perbankan merupakan bidang usaha yang dituntut untuk melakukan penyesuaian secara cepat akibat dinamika perilaku konsumen yang terus bergerak mengikuti perubahan generasi yang memengaruhi pola kebiasaan serta cara berinteraksi para pengguna layanan. Salah satu cara efektif untuk dapat tetap bertumbuh bagi para pelaku industri perbankan ialah dengan memaksimalkan sumber daya yang mereka miliki yaitu karyawan. Kinerja karyawan menjadi penentu nasib perbankan untuk dapat tetap relevan ditengah kondisi dunia yang terus menerus berubah secara dinamis. Semakin tinggi kinerja karyawan maka perbankan akan dapat beradaptasi dengan perubahan pola-pola baru yang kerap kali berubah disetiap segmen konsumen mereka. Temuan tersebut memiliki keterkaitan dengan studi terdahulu dari (Julius, Oktavia, and Zami Alex 2022) yang melibatkan 60 karyawan bank milik negara yang bekerja pada kawasan Jakarta Selatan.

Untuk memastikan tujuan jangka panjang dan jangka pendek dapat terwujud, setiap karyawan diharapkan memberikan peran yang selaras dengan kebutuhan perusahaan karena tanpa kontribusi kinerja karyawan yang memadai perusahaan perbankan akan kehilangan posisi strategis di mata konsumennya. Oleh karena itu, perlu dilakukan adanya penyesuaian target bagi setiap karyawan yang sesuai dengan arah dan tujuan perusahaan yang baru. Penilaian terhadap baik buruknya Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh tolok ukur pencapaian terhadap target yang telah disetujui bersama sebab kinerja menggambarkan kualitas usaha dalam mengarah pada pemenuhan tujuan visi serta misi yang ditetapkan dalam perencanaan strategis perusahaan. (Ayu Putri Gayatri et al. 2018) melakukan penelitian pada Bank Mandiri cabang Makassar yang mana menyimpulkan bahwasannya “karyawan yang memiliki kinerja baik sudah memahami arah dan strategi perusahaan dimasa depan dengan baik serta mampu mengambil langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan agar terwujudnya strategi yang sudah dirumuskan sebelumnya”. Karyawan dapat dikategorikan berkinerja baik jika hasil yang dia berikan dari beragam pekerjaan yang ia perlu jalankan dalam rutinitas kesehariannya menghasilkan nilai yang lebih tinggi atau melampaui standar yang sudah ditetapkan sebelumnya yang mana hal ini biasa disebut sebagai *Key Performance Indicator*. Pada pelaksanaannya, pengukuran Kinerja Karyawan harus mengikuti arah perencanaan strategis dan disesuaikan dengan tujuan visi serta misi organisasi.

Riset ini dikembangkan dari analisis mengenai penurunan rasio profitabilitas yang muncul pada sejumlah lembaga perbankan swasta yang beroperasi di wilayah Jakarta. Kondisi ini tentunya akan menjadi sangat memperhatikan karena ketidakmampuan bank swasta untuk bersaing dengan bank milik negara atau bank swasta lainnya. Tentunya hal ini terjadi karena kinerja karyawan di perbankan swasta belum mampu bersaing dengan kinerja karyawan pada bank milik negara.

Tabel 1

Data Pencapaian Laba Tahunan

Nama Perusahaan	2023	2024	Ratio Penurunan
PT. Bank BTPN Syariah Tbk	1.08 T	1.06 T	1,85%

PT. Bank Danamon Tbk	3.55 T	3,18 T	9.1%
PT. Bank Maybank Indonesia Tbk	1.74 T	1.11 T	36%
PT. Bank Panin Tbk	3.01 T	2.87 T	4.62%
PT. Bank Mega Tbk	3.51 T	2.63 T	25.04%
PT. Bank Ina Perdana Tbk	207.8 M	81.8 M	60.6 %

Sumber: Lapaoran Keuangan

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwasannya “beberapa bank swasta di Jakarta telah mengalami penurunan laba yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir dan melihat hal tersebut tentu perlu adanya tindakan yang berfokus pada peningkatan kinerja karyawan dengan harapan dapat memperbaiki kinerja perusahaan yang mana secara langsung akan berimbas pada pertumbuhan laba dimasa mendatang”. Dengan memusatkan perhatian pada perbaikan kinerja karyawan, diharapkan nantinya karyawan bisa memberikan kontribusi yang lebih baik melalui ide-ide yang mendukung peningkatan laba atau efisiensi pada proses bisnis. Karena tanpa adanya kinerja karyawan yang kompetitif sulit bagi perusahaan perbankan swasta di Jakarta untuk dapat bersaing dan memenangkan persaingan diantara perbankan swasta lainnya serta bank milik negara atau yang biasa dikenal sebagai Bank BUMN. Atas dasar tersebut organisasi memerlukan rancangan perubahan menyeluruh yang dapat memperkuat kualitas kinerja karyawan sehingga lembaga mampu bertarung secara efektif dalam kompetisi industri perbankan.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work Life Balance menunjukkan situasi ketika seseorang bisa mengatur alokasi waktu dengan terstruktur sehingga seluruh aktivitas harian dapat berjalan serasi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Kesetaraan waktu yang dimaksud adalah pekerja memiliki kesempatan dan waktu yang cukup untuk mengalokasikan waktunya pada hal-hal diluar pekerjaan dan meminimalisir tuntutan dominasi pekerjaan di keseharian mereka (Sasongko and Mansyur 2025). Sedangkan menurut (Jina Andarista, Nurdin Latif, and Jumaidah Jumaidah 2024) “Work Life Balance adalah suatu konsep yang berfokus pada pengelolaan yang adil antara hubungan pekerjaan dengan hubungan pribadi”. Kondisi ini pun menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan karena perlu adanya perubahan yang signifikan pada organisasi mereka karena tuntutan yang diberikan oleh karyawannya. Work Life Balance juga termasuk kendali penuh bagi karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya sebagai pekerja serta kendali atas kehidupan pribadinya atau bahkan orang lain. Dengan melihat kondisi Jakarta yang saat ini menduduki peringkat tertinggi karena stress kerja yang tinggi dimata dunia maka sudah semestinya dilakukan penanganan secara lebih lanjut dengan mengimplementasikan Work Life Balance pada sistem kerja perusahaan di Indonesia terutama bagi para perusahaan yang berada di Jakarta.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dapat dipahami sebagai respons psikologis dari seorang individu atas seluruh proses pekerjaan yang ia jalankan secara terus menerus dalam agenda kerja hariannya. Kondisi ini dapat diukur melalui level antusias mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin tinggi level antusias mereka maka menandakan jika kepuasan kerja mereka berada dalam level yang positif dan begitupun sebaliknya semakin rendahnya antusias mereka pada pekerjaannya menandakan kepuasan kerja mereka berada

