

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Pekerja Perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun oleh:

FAMIRZA SYIFAUN NAJJAH

NPM 22101081150



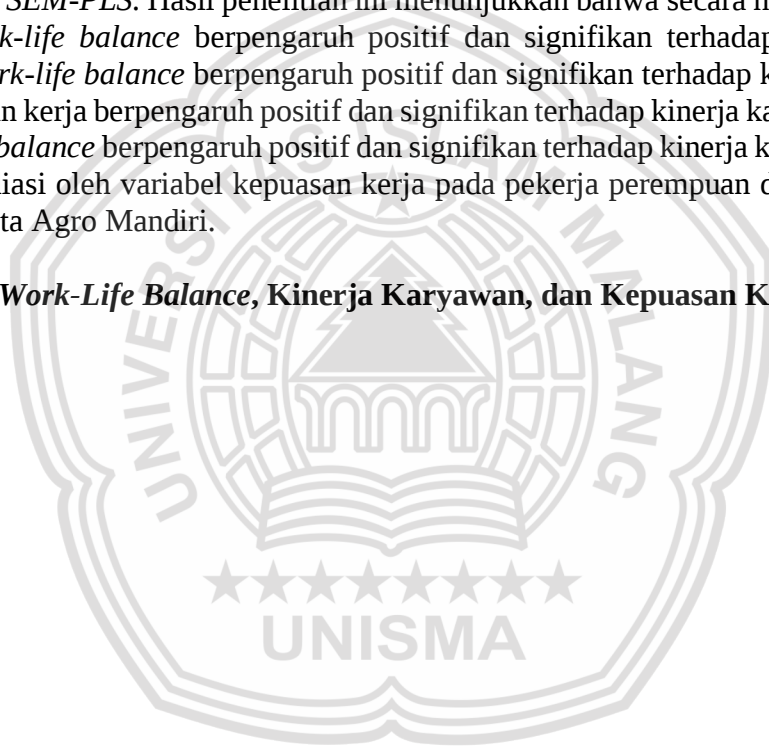
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MALANG**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *kuantitatif explanatory*. Sumber data dari penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari data penyebaran kuesioner pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri dan data sekunder yang berasal dari jurnal, peneliti terdahulu dan sumber lainnya. Populasi dan sampel dari penelitian ini sejumlah 36, yaitu seluruh karyawan perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *SEM-PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara hubungan langsung *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri.

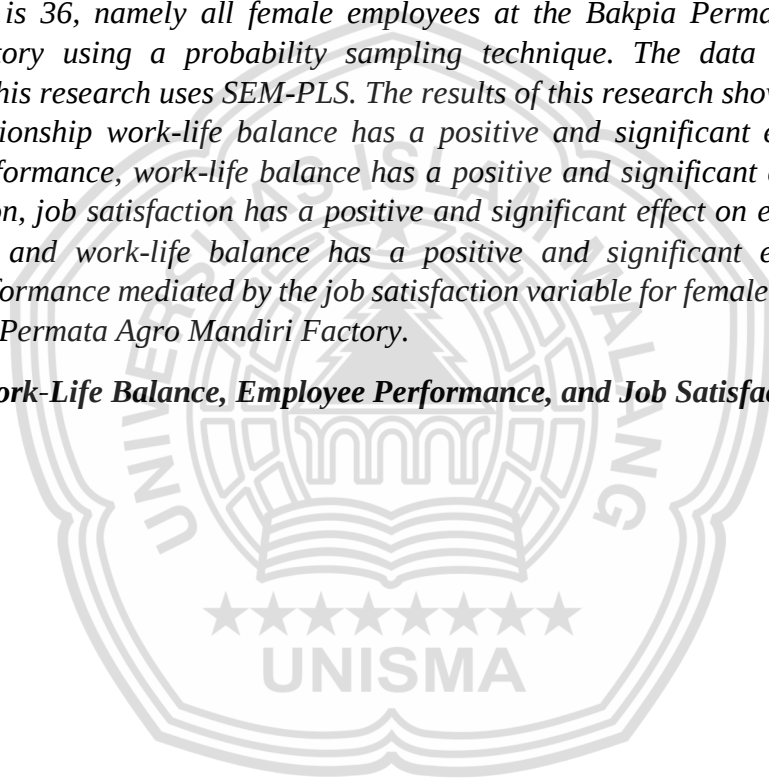
Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja



ABSTRACT

This research was conducted to analyze the effect of work-life balance on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. This research uses explanatory quantitative research. The data sources for this research are primary data originating from data distributing questionnaires to female workers at the Bakpia Permata Agro Mandiri Factory and secondary data originating from journals, previous researchers and other sources. The population and sample of this research is 36, namely all female employees at the Bakpia Permata Agro Mandiri Factory using a probability sampling technique. The data analysis technique in this research uses SEM-PLS. The results of this research show that in a direct relationship work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and work-life balance has a positive and significant effect on employee performance mediated by the job satisfaction variable for female workers at the Bakpia Permata Agro Mandiri Factory.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Performance, and Job Satisfaction*

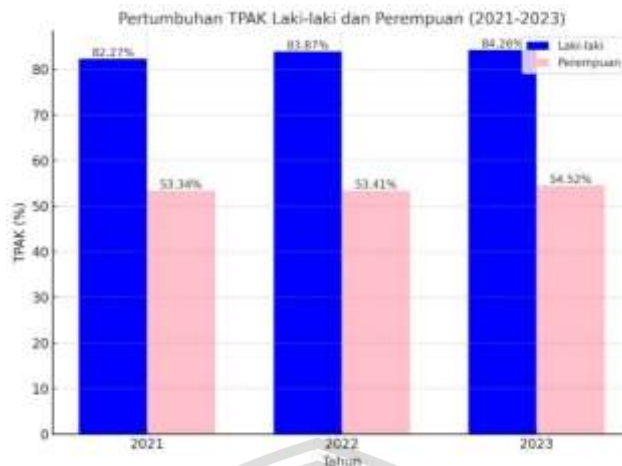


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sektor *food and beverage* di Indonesia pada tahun 2024 akan terus berkembang. Sektor manufaktur, termasuk industri pengolahan *food and beverage*, berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) non-migas dengan estimasi pertumbuhannya sekitar 4,5% per tahun pada tahun 2023, yang diperkirakan akan terus berlanjut meningkat di tahun 2024 (BPS, 2023a). Dengan terus berkembangnya *food and beverage* di Indonesia, banyak sekali perempuan yang memainkan peran penting dalam sektor ini, seperti pengusaha, pekerja, maupun konsumen. Meskipun pekerja perempuan memiliki peran yang signifikan dalam industri *food and beverage*, sektor ini masih memiliki tantangan terkait dengan ketimpangan gender untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung *work-life balance*, khususnya untuk pekerja perempuan yang juga memiliki kegiatan pribadi.



Gambar 1. 1 Data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Tahun 2022-2023

Sumber: Data diolah (BPS, 2023b)

Seperti yang ditunjukkan di Gambar 1.1, tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data BPS (2023b), tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki dan perempuan mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2023. TPAK laki-laki mencapai 83,87 persen pada tahun 2022, meningkat sebesar 1,6 persen poin dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2023 mengalami peningkatan lagi mencapai 84,26 persen. Begitu pula sebaliknya, TPAK perempuan pada tahun 2022 meningkat 1,11 persen dari tahun 2021, kemudian mengalami peningkatan lagi mencapai 54,52 persen di tahun 2023.

Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja dan posisi manajerial telah membawa perubahan positif terhadap dinamika tenaga kerja di sektor *food and beverage*. Motivasi perempuan untuk terjun ke

dunia kerja tidak hanya didorong oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh keinginan untuk mengembangkan potensi diri dan memberikan kontribusi yang berarti dalam organisasi (Insan *et al.*, 2024). Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, kemampuan perempuan dalam berpikir analitis, pemecahan masalah, dan kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan (Muljani *et al.*, 2021). Kontribusi mereka tidak hanya membantu mencapai target organisasi, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif, inklusif, dan seimbang. Dengan semakin banyaknya perempuan yang terlibat secara aktif di berbagai tingkatan organisasi, kinerja karyawan diharapkan terus meningkat sebagai hasil dari kolaborasi yang kuat dan keterlibatan perempuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Fokus pada peningkatan kinerja karyawan menjadi penting bagi perusahaan agar dapat bersaing di pasar yang dinamis dan memenuhi ekspektasi konsumen.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, karena secara langsung berkaitan dengan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut *Job Performance Theory* Campbell (1990), *job performance* merupakan perilaku yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi. *Job Performance Theory* menjelaskan bahwa pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan meliputi kualitas dan kuantitas hasil serta konsistensi dalam melaksanakan

pekerjaan, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Wiratama dan Sintaasih, 2013). Sejalan pernyataan Mangkunegara (2016), kinerja merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang optimal mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, kecenderungan pada karyawan perempuan juga menghadapi fenomena penurunan kinerja yang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti stres kerja dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini pun bisa terjadi pada karyawan perempuan.

