



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 852-857

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja dan Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di CV Griya Persada Engineering

Meisy Nanik Isdaryati, Ririn Andriana, Noneng R Sukatmadiredja

STIE Mahardhika Surabaya

meisy.nanik01@gmail.com, ririnandriana19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance (WLB) terhadap kinerja dan loyalitas pegawai, dengan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau intervening, di CV Griya Persada Engineering. Latar belakang masalah menunjukkan bahwa pesatnya inovasi dan tuntutan pekerjaan seringkali menyebabkan tekanan dan situasi stres, terutama dengan adanya kegiatan lembur, yang berpotensi menurunkan kinerja, loyalitas, serta kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, Work-Life Balance dianggap krusial sebagai kondisi di mana individu dapat menciptakan harmoni antara tuntutan profesional dan kehidupan personalnya guna merasakan pemenuhan di kedua bidang tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai CV Griya Persada Engineering yang berjumlah 32 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, realibilitas, regresi linier sederhana, Uji Sobel, serta Analisis Jalur (Path Analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara langsung terhadap kepuasan kerja, kinerja pegawai, dan loyalitas pegawai. Selain itu, temuan kunci menegaskan peran mediasi yang kuat dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti signifikan memediasi hubungan antara Work-Life Balance terhadap kinerja pegawai (nilai z hitung 6.280) dan loyalitas pegawai (nilai z hitung 8.033). Penelitian ini menyimpulkan bahwa upaya perusahaan untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi merupakan strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas, retensi, dan loyalitas karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Loyalitas Pegawai

1. Latar Belakang

Perubahan dunia kerja akibat globalisasi dan kemajuan teknologi menimbulkan tekanan tinggi terhadap pegawai, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi isu penting. Ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja.

Temuan riset terdahulu secara konsisten menunjukkan dimana kesetaraan kehidupan pribadi serta pekerjaan berdampak baik bagi kepuasan pegawai. Namun, Masih ada celah penelitian mengenai bagaimana kepuasan kerja melakukan mediasi atas kinerja serta loyalitas pegawai. Untuk itu, riset ini akan menguji bagaimana kepuasan kerja menengahi work-life balance terhadap kedua faktor tersebut.

Fenomena yang terjadi di tempat penelitian adalah banyak nya kegiatan kerja dan tekanan dari pihak pemberi kerja yang sering kali membuat pegawai harus lembur khususnya pada periode akhir tahun. Jika kegiatan lembur ini terus di lakukan akan terjadi kelelahan pada pegawai yang membuat kinerja pegawai bisa tidak maksimal serta loyalitas terhadap perusahaan akan berkurang. Hal itu bisa menjadikan tidak ada nya kepuasan dalam bekerja. Oleh sebab itu, penulis membawakan penelitian berjudul “ Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja dan Loyalitas Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* ”. Penelitian ini ditujukan memberi perspektif yang lebih luas terkait peran manajemen work-life balance dan efeknya bagi kinerja serta loyalitas pegawai.

2. Metode Penelitian

Menjelaskan metode penelitian dan teknik penelitian yang digunakan. Jelaskan secara ringkas, tetapi tetap akurat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai CV Griya Persada Engineering sebanyak 32 orang, dengan metode *sampling jenuh* di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Data primer diperoleh melalui kuesioner berskala Likert (1–5), sedangkan data sekunder berasal dari dokumen dan laporan perusahaan. Teknik analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier, *Sobel test*, dan *path analysis*.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2017). Analisis data dilakukan dengan SPSS 26.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Deskripsi Responden dan Data

Responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 68,8% (22 orang). Berdasarkan analisis deskriptif, rata-rata variabel *Work-Life Balance* adalah 4,36 dan Kinerja Pegawai adalah 4,39, keduanya menunjukkan tingkat yang tinggi (sangat setuju/setuju) di mata responden.