dalam level yang negatif (Wiliandari n.d.). sedangkan (Ayu, Pitasari, and Surya Perdhana 2018) mendefinisikan “Kepuasan Kerja sebagai sejauh mana kepercayaan yang diberikan perusahaan terhadap setiap karyawannya”. Kepercayaan tersebut meliputi beban tugas yang diberikan serta pengukuran kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Individu akan memperoleh Kepuasan Kerja yang mengarah pada perasaan positif apabila seluruh tanggung jawabnya dapat dituntaskan dengan efektif dan evaluasinya dilakukan melalui besaran kontribusi yang terbentuk dari pencapaian hasil kerja yang sudah dirampungkan. Kepuasan kerja tidak hanya berdasar pada pekerjaan teknis, namun juga perlakuan perusahaan yang diimplementasikan dalam organisasi internalnya. Salah satu langkah baik perusahaan dalam mencapai level produktivitas yang tinggi dapat ditempuh melalui pengukuran kepuasan kerja yang dilakukan secara berkala.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang berasal dari internal individu sebagai pemicu dalam menyelesaikan beragam konteks masalah, menghadirkan ide-ide baru dan rasa antusias untuk bertumbuh melalui optimalisasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya selama bekerja dengan tujuan terwujudnya visi, misi dan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Algon Ariyiliyanto 2013). Sedangkan menurut (Ragil et al. 2023) “Motivasi Kerja adalah kemauan para pekerja yang diinisiasi oleh dorongan dari diri sendiri sebagai hasil integrasi keseluruhan aspek kebutuhan pribadinya, melalui pengaruh dari lingkungan fisik serta pengaruh lingkungan sosial yang mana kekuatannya sangat bergantung pada proses pengintegrasian tersebut integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadinya, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut”. Sehingga dapat disimpulkan jika Work Life Balance adalah sebuah level intensitas dari seorang individu untuk mengerahkan beragam kemampuannya demi tujuan tertentu yang dituangkan dalam proses kerjanya sebagai pekerja. (Budiman et al. n.d.) memaparkan bahwasannya “semakin tinggi level Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan akan selaras dengan kinerja mereka dalam organisasi”. Situasi ini memperlihatkan bahwa keberadaan Motivasi Kerja dapat memunculkan efek konstruktif yang mendorong realisasi tujuan perusahaan pada waktu yang akan datang. Hal ini dikarenakan kedua aspek tersebut mampu menekan tingkat stress para pekerja sehingga mampu meningkatkan level produktivitas mereka dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah seberapa besar hasil yang berupa kualitas serta kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya selama bekerja. Kualitas serta kuantitas yang dimaksud dapat berimbas secara langsung maupun tidak langsung terhadap pendapatan perusahaan. Dampak tidak langsung dapat berupa perbaikan pada proses bisnis di internal perusahaan dan dampak langsungnya adalah ide-ide yang berhasil diberikan terhadap aspek-aspek penting pada perusahaan dan berpotensi mendapatkan keuntungan karena memiliki hubungan yang kuat dengan konsumen secara langsung (Luthfi Umamul Husna and Bangun Putra Prasetya 2024). Sedangkan menurut (Safitri Anissa Nur 2022) “Kinerja Karyawan adalah hasil akhir pada suatu pengukuran pencapaian yang sudah disepakati sebelumnya dimana proses bisnis akan berjalan dengan optimal jika target yang sudah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai oleh setiap karyawan”. Apabila kontribusi pegawai dalam memenuhi target yang telah digariskan menunjukkan peningkatan maka performa perusahaan bergerak menuju kondisi maksimal karena keberhasilan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Disisi lain (Armediana Sukmarwati 2022) mendefinisikan “kinerja karyawan sebagai sebuah capaian hasil yang yang diberikan oleh karyawan terhadap

perusahaan melalui rutinitas pekerjaannya yang dapat berbentuk kualitas serta kuantitas”. Apabila jumlah pekerjaan yang disertai mutu memadai terus bertambah maka hal ini mencerminkan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja unggul yang dapat menggerakkan performa perusahaan pada masa mendatang serta menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam merealisasikan visi misi dan tujuan organisasi. Jika perusahaan tidak mendapatkan kinerja yang memadai dari tenaga kerjanya maka lembaga akan mengalami kesulitan signifikan dalam merealisasikan visi misi beserta tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang telah dirancang.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian (Jina Andarista et al. 2024) dengan responden penelitian adalah karyawan PT. Ide Kreasi Warna menyatakan bahwa “*Work Life Balance* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*”. Berdasarkan hasil penelitian (Ramdhani and Rasto 2021) juga menyatakan bahwa “pada karyawan tetap pada perusahaan percetakan di Kota Bandung didapat hasil jika *Work Life Balance (WLB)* memberikan hubungan positif yang signifikan pada *Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitian yang dilakukan (Hasugian, Santati, and Farla 2023) juga ditemukan bahwa “hasilnya dari 38 responden pegawai Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang menghasilkan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*”. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil studi (Made and Ganapathi 2016) yang melibatkan pegawai PT Bio Farma Persero memperlihatkan bahwa Work Life Balance berperan dalam menciptakan pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Merujuk pada hasil analisis dalam penelitian (Ananda Isa et al. 2024) dengan jumlah partisipan sebanyak 214 aparatur Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo teridentifikasi bahwa Work Life Balance memberikan dorongan yang selaras dengan peningkatan Kepuasan Kerja. Riset yang dikembangkan oleh (Rodhiyatu Aliya and Saragih 2020) bersama 70 personel PT Telkom pada Divisi Telkom Regional III Jawa Barat memaparkan bahwa Work Life Balance memiliki kontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga data tersebut mendorong penyusunan hipotesis penelitian:

H₂ : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja*

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian dari (Rahayu, Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, and Aprianti n.d.) dengan 40 responden PT. Pegadaian Salama Cabang Bima menghasilkan temuan bahwa “Motivasi Kerja memengaruhi positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja”. Dari penelitian yang terdahulu lainnya yang juga hasilnya menyatakan didukung adalah temuan dari (Rizki Ariadi et al. n.d.) dengan 33 responden pegawai kantor kecamatan sungai pandan yang menunjukkan bahwa “Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada Kepuasan Kerja”. Kajian yang disusun oleh (Mukminin 2021) terhadap 40 aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima memberikan pernyataan bahwa “Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada Kepuasan Kerja”. Mengacu pada keseluruhan uraian sebelumnya sehingga hipotesis utama yang diperlukan dalam penelitian ini dapat dirincikan sebagai berikut:

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Sutrischastini et al. 2015) dengan 162 sampel karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul menyatakan bahwa “*Motivasi Kerja* memiliki hubungan positif terhadap *Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitian yang serupa oleh (Manajemen et al. 2023) dengan 60 responden karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang yang menyatakan hasilnya bahwa “*Motivasi Kerja* memiliki pengaruh positif langsung pada *Kinerja Karyawan*”. Pada penelitian (Pangestu Ariandi and Saputro n.d.) juga menyatakan bahwa “*Motivasi Kerja* memiliki pengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* dengan 31 responden PT. Pesat Jaya Utama”. Dengan mempertimbangkan pemaparan konteks sebelumnya maka kerangka hipotesis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

H₄ : *Motivasi Kerja* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan*

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut (Hermana Jizat Daniel Dody et al. 2023) dengan 44 responden adalah PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado hasilnya menyatakan bahwa “*Motivasi Kerja* memiliki pengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan*”. Temuan serupa juga terdapat dalam penelitian sebelumnya oleh (Rohimah Aulia Restiani et al. 2023) yang dilakukan terhadap 89 karyawan di PT. Silver Kris Bandung, yang menyatakan bahwa “*Kepuasan Kerja* memengaruhi secara positif terhadap *Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitian (Widayanti and Widiastini 2021) menunjukkan hasil bahwa “*Kepuasan Kerja* memiliki pengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* dengan jumlah 32 responden karyawan PT. Adi Karya Graha Mulya”. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅ : *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan*

Peran Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian lainnya dari (Wardhani and Hasan 2024) menunjukkan bahwa “*Kepuasan Kerja* memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Karyawan*, dengan responden yang terdiri dari 55 karyawan di universitas swasta pekanbaru”. Hasil penelitian serupa yang dilakukan terhadap 127 karyawan Bank BNI yang menyatakan bahwa “variabel *Kepuasan Kerja* memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Karyawan*” (Sabrina and Kurniawati 2024). Selain itu, temuan dari (Khansa Nadhilah et al. 2024), yang melibatkan 185 sampel penelitian pada perawat di rumah sakit X menunjukkan bahwa “*Kepuasan Kerja* memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Karyawan*”. Dengan menelaah data pada penjelasan sebelumnya maka susunan hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

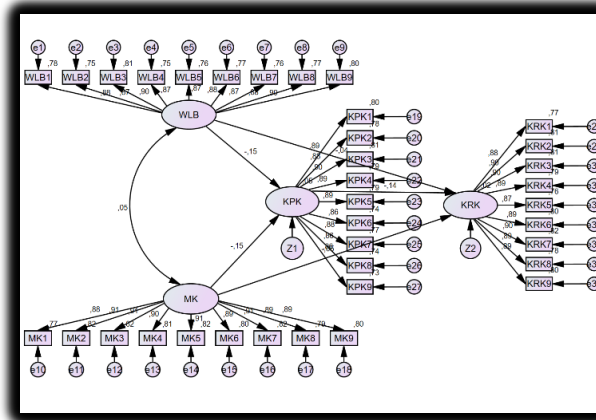
H₆ : Peran *Kepuasan Kerja* memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Karyawan*

Peran Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khansa Nadhilah et al. 2024) mengungkap bahwa bahwa “variabel *Kepuasan Kerja* berperan sebagai mediator yang memengaruhi hubungan antara *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* dengan jumlah 185 sampel perawat di rumah sakit X”. Selain itu, penelitian lain dari (Siagian Hotlan and Lusri Lidia 2017) dengan 63 sampel penelitian karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya juga menghasilkan temuan bahwa “*Kepuasan Kerja* memediasi hubungan antara *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*”. Di sisi lain analisis yang dilakukan oleh (Wayan and Lantara 2018) berfokus pada 65 karyawan PT Indonesia Tourism Development Corporation memperlihatkan hasil bahwa “*Kepuasan Kerja* memediasi hubungan antara *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*”. Ketika seluruh dasar pemikiran sebelumnya diperhatikan secara menyeluruh maka hipotesis yang diperlukan dapat dijabarkan sebagai berikut:

H₇ : Peran *Kepuasan Kerja* memediasi pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan*

Struktur paradigma yang digunakan dalam penelitian ini dapat diamati pada ilustrasi yang tersedia pada bagian berikut.



Gambar 2

Sumber : (Khansa Nadhilah et al. 2024)

METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan rancangan kuantitatif deskriptif dengan objek berupa pegawai pada Perbankan Swasta di kawasan Jakarta serta pengumpulan informasi dilakukan melalui kuesioner digital google form dalam satu periode pengisian tunggal kemudian proses pengujian data memanfaatkan metode statistik deskriptif dan analisis hipotesis. Kajian ini memasukkan 4 variabel yang menyusun keseluruhan rancangan analisis dimana Work Life Balance bersama Work Motivation ditempatkan sebagai variabel bebas sementara Kepuasan Kerja dijadikan sebagai elemen mediasi serta Kinerja Karyawan diposisikan sebagai variabel akhir yang dipengaruhi. Seluruh variabel penelitian berskala interval dengan menggunakan pengukuran Skala Likert dengan rentang angka 1 sampai dengan 5, dimana setiap angka memiliki keterangan sebagai berikut “1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju”.

Tabel 1. Indikator Penelitian

Indikator	Indikator Pernyataan	Sumber
-----------	----------------------	--------

