



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17971- 17978

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

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja PT Dua Kelinci

Tasya Intan Alfiana¹, Heri Prabowo², Farah Chalida Hanum³

¹²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

¹tasyaintanalfiana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Dua Kelinci. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam mendukung keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian office PT Dua Kelinci. Jumlah sampel penelitian sebanyak 112 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 156 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *work life balance* dan *perceived organizational support* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan organisasi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tetapi keduanya dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui penerapan kebijakan *work life balance* yang lebih baik serta pemberian dukungan organisasi yang optimal agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Perusahaan di era digital dan kompetitif saat ini dituntut untuk mampu menjaga stabilitas kinerja sekaligus keberlangsungan perusahaan di era digital dan kompetitif saat ini dituntut untuk mampu menjaga stabilitas kinerja sekaligus keberlangsungan produktivitas sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut organisasi untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal, tidak hanya melalui penyediaan fasilitas dan regulasi kerja, tetapi juga melalui perhatian terhadap aspek psikologis serta keseimbangan kehidupan karyawan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena mencerminkan tingkat pencapaian tujuan serta efektivitas operasional perusahaan (Robbins & Judge, 2022).

Fenomena kinerja karyawan saat ini menunjukkan kecenderungan yang fluktuatif, dipengaruhi oleh tekanan kerja, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan organisasi. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk lebih adaptif dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu isu yang semakin penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah *work life balance*. Konsep ini menjadi relevan ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sistem kerja yang fleksibel. Ketidakseimbangan tersebut dapat memicu stres kerja, kelelahan emosional, serta penurunan motivasi yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Haar *et al.*, 2021).

Secara global, *work life balance* telah menjadi faktor utama dalam dunia kerja. Survei Randstad menunjukkan bahwa 83% pekerja menjadikan keseimbangan hidup sebagai prioritas utama, bahkan melebihi faktor gaji. Fenomena ini menegaskan bahwa perusahaan tidak lagi cukup hanya memberikan kompensasi finansial, tetapi

juga perlu memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan karyawan agar dapat mempertahankan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja (Putra & Wibowo, 2022). PT Dua Kelinci merupakan perusahaan industri makanan ringan dengan sistem kerja yang padat, target produksi tinggi, serta struktur kerja yang melibatkan berbagai divisi. Berdasarkan data internal perusahaan, penilaian kinerja karyawan didasarkan pada indikator kehadiran, pemahaman pekerjaan, tanggung jawab, disiplin kerja, dan kesesuaian hasil kerja. Indikator kualitas hasil kerja memiliki bobot tertinggi, yang menunjukkan bahwa perusahaan sangat berorientasi pada output produksi.

Namun demikian, data kinerja karyawan PT Dua Kelinci menunjukkan adanya permasalahan yang cukup serius. Terjadi fluktuasi kinerja dalam beberapa tahun terakhir, di mana pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami peningkatan signifikan, tetapi kembali menurun pada tahun 2021. Penurunan ini terlihat dari menurunnya persentase karyawan dengan kategori “sangat baik” serta meningkatnya kategori “cukup” dan “kurang”. Selain itu, tingkat kehadiran yang meskipun memiliki bobot kecil dalam penilaian, terbukti memberikan dampak signifikan terhadap penurunan kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin, konsistensi kinerja, serta kondisi kerja karyawan.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh kondisi pandemi Covid-19 yang menyebabkan tingginya tingkat absensi dan terganggunya aktivitas produksi. Namun, jika dilihat lebih dalam, permasalahan ini tidak hanya bersifat situasional, melainkan juga mengindikasikan adanya faktor internal organisasi yang belum optimal, seperti keseimbangan kerja karyawan dan dukungan organisasi. Sistem kerja yang padat, tekanan target produksi, serta ritme kerja yang tinggi berpotensi menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja (Haar *et.al.*, 2021).

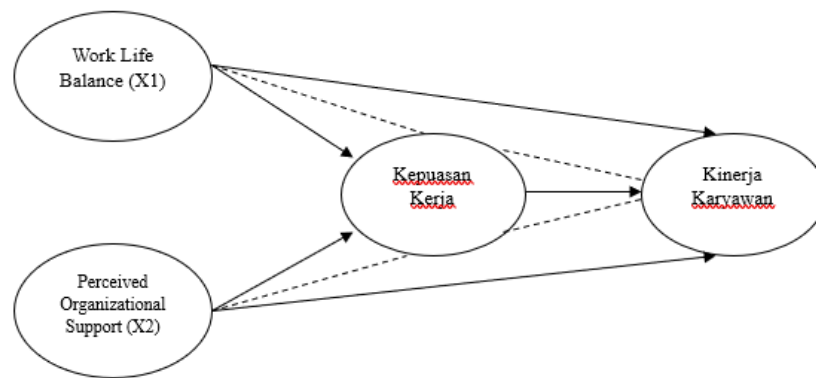
Selain *work life balance*, *perceived organizational support* (POS) juga menjadi faktor penting yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. POS mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan yang tinggi dari organisasi, maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Ahmed *et.al.*, 2022). Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Kurtessis *et.al.*, 2022).