3.2. Hasil Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test

Variabel	Sig. Kolmogorov-Smirnov	Kesimpulan
Residual Regresi variabel X dan Z terhadap variabel Y1	0.200	Berdistribusi Normal
Residual Regresi variabel X dan Z terhadap variabel Y2	0.200	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel diatas hasil uji normalitas menunjukkan bahwa dari hasil nya memiliki nilai signifikansi > 0,05 yang artinya data residual berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0.230	4.354	Tidak Terjadi multikolinearitas
Loyalitas Pegawai	0.230	4.354	Tidak Terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel menunjukan bahwa hasil uji multikolinearitasnya tolerance lebih kecil dari 0,10 dan VIF nya lebih besar dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji t X Terhadap Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.294	2.417		2.190	.036
Work Life Balance	.924	.092	.878	10.030	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji statistik membuktikan bahwa work-life balance adalah prediktor yang positif dan signifikan untuk kepuasan kerja dengan dibuktikan ($t = 10.030$; $p < 0,05$). Adapun persamaan regresi linier sederhana yang menggambarkan hubungan ini sebagai berikut :

$$Z = 5.294 + 0.5924X$$

Tabel 4. Hasil Uji t X Terhadap Y1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.270	2.677		1.969	.058
Work Life Balance	1.143	.102	.898	11.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji statistik membuktikan bahwa work-life balance adalah prediktor yang positif dan signifikan untuk kinerja pegawai dengan dibuktikan ($t = 11.197$; $p < 0,05$). Adapun persamaan regresi linier sederhana yang menggambarkan hubungan ini sebagai berikut :

$$Y1 = 5.270 + 1,143X$$

Tabel 5. Hasil Uji t X Terhadap Y2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.187	2.848		1.119	.272
Work Life Balance	1.027	.109	.866	9.465	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji statistik membuktikan bahwa work-life balance adalah prediktor yang positif dan signifikan untuk loyalitas pegawai dengan dibuktikan ($t = 9.465$; $p < 0,05$). Adapun persamaan regresi linier sederhana yang menggambarkan hubungan ini sebagai berikut :

$$Y2 = 3.187 + 1.027X$$

Tabel 6. Hasil Uji t Z Terhadap Y1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.753	3.672		1.567	.128
Kepuasan Kerja	.998	.124	.826	8.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor yang positif dan signifikan untuk kinerja pegawai dengan dibuktikan ($t = 8.027$; $p < 0,05$). Adapun persamaan regresi linier sederhana yang menggambarkan hubungan ini sebagai berikut :

$$Y1 = 5.753 + 0.998X$$

Tabel 7. Hasil Uji t Z Terhadap Y2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.689	2.300		-.300	.767
Kepuasan Kerja	1.044	.078	.926	13.403	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai
Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor yang positif dan signifikan untuk loyalitas pegawai dengan dibuktikan ($t = 13.403$; $p < 0,05$). Adapun persamaan regresi linier sederhana yang menggambarkan hubungan ini sebagai berikut :

$$Y1 = -.689 + 1.044X$$

Tabel 8. Hasil Uji Sobel X terhadap Z Terhadap Y1

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.924	Sobel test: 6.28058235	0.14682588	0
b	0.998	Aroian test: 6.26171013	0.14726839	0
s _a	0.092	Goodman test: 6.29962623	0.14638202	0
s _b	0.124	Reset all	Calculate	