WLB1	Saya memiliki keseimbangan waktu untuk bekerja dan waktu bersama keluarga.	(Fransisco Nadapdap and Harahap 2023)
WLB2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan jam kerja dan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya.	
WLB3	Saya memiliki kesempatan untuk berlibur diluar jam kerja.	
WLB4	Beban pekerjaan saya tidak menyulitkan saya dalam menjalani kehidupan pribadi saya.	
WLB5	Ketika saya memiliki masalah pribadi saya dapat tetap fokus pada tanggung jawab ditempat kerja.	
WLB6	Saya mampu memisahkan kehidupan personal dengan tanggung jawab ditempat kerja	
WLB7	Keluarga saya mendukung pekerjaan saya dan saya merasa puas atas pekerjaan saya.	
WLB8	Saya merasa puas atas apa yang saya dapatkan selama bekerja.	
WLB9	Pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saya jalani saat ini membuat saya merasa puas.	
MK1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	(Putra and Pasaribu 2023)
MK2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan mencapai kesuksesan.	
MK3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan usaha dan keterampilan.	
MK4	Saya memiliki minat untuk terkenal pada suatu bidang tertentu.	
MK5	Saya menyelesaikan hal yang sulit dengan hasil yang memuaskan.	
MK6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari orang lain.	
MK7	Saya kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.	
MK8	Saya jujur dalam menyelesaikan pekerjaan.	
MK9	Saya memiliki inisiatif kerja yang tinggi dan mengedepankan prestasi kerja.	
KPK1	Saya senantiasa hadir tepat waktu untuk bekerja.	(Putra and Pasaribu 2023)
KPK2	Saya senang dalam melakukan pekerjaan tanpa terbebani.	
KPK3	Saya tidak pernah merasa terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan.	
KPK4	Saya menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan..	
KPK5	Sistem penggajian sudah sesuai dengan keinginan saya.	
KPK6	Sistem promosi jabatan sudah berjalan dengan semestinya.	
KPK7	Hubungan sosial sesama pegawai selalu berjalan harmonis.	
KPK8	Pekerjaan yang diberikan terhadap sudah sesuai dengan kemampuan saya.	
KPK9	Pimpinan selalu menyediakan waktu untuk mendiskusikan masalah pekerjaan.	
KRK1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.	(Hasugian, Santati, and Farla 2023)
KRK2	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.	
KRK3	Saya mampu memberikan hasil kerja yang baik.	
KRK4	Saya memberikan kuantitas pekerjaan sesuai standard perusahaan.	
KRK5	Saya selalu hadir.	

KRK6	Saya cepat dan tepat dalam bekerja.	
KRK7	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab secara tepat waktu.	
KRK8	Saya menerima waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	
KRK9	Saya senantiasa memperhatikan target dalam menyelesaikan pekerjaan.	

Total butir pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini mencapai 36 item sehingga kebutuhan jumlah sampel dihitung dengan mengalikan 36 pertanyaan dengan rentang 5 sampai 10 sehingga menghasilkan kebutuhan responden minimal sebanyak 180 hingga 360 orang.

Penelitian kali ini menggunakan sampel yang sudah ditentukan berdasarkan tujuan yang akan dicapai. Untuk dapat mencapai kesana responden yang digunakan dalam tujuan ini telah sesuai dengan karakteristik pada judul penelitian yaitu pekerja di sektor Perbankan Swasta Wilayah Jakarta. Pada bagian metodologis teknik pemilihan sampel yang diterapkan berupa purposive sampling sehingga elemen sampel dipilih berdasarkan kesesuaian terhadap tujuan penelitian (Etikan et al., 2017). Penetapan jumlah peserta penelitian akan memakai ketentuan ukuran minimal 5 kali dari total butir pertanyaan sampai batas maksimum 10 kali butir pertanyaan sehingga dengan 36 pertanyaan maka kebutuhan sampel berada pada kisaran 180 sampai 360 individu yang dianggap mencukupi cakupan analisis (Hair et al., 2020). responden dengan tingkat pendidikan Strata Satu (S1) yang lebih banyak dibandingkan tingkat pendidikan lainnya (Diploma, S2, dan S3). Partisipan dengan latar pendidikan S1 mendominasi dengan 161 orang atau sekitar 85 persen kemudian disusul peserta berpendidikan S2 sebanyak 17 orang atau 9 persen serta peserta Diploma dengan total 12 orang atau 6 persen dan kategori S3 tidak memberikan tambahan jumlah responden. Kelompok responden dengan masa kerja 1 sampai 5 Tahun menjadi kategori paling dominan dengan jumlah 136 orang atau 72 persen lalu kelompok masa kerja di atas 16 Tahun hanya berisi 2 orang atau 1 persen dari total partisipan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berlandaskan penelitian yang sudah dilakukan pada responden tertentu dapat diterangkan bahwa “karakteristik responden pria memiliki hasil sebanyak 79 orang dengan jumlah persentase sebesar 42% dan jumlah karakteristik responden wanita memiliki hasil sebanyak 111 orang dengan jumlah persentase 58%”. Kelompok usia 22 sampai 30 Tahun menjadi penyumbang responden terbanyak sebanyak 157 orang atau 83 persen sementara kelompok usia 41 sampai 50 Tahun berjumlah 6 orang atau 3 persen serta tingkat pendidikan S1 menjadi kelompok terbanyak dibandingkan Diploma S2 dan S3. Jumlah responden pada tingkat pendidikan S1 berjumlah 161 orang dengan presentase sebesar 85%, kemudian selanjutnya responden tingkat pendidikan S2 dengan jumlah sebanyak 17 orang dan presentase sebesar 9%, selanjutnya diikuti responden dengan tingkat pendidikan Diploma dengan jumlah sebanyak 12 orang dan memiliki presentase sebesar 6% dan responden terakhir dari tingkat pendidikan S3 yang tidak menyumbang sedikitpun pada penelitian ini. Kelompok partisipan yang memiliki durasi pengalaman kerja berada pada interval 1 sampai 5 Tahun tampak mendominasi dengan total akumulasi 136 individu setara 72% sedangkan bagian dengan jumlah paling rendah tampak muncul pada kategori pengalaman kerja lebih dari 16 Tahun dengan temuan frekuensi 2 individu setara 1%.

Uji Validitas

Indikator	Indikator Pernyataan	Factor Loading	Kesimpulan
WLB1	Saya memiliki keseimbangan waktu untuk bekerja dan waktu bersama keluarga.	1,000	Valid
WLB2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan jam kerja dan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya.	0,947	Valid
WLB3	Saya memiliki kesempatan untuk berlibur diluar jam kerja.	1,076	Valid
WLB4	Beban pekerjaan saya tidak menyulitkan saya dalam menjalani kehidupan pribadi saya.	0,967	Valid
WLB5	Ketika saya memiliki masalah pribadi saya dapat tetap fokus pada tanggung jawab ditempat kerja.	0,961	Valid
WLB6	Saya mampu memisahkan kehidupan personal dengan tanggung jawab ditempat kerja	1,007	Valid
WLB7	Keluarga saya mendukung pekerjaan saya dan saya merasa puas atas pekerjaan saya.	0,957	Valid
WLB8	Saya merasa puas atas apa yang saya dapatkan selama bekerja.	0,951	Valid
WLB9	Pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saya jalani saat ini membuat saya merasa puas.	1,022	Valid
MK1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	1,000	Valid
MK2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan mencapai kesuksesan.	1,026	Valid
MK3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan usaha dan keterampilan.	1,032	Valid
MK4	Saya memiliki minat untuk terkenal pada suatu bidang tertentu.	1,018	Valid
MK5	Saya menyelesaikan hal yang sulit dengan hasil yang memuaskan.	0,976	Valid
MK6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari orang lain.	1,042	Valid
MK7	Saya kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.	0,992	Valid