Kepuasan kerja dalam hal ini berperan sebagai variabel penting yang menjembatani hubungan antara kondisi organisasi dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki loyalitas yang lebih besar, serta mampu bekerja secara optimal (Siengthai, S., 2021). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan (Sari & Susanto, 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian, khususnya pada sektor manufaktur yang memiliki karakteristik kerja berbeda, seperti sistem shift, tekanan produksi tinggi, dan aktivitas kerja fisik yang berulang. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor jasa atau pendidikan, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi riil pada perusahaan manufaktur seperti PT Dua Kelinci. Dengan adanya fenomena penurunan dan fluktuasi kinerja karyawan, serta indikasi permasalahan pada keseimbangan kerja dan dukungan organisasi, maka penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Dua Kelinci.

Kerangka Konseptual

Model kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci.
H2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Kelinci.
H3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci.
H4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Kelinci.
H5. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Kelinci.
H6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci.
H7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci.

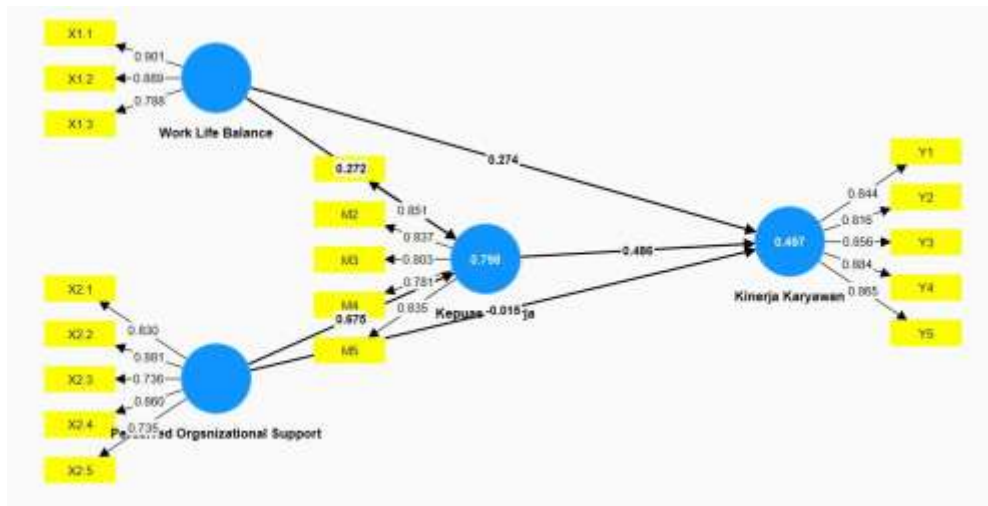
2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan serta menjelaskan fenomena yang diteliti berdasarkan data berupa angka atau statistik Sugiyono (2022). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian kepada responden, yang dinilai efektif dalam memperoleh data persepsi secara kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *office* PT Dua Kelinci. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang ada Sugiyono (2022), di mana dari total populasi sebanyak 156 karyawan diperoleh sebanyak 112 responden sebagai sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten secara simultan serta cocok untuk penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil Hair *et.al.*, (2017). Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan software SmartPLS versi 4 untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas



Gambar 2. Outer Loading

Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,7, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dalam mengukur konstruk penelitian.