Sumber : Hasil Olah Data Sobel

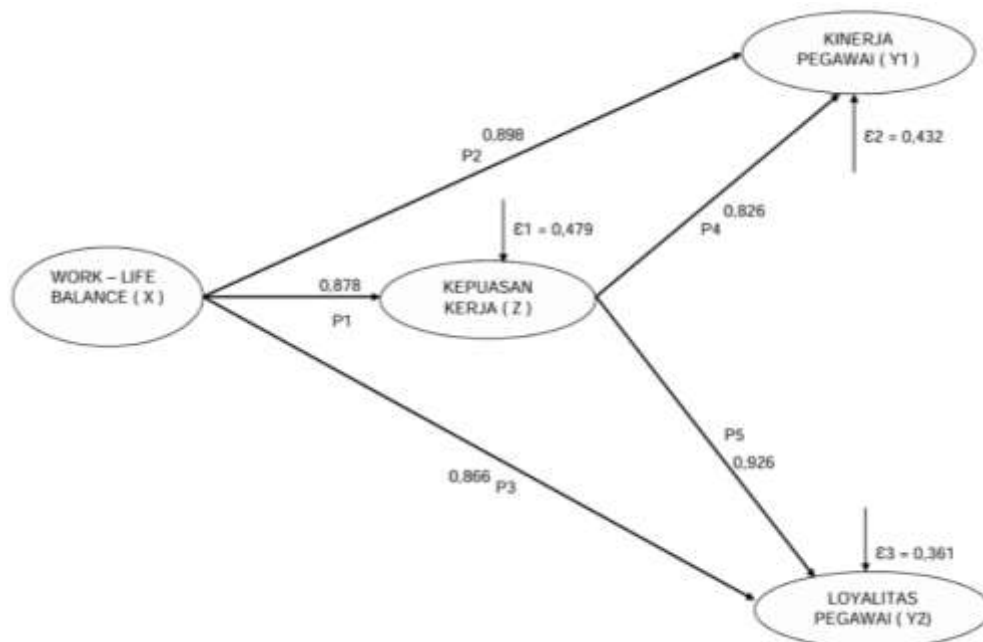
Peran mediasi kepuasan kerja (Z) telah terbukti secara statistik melalui Uji Sobel. Diperoleh nilai z hitung 6.280 dengan $p < 0,05$, yang jauh lebih tinggi dari standar z tabel (1,65), sehingga mengkonfirmasi adanya efek mediasi antara work-life balance dan kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Sobel X terhadap Z Terhadap Y2

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.924	Sobel test: 8.0333371	0.1200816	0
b	1.044	Aroian test: 8.01903115	0.12029583	0
s _a	0.092	Goodman test: 8.04771989	0.119867	0
s _b	0.078	Reset all	Calculate	

Sumber : Hasil Olah Data Sobel

Peran mediasi kepuasan kerja (Z) telah terbukti secara statistik melalui Uji Sobel. Diperoleh nilai z hitung 8.033 dengan $p < 0,05$, yang jauh lebih tinggi dari standar z tabel (1,65), sehingga mengkonfirmasi adanya efek mediasi antara work-life balance dan loyalitas pegawai.



Gambar 1. Diagram Path Analysis

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja, serta loyalitas pegawai CV Griya Persada Engineering. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja dan loyalitas pegawai. Implikasinya, perusahaan perlu menciptakan kebijakan keseimbangan kerja, seperti fleksibilitas waktu dan dukungan sosial di lingkungan kerja, guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai.

Referensi

- [1] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [2] Ghozali, I., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- [3] Mangkunegara, A. A. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- [4] Locke, E. A., "The Nature and Causes of Job Satisfaction," in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: RandMcNally, 1976.
- [5] Robbins, S. P., *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2001.
- [6] Grzywacz, J. G., & Marks, N. F., "Reconceptualizing the Work–Family Interface," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, no. 1, pp. 111–126, 2000.
- [7] Beauregard, T. A., & Henry, L. C., "Making the Link Between Work–Life Balance Practices and Organizational Performance," *Human Resource Management Review*, vol. 19, no. 1, pp. 9–22, 2009.
- [8] Safirah, S., Karisga, C. D., & Noveriza, R., "The Effect of Work–Life Balance and Employee Satisfaction on Employee Loyalty," *Journal of Organizational Studies*, 2020.
- [9] Paparang, Natalia C.P dan Aeros, William A, 2021, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT.Post Indonesia di Manado" Vol 2, No 2, Hal 119-123
- [10] Rasto dan Ramadhani, Destry Yuyu, 2020, "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Vol 20, No 1, Hal 98-106