MK8	Saya jujur dalam menyelesaikan pekerjaan.	1,039	Valid
MK9	Saya memiliki inisiatif kerja yang tinggi dan mengedepankan prestasi kerja.	0,976	Valid
KPK1	Saya senantiasa hadir tepat waktu untuk bekerja.	1,000	Valid
KPK2	Saya senang dalam melakukan pekerjaan tanpa terbebani.	1,06	Valid
KPK3	Saya tidak pernah merasa terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan.	0,988	Valid
KPK4	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya.	0,991	Valid
KPK5	Sistem penggajian sudah sesuai dengan keinginan saya.	0,964	Valid
KPK6	Sistem promosi jabatan sudah berjalan dengan semestinya.	0,933	Valid
KPK7	Hubungan sosial sesama pegawai selalu berjalan harmonis.	1,03	Valid
KPK8	Kemampuan yang saya miliki sudah sesuai dengan tanggung jawab saya.	0,922	Valid
KPK9	Pimpinan selalu menyediakan waktu untuk mendiskusikan masalah pekerjaan.	0,916	Valid
KRK1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.	1,000	Valid
KRK2	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.	1,084	Valid
KRK3	Saya mampu memberikan hasil kerja yang baik.	1,069	Valid
KRK4	Saya memberikan kuantitas pekerjaan sesuai standard perusahaan.	1,079	Valid
KRK5	Saya selalu hadir.	1,067	Valid
KRK6	Saya cepat dan tepat dalam bekerja.	1,018	Valid
KRK7	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	1,085	Valid
KRK8	Saya menerima waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	1,07	Valid
KRK9	Saya senantiasa memperhatikan target dalam menyelesaikan pekerjaan.	1,025	Valid

Hasil pengolahan tampak menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diuji melalui 36 butir pernyataan telah mencapai syarat kelayakan karena nilai factor loading melebihi 0,50 sehingga seluruh butir tersebut selanjutnya dapat diproses pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Validitas

Pengujian reliabilitas merupakan bagian penting pengujian instrumen untuk menentukan apakah hasil atau jawaban dari setiap responden terpercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas dilakukan melalui nilai cronbach's alpha dimana semua butir instrumen yang lolos uji sebelumnya dan telah terbukti valid dapat diarahkan menuju tahap penilaian reliabilitas sebagaimana acuan yang dijelaskan oleh Sekaran & Bougie (2018):

1. Hasil *cronbach's alpha* > 0,70 menandakan jika instrumen telah reliabel.
2. Hasil *cronbach's alpha* < 0,70 menandakan jika instrumen tidak reliabel.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach's alpha	Keputusan
<i>Work Life Balance</i>	9	0,981	<i>Reliable</i>
<i>Motivasi Kerja</i>	9	0,982	<i>Reliable</i>
<i>Kepuasan Kerja</i>	9	0,981	<i>Reliable</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	9	0,986	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS)

Temuan analisis reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memunculkan nilai Coefficient Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70 sehingga dinilai reliabel dengan rincian Work Life Balance 0,981, Motivasi Kerja 0,982, Kepuasan Kerja 0,981 dan Kinerja Karyawan 0,986. Jika dilihat dari hasil pengujian dapat disimpulkan jika seluruh item tersebut sudah lebih besar dari 0,70 yang berarti dapat diartikan instrument tersebut memenuhi kelayakan untuk alat pengumpulan data dari penelitian ini

Uji Goodness of Fit Model

Kriteria Parsimonius Fit Measures adalah penyesuaian terhadap pengukuran goodness of fit yang bertujuan memungkinkan perbandingan diantara model dan jumlah koefisien yang saling berbeda. Penilaian kriteria tersebut ditentukan melalui nilai normed chi square CMIN/DF yang memiliki ketentuan standar berupa batas minimal 1 serta batas maksimal 5 sehingga digunakan sebagai acuan dalam menilai tingkat kesesuaian model (Hair et al., 2020).

Tabel 13
Hasil Uji Goodness of Fit Model

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Keputusan Model Fit	Hasil Olahan	Keputusan
<i>Absolute Fit</i>	<i>Chi-Square</i>	Low Chi-Square	624.686	<i>Poor Fit</i>
<i>Measure</i>	<i>p-value Chi-Square</i>	$\geq 0,05$	0,143	<i>Good Fit</i>

Incremental Fit Measures	RMSEA	$\geq 0,08$	0,018	Poor Fit
	GFI	$\geq 0,90$	0,854	Marginal Fit
	NFI	$\geq 0,90$	0,926	Good Fit
	RFI	$\geq 0,90$	0,921	Good Fit
	IFI	$\geq 0,90$	0,995	Good Fit
	TLI	$\geq 0,90$	0,995	Good Fit
	CFI	$\geq 0,90$	0,895	Marginal Fit
	AGFI	$\leq \text{GFI}$	0,835	Good Fit
Parsimonius Fit Measures	CMIN/DF	Antara 1 sampai 5	1.062	Good Fit

Dari paparan Tabel 13 mengenai analisis goodness of fit model terdapat tiga pendekatan pengukuran pada penerapan structural equation model SEM dimana absolute fit measure digunakan untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan baik pada struktur maupun gabungan pengukuran. Pengukuran *Chi-Square*, nilai yang rendah lebih disukai, namun sangat sensitif terhadap ukuran sampel. Nilai 624.686 bersama p-value 0,143 memberikan gambaran bahwa model berada pada kategori Good Fit sedangkan indikator RMSEA sebesar 0,018 menandakan kondisi poor fit dan GFI mencapai 0,854 yang mengarah kepada tingkat Marginal Fit dalam evaluasi keseluruhan. Jenis pengukuran model kedua yakni *incremental fit measures* yang memiliki tujuan untuk membandingkan model yang diajukan (*proposed model*) dan kriteria dari model kedua terdiri dari NFI yang hasilnya diperoleh sebesar $0,926 \geq 0,90$ maka diputuskan termasuk ke dalam *good fit*, selanjutnya RFI diperoleh hasil sebesar 0,921 dengan keputusan hasilnya adalah *good fit*, IFI hasilnya sebesar 0,995 yang menunjukkan hasil *good fit*, TLI hasil yang didapatkan sebesar 0,995 yang berarti menunjukkan keputusan *good fit*, CFI memiliki hasil sebesar 0,895 menunjukkan *Marginal fit* dan yang terakhir adalah AGFI dimana hasil yang didapat adalah $\leq \text{GFI}$ yakni sebesar 0,835 maka nilai tersebut menunjukkan *good fit*. Model ketiga atau terakhir adalah *parsimonius fit measures* yang memiliki tujuan untuk dapat dilakukan perbandingan antara model dengan jumlah koefisien yang berbeda. Kriteria yang termasuk di dalam model tersebut adalah CMIN/DF dengan hasil olahan sebesar 1,062 yang menunjukkan hasil nilai tersebut adalah *good fit*.