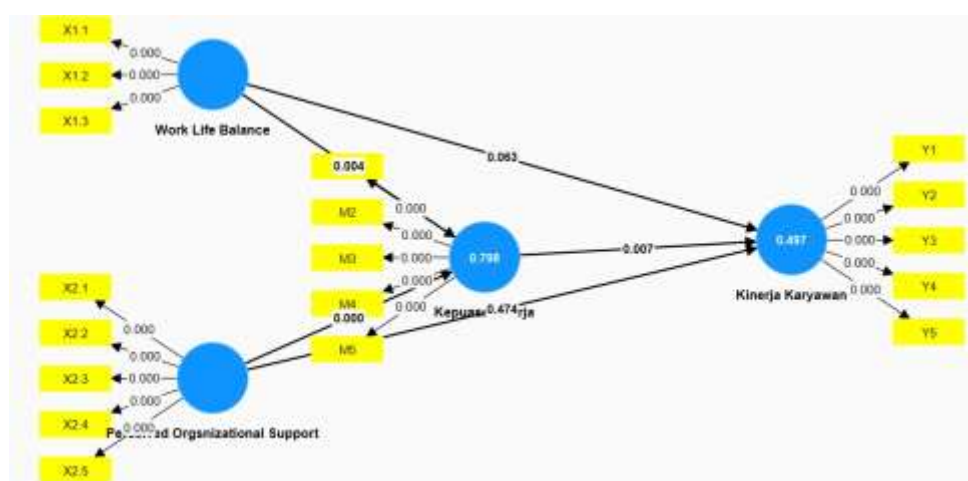
Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai AVE	Ket
Work Life Balance	0.675	Valid
Perceived Organizational Support	0.728	Valid
Kepuasan Kerja	0.657	Valid
Kinerja Karyawan	0.740	Valid

Seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 sehingga telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.2. Uji Hipotesis



Gambar 3. Model Persamaan Struktural

1. *Work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,063 ($>0,05$), sehingga *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Menurut Robbins & Judge (2022) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, dan sistem pengelolaan organisasi, sehingga *work life balance* bukan satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Foanto *et.al*, (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Afandi (2023) menjelaskan bahwa pengaruh *work life balance* lebih besar terjadi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pada PT Dua Kelinci, pencapaian kinerja lebih ditentukan oleh target kerja, disiplin, dan kualitas hasil pekerjaan. Oleh karena itu, *work life balance* lebih berperan dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja dibandingkan meningkatkan kinerja secara langsung.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT Dua Kelinci tetap mampu mempertahankan tingkat kinerja meskipun persepsi terhadap *work life balance* yang dirasakan belum optimal. Kondisi ini dapat terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan, standar operasional yang jelas, serta sistem evaluasi kinerja yang berorientasi pada pencapaian target, sehingga karyawan lebih memprioritaskan penyelesaian tugas dibandingkan aspek keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Dengan kata lain, *work life balance* lebih berfungsi sebagai faktor yang mendukung kesejahteraan psikologis dan kenyamanan dalam bekerja daripada sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka penerapan *work life balance* perlu diimbangi dengan faktor lain, seperti peningkatan motivasi kerja, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, serta dukungan organisasi yang memadai agar dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih optimal.

2. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,474 atau lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci, sehingga hipotesis kedua tidak didukung. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap perhatian, penghargaan, maupun kepedulian yang diberikan perusahaan belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja tidak hanya ditentukan oleh dukungan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kemampuan individu, motivasi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins & Judge, 2022).

Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Alkadri (2024) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Pada lingkungan kerja PT Dua Kelinci, penilaian kinerja lebih menitikberatkan pada pencapaian target, kedisiplinan, dan kualitas hasil kerja. Oleh sebab itu, dukungan yang diberikan perusahaan lebih berpotensi menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dibandingkan memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasakan adanya perhatian dan dukungan dari perusahaan, hal tersebut belum tentu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja secara langsung. Dalam lingkungan kerja yang berorientasi pada hasil seperti PT Dua Kelinci, pencapaian kinerja lebih dipengaruhi oleh kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kompetensi yang dimiliki, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, dukungan organisasi lebih berperan dalam membangun kondisi kerja yang kondusif dan meningkatkan sikap positif karyawan terhadap perusahaan, sedangkan peningkatan kinerja memerlukan dukungan dari faktor lain, seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, dan pengembangan kompetensi.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,007 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dua Kelinci, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya mampu mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas. Karyawan yang merasa nyaman dan memperoleh kepuasan dalam bekerja cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan (Robbins & Judge, 2022).

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Salliyuana & Hidayat (2024) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada PT Dua Kelinci, kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, menjaga kualitas pekerjaan,

serta menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, maupun penghargaan yang diterima, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih disiplin, dan berupaya mempertahankan kualitas hasil pekerjaannya. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas individu, tetapi juga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang mampu menciptakan kepuasan kerja agar kinerja karyawan tetap optimal.

