

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT ENERGY LAUTAN
NUSANTARA MALANG INDONESIA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Argya Rakha Saskara

202110160311219

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

2025

LEMBAR PERSETUJUAN


SKRIPSI

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT ENERGY LAUTAN NUSANTARA MALANG INDONESIA**

Oleh:
Argya Rakha Saskara
202110160311219

Diterima dan disetujui
pada tanggal 15 Maret 2025

Pembimbing I,


Dr. Titiek Ambarwati, M.M.

Pembimbing II,


Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,


Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT ENERGY LAUTAN NUSANTARA MALANG INDONESIA

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Argya Rakha Saskara**

NIM : **202110160311219**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Maret 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dr. Titiek Ambarwati, M.M.**

Pembimbing II : **Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**

Penguji I : **Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.**

Penguji II : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Iwan Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Argya Rakha Saskara
NIM : 202110160311219
Program Studi : Manajemen
Surel : argyarakha30@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 21 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,



METERAI
TEMPEL
13AMX168236630

Argya Rakha Saskara

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE AT PT. ENERGY LAUTAN NUSANTARA MALANG INDONESIA

Argya Rakha Saskara¹, Titiék Ambarwati², R. Iqbal Robbie³

Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding E-mail: argyarakha30@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable among production employees at PT. Energy Lautan Nusantara. This research employs a quantitative approach with an explanatory research design. The population in this study consists of all 35 production employees and the sample was selected using a saturated sampling technique, involving the entire population. The analysis technique used in this study is Partial Least Square (PLS) with the SMARTPLS 4 software. The results indicate that 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 job satisfaction mediates the effect of work-life balance on employee performance. These findings are important for companies to design policies that support work-life balance to enhance job satisfaction, ultimately contributing to improved employee performance.

Keywords— *Work-Life Balance, Employee Performance, Job Satisfaction*

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.
ENERGY LAUTAN NUSANTARA MALANG INDONESIA**

Argya Rakha Saskara¹, Titiek Ambarwati², R. Iqbal Robbie³

Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding E-mail: argyarakha30@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan produksi PT. Energy Lautan Nusantara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi yang berjumlah 35 orang dan sampelnya dipilih menggunakan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak *SMARTPLS 4*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *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 kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini penting bagi perusahaan untuk merancang kebijakan yang mendukung *work-life balance* guna meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji Syukur yang teramat mendalam saya ucapkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayah, trahmat dan tafiqNya, sehingga Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Energy Lautan Nusantara”**, dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Teriring do’a dan sholawat, senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad S.A.W., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga tumpahan do’a sholawat menetes kepada segenap keluarga dana sahabatnya, para syuhada’, para mushonnifin, para ulama’, dan seluruh umatnya, yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazarudin Malik, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Titiek Ambarwati, Dr, M.M selaku dosen pembimbing I dan Bapak Iqbal Robbie, Dr, M.M selaku dosen pembimbing II. Terima kasih karena

senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing penulis tanpa rasa bosan hingga skripsi mampu terselesaikan.

5. Mama, terima kasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan tanpa henti yang selalu menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ayah, terima kasih atas segala doa, kerja keras, dan dukungan yang tiada henti, yang selalu menjadi inspirasi dan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kakak laki-lakiku dan kakak perempuanku, terima kasih atas segala dukungan, nasihat, serta kasih sayang yang selalu diberikan. Kehadiran dan motivasi dari kalian menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Pimpinan dan karyawan PT. Energy Lautan Nusantara, khususnya bagian produksi, yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pengumpulan data penelitian.
9. Teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, berbagi cerita, tawa, dan perjuangan bersama. Meskipun jalan kita mungkin berbeda untuk saat ini, semoga takdir mempertemukan kita kembali di masa depan.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin Yaa Robbal Aallamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Malang, 21 Februari 2025