Uji Statistik Deskriptif

Hasil Uji Statistik Deskriptif *Work Life Balance*

Tabel 20
Statistik Deskriptif *Work Life Balance*

No.	Item Pernyataan	Mean	Standard Deviation
1	Saya memiliki keseimbangan waktu untuk bekerja dan waktu bersama keluarga.	3,47	0,883
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan jam kerja dan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya.	3,45	0,852

3	Saya memiliki kesempatan untuk berlibur diluar jam kerja.	3,46	0,935
4	Beban pekerjaan saya tidak menyulitkan saya dalam menjalani kehidupan pribadi saya.	3,47	0,871
5	Ketika saya memiliki masalah pribadi saya dapat tetap fokus pada tanggung jawab ditempat kerja.	3,48	0,859
6	Saya mampu memisahkan kehidupan personal dengan tanggung jawab ditempat kerja	3,42	0,898
7	Saya puas dengan pekerjaansaya saat ini serta didukung oleh keluarga.	3,47	0,859
8	Saya merasa puas dengan apa yang saya dapatkan didalam pekerjaan selama saya bekerja.	3,42	0,843
9	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang saya jalani sekarang.	3,47	0,889
Work Life Balance		3,46	0,877

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS)

Dari hasil pengujian diatas diketahui bahwa *mean* tertinggi dengan nilai *mean* sebesar 3,48 dapat diartikan bahwa “Perusahaan mampu memberikan ruang yang cukup bagi karyawan untuk masalah pribadinya sehingga dapat tetap fokus pada pekerjaannya”. Pernyataan dengan *mean* 3,42 menunjukkan bahwa perusahaan menyediakan ruang yang relatif adil bagi karyawan untuk menyelesaikan beragam aktivitas personal yang tidak berkaitan dengan tugas kerja.

Hasil Uji Statistik Deskriptif *Motivasi Kerja*

Tabel 21
Statistik Deskriptif *Motivasi Kerja*

No.	Item Pernyataan	Mean	Standard Deviation
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	3,41	0,908
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan mencapai kesuksesan.	3,42	0,938
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan usaha dan keterampilan.	3,42	0,898
4	Saya memiliki minat untuk terkenal pada suatu bidang tertentu.	3,44	0,951
5	Saya menyelesaikan hal yang sulit dengan hasil yang memuaskan.	3,44	0,881
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari orang lain.	3,43	0,933
7	Saya kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.	3,43	0,933
8	Saya jujur dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,43	0,945
9	Saya memiliki inisiatif kerja yang tinggi dan mengedepankan prestasi kerja.	3,44	0,916
Motivasi Kerja		3,43	0,923

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS)

Pengujian yang sudah dilakukan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi dengan nilai *mean* sebesar 3,43 mengindikasikan bahwa responden suka dan selalu bekerja dengan dorongan Motivasi Kerja yang berarti responden suka menggunakan Motivasi Kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,41 yaitu responden dapat menyelesaikan tugas secara cukup cepat dengan dorongan Motivasi Kerja yang rendah mengindikasikan bahwa dengan dorongan Motivasi Kerja belum tentu bisa menyelesaikan pekerjaan mereka secara cepat.

Hasil Uji Statistik Deskriptif *Kepuasan Kerja*

Tabel 22
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Item Pernyataan	Mean	Standard Deviation
1	Saya senantiasa hadir tepat waktu untuk bekerja.	3,51	0,859
2	Saya senang dalam melakukan pekerjaan tanpa terbebani.	3,47	0,924
3	Saya tidak pernah merasa terbebani dengan pekerjaan yang dilakukan.	3,55	0,845
4	Saya menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan..	3,49	0,859
5	Sistem penggajian sudah sesuai dengan keinginan saya.	3,54	0,833
6	Sistem promosi jabatan sudah berjalan dengan semestinya.	3,49	0,834
7	Hubungan sosial sesama pegawai selalu berjalan harmonis.	3,53	0,901
8	Pekerjaan yang diberikan terhadap sudah sesuai dengan kemampuan saya.	3,43	0,824
9	Pimpinan selalu menyediakan waktu untuk mendiskusikan masalah pekerjaan.	3,51	0,821
Kepuasan Kerja		3,50	0,856

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS)

Pengujian pada tabel sebelumnya menampilkan nilai mean paling besar 3,54 yang menggambarkan “responden merasa puas dengan upah yang diterima sehingga responden dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal”. Sedangkan nilai *mean* paling kecil sebesar 3,43 menyatakan bahwa “responden cukup menikmati setiap pekerjaan yang dilakukan yang mengindikasikan bahwa responden masih merasa dalam menjalankan pekerjaannya masih ada hal-hal yang kurang sesuai dengan harapannya”.

Hasil Uji Statistik Deskriptif *Kinerja Karyawan*

Tabel 23
Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	Mean	Standard Deviation
1	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,48	0,808

2	Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,42	0,855
3	Saya mampu memberikan hasil kerja yang baik.	3,43	0,844
4	Saya memberikan kuantitas pekerjaan sesuai standard perusahaan.	3,43	0,862
5	Saya selalu hadir.	3,44	0,869
6	Saya cepat dan tepat dalam bekerja.	3,44	0,806
7	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,44	0,851
8	Saya menerima waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.	3,43	0,856
9	Saya senantiasa memperhatikan target dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,45	0,813
Kinerja Karyawan		3,44	0,840

Sumber : Hasil Olah Data (SPSS)

Hasil pengujian pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi sebesar 3,48 yang berarti responden selalu berkoordinasi dengan rekan kerjanya sehingga terjalin kekompakan antar sesama karyawan dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Variabel tersebut akhirnya tercatat memiliki nilai rata rata yang paling rendah yaitu 3,42 berdasarkan pemeriksaan data. Hal ini menunjukkan bahwa “responden belum memberikan hasil yang cukup terampil disetiap pekerjaan yang dilakukannya”.