Kinerja karyawan perempuan menjadi perhatian penting dalam dunia kerja karena mereka memainkan peran yang signifikan dalam berbagai sektor industri. Meskipun perempuan kini semakin banyak terlibat dalam posisi strategis dan kepemimpinan, fenomena ketimpangan gender dalam kinerja masih sering terjadi. Menurut Alianto dan Anindita (2018), banyak karyawan perempuan yang kesulitan dalam mencapai *work-life balance* yang dapat berdampak negatif pada tingkat stres, motivasi, dan produktivitas mereka. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mendukung kesetaraan gender agar pekerja perempuan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Work-Life balance merupakan konsep yang lebih luas yang mencakup pengelolaan perbedaan antara bekerja dan kehidupan pribadinya (Singh dan Khanna, 2011). Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stres dalam diri karyawan yang dapat berdampak kepada penurunan produktivitas kerja karyawan perempuan. Sebaliknya ketika keseimbangan tercipta antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan perempuan, mereka cenderung lebih fokus dan terhindar dari stres, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi terhadap pekerjaan serta berkontribusi pada peningkatan kinerja yang ditunjukkan (Badrianto dan Ekhsan, 2021).

Work-life balance bagi pekerja perempuan merupakan keadaan dimana seorang mampu mengatur serta membagi waktu sekaligus energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Teori Peran Ganda (*Dual-Role Theory*) Goode (1960), menekankan pada fenomena yang dihadapi perempuan di masyarakat, dimana mereka seringkali terjebak dalam dua peran yang saling bertentangan, yaitu sebagai peran kehidupan pribadi dan sebagai pekerja profesional yang keduanya harus dijalani sekaligus. *Work-life balance* bagi pekerja perempuan disini, mereka mampu mengatur dan membagi waktu dengan seimbang untuk urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Mariyanti *et al.*, (2022), *work-life balance* setiap perempuan bisa berbeda, tergantung dari fleksibilitas jam kerja masing-masing, pertolongan dan dukungan sosial yang tersedia, kemampuan

manajemen waktu, serta fleksibilitas individu itu sendiri. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dari kesuksesan perusahaan, sehingga diharapkan mampu bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Untuk mampu bekerja sesuai dengan tuntutan, karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memiliki kemampuan yang sesuai dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya adalah kepuasan karyawan (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Adapun Wardhani dan Hasan (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak signifikan. Hal ini dikarenakan *work-life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja dimana pengembangan karir secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan *work-life balance* tidak memiliki dampak yang sama.

Suryawan dan Salsabilla (2022) berpendapat, kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang memuaskan atau tidak. Kepuasan kerja karyawan mengacu pada sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pekerja perempuan bisa disebut sebagai kepuasan dan kebahagiaan yang dirasakan pekerja perempuan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pekerja perempuan dapat tercermin dari perubahan sikap seperti semakin tinggi semangat kerja, disiplin, motivasi, produktivitas, produktivitas dan prestasi

kerja. Pekerja perempuan yang puas dengan pekerjaannya memiliki kondisi mental yang lebih baik dan minimnya stres di tempat kerja.

Kepuasan kerja merupakan elemen yang sangat penting karena dapat mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaannya. Masalah kepuasan kerja menjadi menarik untuk diteliti karena berdampak pada aktivitas pekerja perempuan dalam keseharian mereka, serta memberikan manfaat besar bagi individu maupun perusahaan. Pekerja perempuan yang puas cenderung lebih sering hadir di tempat kerja, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi. Kepuasan kerja seharusnya menjadi fokus utama perusahaan, karena jika pekerja perempuan merasa tidak nyaman dan tidak dapat mengembangkan potensi mereka, hal ini akan menyebabkan kurangnya fokus dan konsentrasi pada pekerjaan mereka (Shabrina dan Ratnaningsih, 2019).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2021), Putri dan Hadi (2024), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, dimana semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Di sisi lain, telah ditemukan adanya hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya *work-life balance* yang telah diterapkan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Marsyanda dan Rozaq, 2024). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satriansyah (2019), Arief *et al.*, (2021),

Jessica *et al.*, (2023), telah ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Ketika pengelolaan *work-life balance* yang baik maka nantinya berkontribusi terhadap kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan meningkat secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marlin *et al.*, (2024), Ayu *et al.*, (2024), Pranata dan Widodo (2024), menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketika kepuasan kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asari (2022), Hanggara (2024), telah ditemukan bahwa adanya hubungan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mencapai *work-life balance* yang baik, mereka akan mengalami peningkatan dalam kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Di sisi lain, telah ditemukan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak signifikan. Hal ini dikarenakan bahwa *work-life balance* tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara *work-life balance* tidak memberikan dampak yang serupa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan

sebagai mediator dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan (Pratiwi dan Fatoni, 2023).