4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,004 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Kelinci, sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan dalam kehidupan pribadinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sunyoto (2025) yang menyatakan bahwa penerapan *work life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada PT Dua Kelinci, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan mengurangi tekanan kerja serta menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Oleh karena itu, penerapan kebijakan yang mendukung *work life balance* dapat menjadi salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan aspek yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mampu membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah serta memiliki kondisi psikologis yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Situasi tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman dan menikmati pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan kebijakan yang mendukung terciptanya *work life balance* sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

5. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan tersebut membuktikan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dua Kelinci, sehingga hipotesis kelima dinyatakan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan dalam menjalankan pekerjaannya. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, pemberian apresiasi atas kontribusi yang diberikan, serta penerapan perlakuan yang adil di lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Ardiani (2025) yang menjelaskan bahwa persepsi positif terhadap dukungan organisasi berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pada PT Dua Kelinci, perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan mampu membangun rasa dihargai dan memperkuat keterikatan mereka terhadap organisasi. Kondisi tersebut menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif sehingga mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan mampu menciptakan persepsi positif yang meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusinya serta memperoleh dukungan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan, mereka akan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi dan menunjukkan sikap yang lebih positif dalam bekerja. Kondisi tersebut menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat terus meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menjaga konsistensi dalam memberikan dukungan kepada karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,009 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti menjadi variabel yang menjembatani hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan PT Dua Kelinci. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi

terlebih dahulu menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan yang kemudian mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Putra & Wibowo (2022) serta Afandi (2023) yang menjelaskan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap kinerja akan lebih efektif apabila didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Pada PT Dua Kelinci, karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga muncul kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan tersebut mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas secara lebih optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana *work life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak secara otomatis menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, tetapi terlebih dahulu menciptakan perasaan nyaman, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Setelah kepuasan kerja terbentuk, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, menjaga kualitas pekerjaan, dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *work life balance* akan memberikan hasil yang lebih efektif apabila diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,043 atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan kinerja karyawan PT Dua Kelinci. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan belum memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini selaras dengan Nguyen (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Pada PT Dua Kelinci, perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan, pemberian apresiasi, serta perlakuan yang adil mampu membangun kepuasan dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, menyelesaikan pekerjaan secara optimal, dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja apabila mampu menciptakan kepuasan kerja terlebih dahulu. Perhatian perusahaan, pemberian penghargaan, serta perlakuan yang adil membentuk persepsi positif pada karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi. Perasaan tersebut meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara *perceived organizational support* dan peningkatan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara empiris *work life balance* dan *perceived organizational support* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Dua Kelinci. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja maupun dukungan organisasi yang dirasakan karyawan belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja, karena kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi, kemampuan, disiplin, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan performa kerja. Selain itu, *work life balance* dan *perceived organizational support* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta dukungan organisasi mampu menciptakan rasa nyaman, dihargai, dan pengalaman kerja yang lebih positif bagi karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja terjadi melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang menjembatani hubungan antara *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memfokuskan strategi pada upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui penerapan *work life balance* yang baik serta pemberian dukungan organisasi yang konsisten agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Referensi

1. Afandi, M. R., & M. (2023). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 614–622.

2. Ahmed, I., Nawaz, M. M., & I. (2022). Impact of perceived organizational support on employee performance. *Journal of Business Research*, 140, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.012>
3. Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
4. Ardiani, D. (2025). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Melalui Work-Family Conflict Sebagai Variabel Mediator*.
5. Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel berbintang tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37-45.
6. Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre. (2021). A cross-national study on the impact of work-life balance on job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(1), 1–27. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1693488>
7. Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd Edition. Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA.
8. Kurtessis, Eisenberger, , Ford, Buffardi, S. & A. (2022). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 1–22. <https://doi.org/10.1002/job.255>.
9. Nguyen, Nguyen, & Nguyen. (2022). *The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational support and employee performance. Sustainability*. 14(5), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su14052963>
10. Putra & Wibowo. (2022). Effect of work life balance on employee performance mediated by job satisfaction. *International. Journal of Research in Business and Social Science*, 11(3), 123–130. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1720>
11. Robbins & Judge. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). In *Pearson Education*.
12. Salliyuana, C., & Hidayat. (2024). Employee engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Alwatikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159-172.
13. Sari & Susanto. (2023). The role of job satisfaction as a mediator between work life balance and employee performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(1), 45–56.
14. Siengthai, S., & P.-N. (2021). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Journal of Business Administration*, 13(4), 389–404.
15. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
16. Sunyoto, D., & M. (2025). Pengaruh employee engagement, work-life balance, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan perusahaan garmen di Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3017-3028.