Uji Hipotesis

Tabel 24
Hasi Uji Hipotesis

	Hipotesis	Estimate	p-value	Simpulan
H ₁	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	0,038	0,575	Hipotesis Tidak Terdukung
H ₂	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Kepuasan Kerja</i>	0,144	0,049	Hipotesis Terdukung
H ₃	<i>Motivasi Kerja</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Kepuasan Kerja</i>	0,138	0,046	Hipotesis Terdukung
H ₄	<i>Motivasi Kerja</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	0,046	0,480	Hipotesis Tidak Terdukung
H ₅	<i>Kepuasan Kerja</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	0,131	0,064	Hipotesis Tidak Terdukung
H ₆	Peran <i>Kepuasan Kerja</i> memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	0,066	0,174	Hipotesis Tidak Terdukung
H ₇	Peran <i>Kepuasan Kerja</i> memediasi pengaruh <i>Motivasi Kerja</i> terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	0,018	0,175	Hipotesis Tidak Terdukung

Sumber : Hasil Olah Data (AMOS)

Temuan pengujian menunjukkan koefisien estimasi hipotesis pertama sebesar 0,038 disertai p-value 0,575 yang menandakan bahwa *Work Life Balance* tidak memperlihatkan pengaruh positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Pelaksanaan dari *Work Life Balance* untuk setiap karyawan di perusahaan Perbankan Swasta memiliki tujuan sebagai sebuah bentuk

keseimbangan hidup dimana individu memiliki kesempatan untuk mengalokasikan waktunya demi memenuhi kepentingan pekerjaan dan kepentingan pribadi. Keseimbangan ini dapat memicu sebuah kebebasan berfikir yang pada akhirnya dapat membuat individu mampu menyelesaikan hal-hal yang bersifat kompleks karena minimnya stress yang ia miliki. Hasil penelitian kali ini tidak sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Jina Andarista et al. 2024) yang mengungkap “jika *Work Life Balance (WLB)* mampu memberikan pengaruh positif pada *Kinerja Karyawan*”. Pengolahan data untuk hipotesis kedua memperlihatkan koefisien estimasi 0,144 dengan p-value 0,049 sehingga dapat dipahami bahwa *Work Life Balance* belum menunjukkan pengaruh positif signifikan pada *Kepuasan Kerja* meskipun penerapannya di perusahaan Perbankan Swasta Jakarta mampu memberikan dampak positif. Penerapan dari *Work Life Balance* untuk para karyawan dapat membuat karyawan dapat fokus dalam tanggung jawabnya dipekerjaan sehingga dapat meningkatkan level *Kepuasan Kerjanya*, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian hasil penelitian menurut (Made and Ganapathi 2016), dimana hasilnya mengungkap “jika *Work Life Balance (WLB)* dapat berkontribusi positif pada *Kepuasan Kerja*”. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga diperoleh koefisien estimasi 0,138 dengan p-value 0,046 yang menunjukkan bahwa *Motivasi Kerja* memiliki hubungan positif signifikan dengan *Kepuasan Kerja*. Penerapan dan pelaksanaan *Motivasi Kerja* bisa memberikan pengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja*. Penerapan dari *Motivasi Kerja* untuk setiap karyawan di perusahaan Perbankan Swasta bertujuan untuk membentuk mental para karyawan agar dapat memberikan atau mengoptimalkan potensi yang ada dalam dirinya dan menuangkannya dalam pekerjaan untuk memberikan ide-ide yang baik untuk perusahaan. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Pristiyanti Chintia Dita 2016) yang menyatakan bahwa “*Motivasi Kerja* memiliki pengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja* dimana semangat kerja yang ditimbulkan karena tingginya motivasi kerja dapat membuat karyawan puas atas setiap pekerjaan yang sudah ia lakukan di lingkungan internal perusahaan tempatnya bekerja”. Uji pada hipotesis keempat memberikan koefisien estimasi 0,046 dengan p-value 0,480 sehingga dapat dipahami bahwa *Motivasi Kerja* tidak memiliki kontribusi positif signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* serta menggambarkan bahwa dorongan internal karyawan berperan sebagai energi pendorong dalam memberikan prestasi. Situasi ini menjadi keuntungan tersendiri bagi perusahaan sebab lembaga bisnis tersebut diproyeksikan terus berkembang melalui pemanfaatan mutu capaian pekerjaan seluruh karyawan walaupun belum terdapat kepastian bahwa *Motivasi Kerja* yang meningkat akan beriringan dengan *Kinerja Karyawan* yang optimal. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Sutrischastini et al. 2015) yang menyatakan bahwa “*Motivasi Kerja* memiliki pengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* dimana setiap karyawan menyatakan bahwa pekerjaan bisa menjadi lebih baik jika didukung oleh teknologi digital yang memadai di perusahaan karena hal ini berpengaruh pada kinerja pekerjaan dari para karyawan”. Merujuk temuan penelitian terlihat bahwa koefisien estimasi pada hipotesis kelima sebesar 0,131 dan p-value mencapai 0,64 yang menandakan bahwa variabel *Kepuasan Kerja* belum memberikan kekuatan statistik yang cukup untuk menciptakan efek signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Level *Kepuasan Kerja* yang sudah diimplementasikan oleh perusahaan Perbankan di Jakarta belum dapat berjalan secara optimal. Oleh karenanya, perlu adanya upaya-upaya baru untuk dapat meningkatkan level *Kepuasan Kerja* para karyawannya. Menurut (Hermana Jizat Daniel Dody et al. 2023) pada penelitiannya terdahulu yang tidak sejalan dengan pernyataan di atas yakni menyatakan bahwa “*Kepuasan Kerja* merupakan bentuk sikap positif yang dimiliki oleh para karyawan atau pekerja terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja yang dianggap bahwa *Kepuasan Kerja* dapat menjadi faktor penting dari motivasi kerja dalam sektor bisnis”. Hasil dari analisis pada hipotesis penelitian ini diketahui jika nilai koefisien estimasi sejumlah 0,066 dan nilai p-value sejumlah 0,174. Hasil pengujian ini memberikan gambaran bahwa “*Kepuasan Kerja* belum dapat memediasi antara *Work Life Balance* terhadap *Kinerja*

Karyawan”. Hasil penelitian di atas tidak sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Sabrina and Kurniawati 2024). Hasil dari temuan pada penelitiannya menunjukkan bahwa “Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan”. Namun penelitian ini sejalan dengan (Wardhani and Hasan 2024) “jika Kepuasan Kerja belum dapat memediasi antara Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis dari peneliti bahwa karyawan akan lebih berminat untuk mengorbankan waktu lebih banyak, maka akan berbanding lurus dengan pendapatan”. Keadaan ini dinilai lebih dapat diterapkan ketimbang gagasan Work Life Balance dalam upaya membentuk Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan yang maksimal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien estimasi senilai 0,018 dan p-value mencapai 0,175. Hasil pengujian ini memberikan gambaran bahwa “Kepuasan Kerja belum dapat memediasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian di atas tidak sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Khansa Nadiyah et al. 2024). Hasil dari temuan pada penelitiannya menunjukkan bahwa “Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil analisis dari peneliti bahwa “karyawan tidak mendapatkan apresiasi atas hasil kerjanya sehingga muncul kecenderungan untuk tidak mengoptimalkan potensi yang ada pada dirinya karena beranggapan sebesar atau sebaik apapun hasil yang diberikan untuk perusahaan masih minim akan apresiasi serta reward yang diberikan sehingga Motivasi Kerja tidak mampu mendorong Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan kearah yang positif”.