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bagi seorang pekerja perempuan merupakan elemen penting yang perlu diperhatikan setiap perusahaan. Menurut studi yang dilakukan oleh Greenhaus dan Allen (2011), perempuan yang merasa mampu dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan maksimal cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih. Sedangkan menurut studi yang dilakukan oleh Gerson (2017), perusahaan yang menerapkan kebijakan fleksibilitas waktu dan dukungan terhadap *work-life balance* dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan. Kepuasan kerja yang tercipta kemudian berperan sebagai mediator yang meningkatkan kinerja mereka. Data ini menunjukkan bahwa dengan membangun suasana kerja yang mendukung *work-life balance*, perusahaan bisa memaksimalkan potensi karyawan perempuan, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di tempat kerja.

Fenomena dari pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada pekerja perempuan menjadi isu yang semakin penting, terutama dalam konteks kesetaraan gender dan peran ganda yang sering dihadapi oleh perempuan. Banyak pekerja perempuan yang harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab domestik dan keluarga, yang sering sekali mengarah pada stres dan kelelahan jika keseimbangan tersebut tidak terjaga. Ketika perusahaan

memberikan dukungan dalam bentuk kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja atau cuti keluarga, perempuan cenderung merasakan peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai mediator antara *work-life balance* dan kinerja karyawan perempuan karena kepuasan kerja dapat berperan sebagai faktor penghubung yang menjelaskan bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan mempengaruhi kinerja perempuan. Ketika perempuan merasakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal ini akan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam hal produktivitas, kualitas pekerjaan, maupun komitmen terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus membangun suasana kerja yang lebih inklusif dan mendorong perempuan untuk berkembang baik secara profesional maupun pribadi, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan. Terutama di sektor perusahaan *food and beverage* yang sekarang sedang meningkat.

Pemilihan pengukuran dalam penelitian ini sangat penting untuk mendapatkan hasil yang valid dan relevan. Pengukuran ini dilakukan pada tiga variabel utama, antara lain *work-life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. *Work-life balance* akan diukur dengan menggunakan instrumen yang menilai keseimbangan antara tekanan pekerjaan dan peran di kehidupannya yang sering kali lebih dominan pada pekerja perempuan. Indikator yang digunakan meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan

keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005). Kepuasan kerja diukur dengan mengacu indikator-indikator seperti pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja, dan pengawas (Afandi, 2018). Sedangkan kinerja karyawan akan diukur melalui penilaian objektif terkait efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Prawirosentono, 2008). Alasan pemilihan pengukuran ini untuk menggali hubungan yang kompleks antara ketiga variabel dalam konteks spesifik perusahaan, serta untuk melihat apakah kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator yang menghubungkan *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Penggunaan instrumen yang tepat memungkinkan penelitian ini untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai dinamika *work-life balance* di sektor ini.

Objek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti yaitu pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro mandiri. Pekerja perempuan di pabrik ini menghadapi tantangan unik dalam menjalani peran ganda sebagai pekerja dan harus menjalankan kehidupan pribadinya yang menjadikan mereka kelompok yang menarik untuk diteliti terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Industri manufaktur, khususnya pada sektor makanan memiliki karakteristik yang memerlukan jam kerja yang panjang dan tuntutan fisik yang tinggi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, fokus pada pekerja perempuan di pabrik ini memberikan kesempatan untuk menggali lebih dalam bagaimana *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka. Pemilihan objek

ini didorong oleh keterbatasan penelitian yang mengkaji isu tersebut di sektor industri manufaktur, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru yang dapat memberikan pemahaman baru yang dapat diterapkan secara praktis bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan kebijakan yang lebih mendukung pekerja perempuan.

Banyak pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri yang menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, penurunan kepuasan kerja seringkali berdampak pada kinerja, baik dalam hal produktivitas maupun kualitas kerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana *work-life balance* dapat mempengaruhi kinerja perempuan melalui peran kepuasan kerja, dengan tujuan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dan menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung bagi karyawan perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI (Studi Pada Pekerja Perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan memberikan wawasan baru tentang hubungan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis serta wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung *work-life balance* karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan referensi dan masukan terhadap perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga membuat terjadinya keseimbangan kehidupan kerjanya agar menciptakan rasa kepuasan pada karyawan dan dapat memunculkan rasa kebanggaan bagi perusahaan sendiri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan serta pembahasan, studi ini punya tujuan yakni untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaan karyawan baik, maka dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat karyawan merasa lebih puas dengan kondisi kerja mereka.
1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tingkat kepuasan

