

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk
Demokrasi (SINDIKASI))**

Hascaya Ciptaning Herlambang
Universitas Muhammadiyah Magelang
suratbuatcaya@gmail.com

Rochiyati Murniningsih
Universitas Muhammadiyah Magelang
rochiyati.murni@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of worklife balance on job satisfaction. Worklife balance on employee performance. Job satisfaction on employee performance. Job satisfaction mediates between worklife balance and employee performance. The population in this study were members of the Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI). Samples taken from this study were 65 members with purposive sampling. The analytical tool used is path analysis with the help of the SPSS 25.0 program. The results of this study indicate that worklife balance has a positive effect on job satisfaction directly (direct effect). Worklife balance has a negative effect on employee performance directly (direct effect). Job satisfaction has a positive effect on employee performance directly (direct effect). The results show that job satisfaction can mediate the relationship between worklife balance and employee performance so that the test results can be concluded (full mediation).

Keywords: Worklife Balance, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja. *worklife balance* terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI). Sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 65 anggota dengan *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*)

dengan bantuan program SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara langsung (*direct effect*). *Worklife balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung (*direct effect*). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung (*direct effect*). Hasil menunjukkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan sehingga hasil pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh (*full mediation*).

Kata kunci : *Worklife Balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

A Latar Belakang

Keseimbangan antara kehidupan di dalam suatu pekerjaan merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Anggota SINDIKASI dapat menjadi bahan untuk menganalisis *worklife balance*. Hal tersebut dikarenakan kebanyakan dari anggota SINDIKASI adalah pekerja industri kreatif, karena para pekerja di industri kreatif sulit untuk menyeimbangkan antara waktu kerjanya dengan waktu pribadi karena deadline pekerjaan yang terbilang cepat. Jam kerja yang tidak menentu serta deadline pekerjaan yang cepat membuat kebanyakan para pekerja industri dan media kreatif terus bekerja bahkan saat sudah berada dirumah. Dengan para pekerja industri kreatif maupun media yang ikut masuk dalam keanggotaan SINDIKASI ini bisa menampung dan menyampaikan aspirasi dan juga keluh kesah para pekerja media dan industri kreatif kepada pemerintah.

SINDIKASI merupakan serikat pekerja yang terdiri dari berbagai profesi yang bergerak di bidang media dan industri kreatif. Karyawan yang bekerja di bidang tersebut dituntut untuk kreatif dan inovatif. Pekerja industri kreatif memang lebih fleksibel dengan karyawan biasa yang jam kerjanya 8 jam dalam sehari, tetapi tidak dipungkiri juga bahwa pekerja di industri kreatif bekerja di waktu para pekerja lain sudah beristirahat, karena ide-ide yang keluar tidak menentu. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin meneliti bagaimana pekerja di industri kreatif dapat menyeimbangkan kehidupan di dunia kerjanya dengan dunia pribadinya dan apakah hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Pekerja di industri kreatif juga dituntut untuk dapat bekerjasama dalam tim untuk dapat menggabungkan ide-ide yang telah dikemukakan oleh para karyawan. Dari fenomena tersebut peneliti ingin meneliti bagaimana peran kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *worklife balance* dengan kinerja karyawan.

B Tinjauan Pustaka

1. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas

dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Penelitian yang dilakukan oleh Diah (2018) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang dapat menerapkan keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaan akan merasa puas terhadap pencapaian yang telah didapat. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H1: Worklife balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapat dari melakukan pekerjaan yang diberikan. Bukan hanya mengenai apa yang dikerjakan, tetapi bagaimana proses melakukan pekerjaan tertentu hingga mendapatkan hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) mengemukakan bahwa *worklife balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *worklife balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H2: Worklife balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan mendapatkan feedback yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, karyawan akan lebih menunjukkan kinerjanya yang produktif di tempat kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang terdapat hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi hubungan antara *Worklife Balance* dengan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2018) menyatakan bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai peran memediasi antara pengaruh *Worklife balance* terhadap Kinerja karyawan. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat dikatakan baik ketika mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan diimbangi dengan karyawan yang merasa puas bekerja di suatu perusahaan yang akan menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut menjadi meningkat. Kepuasan karyawan dapat disebabkan oleh salah satu hal seperti mendapatkan sarana dan prasarana yang memadai

pekerja untuk bekerja lebih efektif dan efisien dan tetap mempunyai waktu untuk pribadi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H4: Kepuasan Kerja memediasi hubungan Worklife balance hubungan Kinerja Karyawan

C Metoda Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Menurut Sugiyono (2015) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data yang berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data yang diperoleh, dan hasil yang di dapat dari penelitian tersebut.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bergabung dalam pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) yang mempunyai sekitar 192 anggota. Sampel yang diambil dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu sampel yang dipilih dilandasi oleh pertimbangan.

2. Teknik Pengumpulan Data

a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner, yaitu perkumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk di jawab oleh responden, berisi tentang variabel yang diteliti.

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa data sekunder yaitu data yang telah dipublikasikan. Data ini diperlukan untuk mendukung penelitian yang meliputi data profil instansi dan beberapa jurnal dari internet serta buku literatur tentang variabel penelitian.

3. Uji Instrumen Data

a) Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum

b) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

c) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

4. Alat Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa analisis jalur (path analysis) merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (eksogen) terhadap variable terikat (endogen).

5. Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

b) Uji t

Menurut Ghozali (2013) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

D Hasil

a) Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan progam spss dan outputnya bernama bivariate pearson. Sedangkan untuk mendapatkan r table dilakukan dengan table r product moment, yaitu menentukan $\alpha = 0.05$ kemudian $n = 65$ sehingga didapat nilai r table dua sisi sebesar 0,2441.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{Valid}$ dan $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{Tidak Valid}$. Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa semuaitem pertanyaan valid dikarenakan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0.244$

b) Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menunjukan bahwa variabel variabel *worklife balance* menghasilkan nilai 0.611, variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai 0.751, dan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai 0.698 atau lebih dari nilai Cronbach alpha 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Jadi, semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

c) Uji t

1) Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada variabel Worklife Balance diperoleh probabilitas signifikan sebesar 0.001. Nilai signifikan kurang dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). Worklife Balance memiliki nilai t hitung sebesar 3.409. Nilai t hitung $>$ t tabel ($3.409 > 1.998$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Worklife Balance berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja atau H1 diterima

2) Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Worklife Balance diperoleh nilai probabilitas signifikan sebesar 0.761. Nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.761 > 0.05$). Sementara Wroklife Balance memiliki nilai t hitung sebesar 0.305. Nilai t hitung $<$ t tabel ($0.305 < 1.998$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Worklife Balance berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan atau H2 ditolak

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai probabilitas signifikan sebesar 0.002. Nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Kepuasan Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 3.171. Nilai t hitung $>$ t tabel ($3.171 > 1.998$). hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau H3 diterima

d) Uji Analisis Jalur

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel *worklife balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.038. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah dengan $\beta_X \times \beta_Y = 0.395 \times 0.399 = 0.157$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh langsung diperoleh nilai sebesar 0.038 dan pengaruh tidak langsung diperoleh nilai sebesar 0.157. Dari hasil tersebut dapat diperoleh bahwa nilai pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *worklife balance* dengan kinerja karyawan.

e) Pembahasan

1) Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada SINDIKASI yaitu dengan nilai koefisien regresi positif yang memberikan makna bahwa *worklife balance* efektif dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa ketika para anggota SINDIKASI dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka karyawan tersebut akan merasa puas telah bekerja di tempat kerja tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah (2018), Intan (2017), dan Mendis (2017) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada SINDIKASI yang dapat diartikan bahwa penerapan *worklife balance* dalam diri setiap karyawan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Karyawan yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupannya belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rochim (2019) yang menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada SINDIKASI yaitu dengan nilai koefisien regresi positif yang dapat diartikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan hasil yang dicapai, hal itu akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bella

(2018) dan Citra (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 4) Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi hubungan antara *Worklife Balance* dengan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya peran Kepuasan Kerja memediasi antara *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada SINDIKASI. Hal ini berarti ketika karyawan yang telah dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya belum tentu akan meningkatkan kinerjanya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, tetapi dengan adanya penghargaan yang didapat dalam menjalankan tugas yang diberikan selama ini, lalu imbalan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, dan dapat meraih pencapaian yang telah diimpikan, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas bekerja dan berkontribusi di perusahaan. dan dengan kepuasan yang telah didapat oleh karyawan, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang telah diberikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mendis (2017) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediator antara *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

E Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Worklife Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan *worklife balance* maka semakin tinggi juga kepuasan anggota SINDIKASI.
2. *Worklife Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan penerapan *worklife balance* tidak meningkatkan kinerja anggota SINDIKASI
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima oleh anggota SINDIKASI maka semakin tinggi juga kinerja anggota
4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *worklife balance* dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kepuasan kerja yang dialami oleh anggota SINDIKASI, maka anggota yang menerapkan *worklife balance* dapat meningkatkan kinerja anggota.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRos
- Albana. (2010). Attribution Theory (Harold Kelley, 1972-1973). Retrieved from <http://albana19.blogspot.com/2010/01/attribution-theory-haroldkelley1972.%0Ahtml>
- Citra Suci Mantauz (2015) *Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris di Badan*

- Penanggulangan Bencana*). Jurnal Apresiasi Ekonomi volume 2 nomor 1, Januari 2015: 46-52
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS. Yogyakarta:
- Doble, N., & Supriya, M.V., (2010). *Gender differences in the perception of worklife balance*.
- Edison dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta, Bandung
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2013). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. T. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series.
- Intan, Nur Maslichah, Kadarisman Hidayat (2017) *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Irianto, Agus. (2016). *STATISTIK: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pemngembangannya. Edisi 4*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Lailatul, D., Mochammad, Q., & Musadieq, A. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 60(1), 9–17. Retrieved from <http://independen.id/re>
- Luthans, F (2005). *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc.,New York.
- Matis, Robert I dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- McDonald dan Bready. (2005). *The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and partice*.

- M. D. V. S. Mendis and W. A. S. Weerakkody (2017) *The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka. Department of Human Resource Management, Faculty of Commerce and Management Studies, University of Kelaniya, Sri Lanka* A Mediation Model
- Minto Waluyo, (2015). *Manajemen Psikologi Industri Indeks*, Jakarta.
- Moehariono, (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2013), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Saina, & Dkk. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Sarwono, Jonathan, (2013) *Statistik Multivariat (Aplikasi Untuk Riset Skripsi)* CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Siagian, Minarma. 2004. *HOMEOSTASIS: Keseimbangan yang Halus dan Dinamis*. Jakarta : Departemen Ilmu
- Sinich, McClave Benson. (2010). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). *Expert Commentary on Work-Life Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements*. *Journal of Organizational Behavior* , 588-595.
- Wibisono, Demawan. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Widjaja, D. C., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *Employee engagement*. 46–60.