Simpulan

Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang tidak menguntungkan antara Work Life Balance dan Kinerja Karyawan di perusahaan perbankan swasta Jakarta dimana praktik Work Life Balance tidak menghasilkan peningkatan performa. Terdapat pengaruh positif Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan perbankan swasta di Jakarta yang dibuktikan dengan semangat para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan mereka setelah pihak management perusahaan mampu memberikan waktu yang adil bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan waktu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya. Penelitian memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh menguntungkan terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan perbankan swasta Jakarta karena karyawan terdorong menciptakan ide baru dan mengekspresikan kreativitas diri namun pada sisi lain Motivasi Kerja menunjukkan korelasi negatif terhadap Kinerja Karyawan yang tidak menghasilkan peningkatan performa. Penelitian mengungkap bahwa Kepuasan Kerja berkaitan negatif dengan Kinerja Karyawan di perusahaan perbankan swasta Jakarta dan tidak terbukti bahwa penerapan Motivasi Kerja memberikan peningkatan performa serta variabel Kepuasan Kerja tidak mampu menjadi mediator bagi pengaruh Work Life Balance maupun Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algon Ariyiliyanto. 2013. Motivasi Kerja: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa Di Jawa Tengah. *JSIP* 2 (2)
- Ananda Isa, Bela, Irwan Yantu, Valentina Monoarfa, and Rezkiawan Tantawi. 2024. “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.” *JAMBURA* 6(3).
- Armediana Sukmarwati. 2022. *Jurnal Artikel Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang*.

- Ayu, Nimas, Aulia Pitasari, and Mirwan Surya Perdhana. 2018. *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*.
- Ayu Putri Gayatri, Gadis, Amir Imbaruddin, 2018. *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar Analysis of Employee Performance In Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cendrawasih Makassar Branch*. Vol. 24. Desember.
- Fransisco Nadapdap, Brian, and Kartini Harahap. 2023. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)." *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME 3*(5).
- Hasugian, Grecia Adiarti, Parama Santati, and Wita Farla. 2023. "Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang." *JAMBURA* 6(1).
- Hermana Jizat Daniel Dody, Areros A. William, and Tatimu Ventje. 2023. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado*. Vol. 4.
- Jina Andarista, Nurdin Latif, and Jumaidah Jumaidah. 2024. "Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ide Kreasi Warna." *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset* 2(6):203–21.
- Julius, Yopi, Devi Oktavia, and Zami Alex. 2022. *Analysis of Factors Affecting Employee Performance of Government Banks in the Melawai Region, South Jakarta*. Vol. 9.
- Kawet, R. C., Palandeng, I. D., & Pitta, R. V. (2024). Pengaruh Online Customer Review, Online Customer Rating, Dan Cash On Delivery Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada E-Commerce Tokopedia. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(2), 1170–1183
- Khansa Nadhilah, Mazaya, Margono Setiawan, and Christin Susilowati. 2024. "Work Motivation and Work-Life Balance on Employee Performance as Mediated by Job Satisfaction." *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478) 13(7):239–53.
- Luthfi Umamul Husna, and Bangun Putra Prasetya. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta." *Jurnal Bintang Manajemen* 2(2):19–28.
- Made, I., and Devan Ganapathi. 2016. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)." IV(1). <http://www.biofarma.co.id>,.
- Manajemen, Jurnal, DR Suparman, D. Jajang, SHG Wahyudin, Jurusan Manajemen, and Universitas Singaperbangsa Karawang. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang." *Bisma: Jurnal Manajemen* 9(1).
- Mukminin, Amirul. 2021. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Vol. 3.
- Pangestu Ariandi, Ryan, and Allya Saputro. n.d. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat*. Vol. 08.
- Pristiyanti Chintia Dita. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja."
- Ragil, Sena Wijaya, Ragil Sena Wijaya, and Elmira Siska. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 1(3):2580–8028. doi:10.54066/jmbe-itb.v1i1.296.
- Raintung, M. C., Kawet, R. C., & Lumatow, R. Y. (2024). Pengaruh Orientasi Pasar Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Melalui Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Mediasi Pada Pelaku Usaha Industri Rumah Panggung Di Kecamatan Woloan Kota Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(3), 1594–1610
- Ramdhani, Destry Yuyu, and Dr Rasto. 2021. "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As

- a Factor Affecting Employee Performance).” *Jurnal MANAJERIAL* 20(1):98–106. doi:10.17509/manajerial.v20i1.29670.
- Rodhiyatu Aliya, Ghinayati, and Romat Saragih. 2020. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.” 4(3).
- Rohimah Aulia Restiani, Suparwo Adi, and Handayani Dwi Rina. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DiPT. Silver Kris Bandung.”
- Sabrina, Clara, and Desi Tri Kurniawati. 2024. “Exploring the Relationship between Talent Management, Work-Life Balance, and Job Satisfaction in State-Owned Banking: A Mediation Analysis.” *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) 13(4):200–208. doi:10.20525/ijrbs.v13i4.3323.
- Sasongko, Risnandi Dwi, and Anwar Mansyur. 2025. “Organizational Citizenship Behavior : Hubungan Work-Life Balance, Transformational Leadership, Dan Organizational Justice Pada Event Organizer.” *Business Management Journal* 21(2):45. doi:10.30813/bmj.v21i2.8818.
- Wardhani, Beby Tri, and Hazwari Hasan. 2024. “Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pada Universitas Swasta Di Pekanbaru).” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 18(2):1018. doi:10.35931/aq.v18i2.3180.
- Yonggara, Y., Murni, S., & Tulung, J. E. (2021). Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Berbasis Tingkat Struktur Modal Pada Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di BEI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).