kerja yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi variabel kepuasan kerja pada pekerja perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya kepuasan kerja sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penyusunan studi ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami serta mampu menjadi beberapa elemen yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya sebab studi ini sendiri tentu punya kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Pada elemen kinerja karyawan cuma memakai faktor *work-life balance* dan kepuasan kerja padahal masih banyak elemen lain yang memberikan pengaruh kinerja karyawan.
2. Sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 36 karyawan perempuan saja. Dengan digunakannya sampel yang relatif kecil dan hanya terbatas pada satu lokasi maka kemungkinan hasil dari penelitian ini tidak dapat

digeneralisasikan. Dengan sampel yang terbatas, hasil penelitian ini mungkin hanya mencerminkan kondisi dan karakteristik spesifik dari tempat yang diteliti, sehingga tidak dapat diterapkan secara luas pada populasi yang lebih besar atau di tempat lain.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden lewat kuesioner biasanya tidak memperlihatkan pendapat responden yang sebenarnya. Kejadian ini ada sebab terkadang adanya perbedaan pemikiran, anggapan, serta pemahaman yang tidak sama setiap responden, selain itu juga adanya elemen lain misal kejujuran dalam pengisian argumen responden dalam kuesionernya.

5.3 Saran

Penulis sangat sadar bahwasanya studi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Maka dari itu, penulis berharap kedepannya kepada peneliti selanjutnya untuk bisa mengembangkan penelitian ini. Sehingga penulis memberikan saran yang menjadi pertimbangan sebelum memulai pengembangan dalam penelitian ini, adapun saran-saran dari penulis sebagai berikut:

A. Saran Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan lebih mengembangkan model penelitian yang lebih baik dengan menambah variabel baru serta mengkombinasikan dengan variabel lain yang lebih relevan. Hal ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang topik yang akan diteliti.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak populasi atau sampel yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan aplikatif.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengambilan data yang lebih komprehensif dengan menambahkan data kualitatif, agar dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil penelitian.

B. Saran Praktis

Disarankan bagi pihak manajemen Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri untuk lebih memperhatikan *work-life balance* pada karyawan perempuan. Mengingat bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menawarkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja serta fasilitas yang mendukung peran ganda yang sering dialami oleh pekerja perempuan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terkait kebijakan *work-life balance* yang diterapkan, agar dampaknya terhadap kinerja karyawan tetap optimal dan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. dengan cara ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan perempuan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Erlangga.
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Esa Unggul*, 1(1), 1–18.
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852.
- Ayu, G. P., Rahmah, L. I., & Maysyaroh, D. I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Padang. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 13–26.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023a). *Industri Pengolahan Makanan dan Minuman Indonesia: Pertumbuhan dan Prospek*.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023b). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Indonesia Tahun 2023*.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.). In *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed, Vol. 1). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Gerson, K. (2017). *The logics of work, care and gender change in the new economy: A view from the US*. In *Work-Family Dynamics*. Routledge.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square Konsep, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Goode, W. J. (1960). *A theory of role strain*. American sociological review.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature* (2nd Editio). Handbook of Occupational Health Psychology.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hanggara, D. I. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada di RS X Yang Terdapat di Ponorogo). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 649–657. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0A>
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & D. (2018). *Metodologi Penelitian*. Gunadarma Ilmu.
- Insan, A. S. F., Syamsudin, Sugianto, E. (2024). Penerapan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Wanita Pada Malam Hari di PT. Embee Plumbon Tekstil. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 3875–3886.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54–65. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074>
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Jangan Belajar*, 1(was), 1–4.
- Kurniawan, A. W. & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitaif*. Pandiva Buku.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlin, R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 13–26. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2243>
- Marsyanda, E., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen Afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 607–621. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p607-621>
- Muljani, B. D., Alhabsji, T., & Hamid, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

- Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 6(2), 135–148.
- Naurisydah Hana Yunia Putri, & Hafid Kholidi Hadi. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.5490>
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432–444. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice (Original Edition)*. The Belnap Press of Harvard University Press.
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. (2015). *The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank. head office*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Ke-10*. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia.
- Satriansyah, H. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 1–23.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1). <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance is a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendalaman Kualitatif, dan R & D*. CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*, 2015.
- Sugiyono. (2018). Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sulis Mariyanti, Lita Patricia Lunanta, & Aisyah Ratnaningtyas. (2022). Model Work-Life Balance Dalam Peningkatan Employee Engagement Pada Perempuan Bekerja Yang Menjalani Peran Ganda. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2). <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3428>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (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. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). 2. Jurnal - Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.