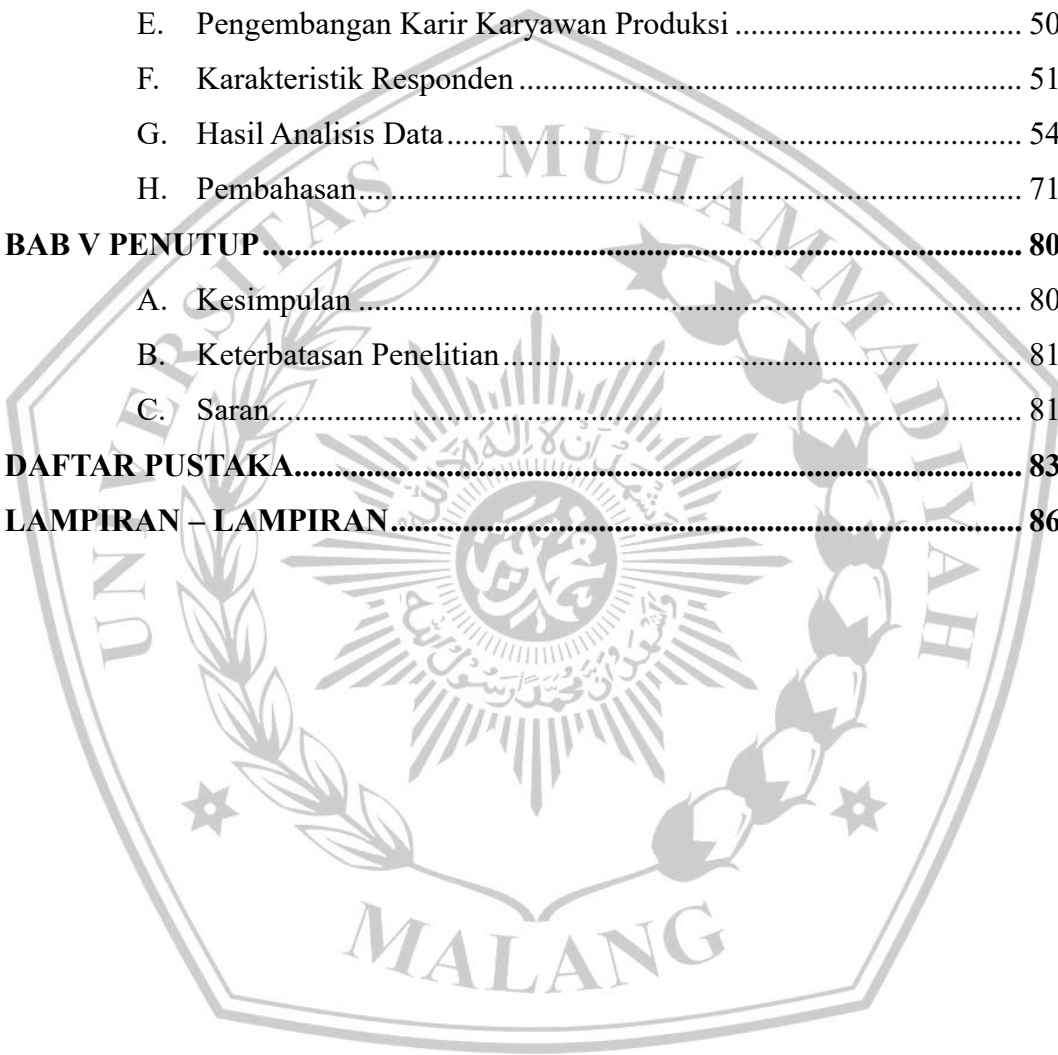
Penulis,
Argya Rakha Saskara



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Hubungan Antar Variabel.....	28
D. Kerangka Berpikir.....	31
E. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Definisi Operasional Variabel	36
E. Jenis dan Sumber Data	37
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Pengukuran Variabel	38
H. Uji Instrumen	40

I. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	47
B. <i>Jobdesk</i> Karyawan Produksi	49
C. Fasilitas Karyawan Produksi.....	49
D. Jam Kerja Karyawan Produksi.....	50
E. Pengembangan Karir Karyawan Produksi	50
F. Karakteristik Responden	51
G. Hasil Analisis Data	54
H. Pembahasan.....	71
BAB V PENUTUP.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Keterbatasan Penelitian.....	81
C. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	86



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	31
Gambar 4.1 Struktur Karyawan Produksi	48
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Outer Model</i>	62
Gambar 4.3 Hasil <i>Bootstrapping</i> Uji Hipotesis	69



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Kinerja Karyawan Tahun 2020 – 2023.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Tabel Data Karyawan Produksi.....	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.3 Kategori Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	42
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan Produksi.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	54
Tabel 4.7 Distribusi Responden Variabel <i>Work-Life Balance</i>	55
Tabel 4.8 Distribusi Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.9 Distribusi Responden Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.10 Hasil <i>Outer Loading</i>	60
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted</i>	61
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	62
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Cross Loadings</i>	63
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	64
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>R-Square</i>	65
Tabel 4.16 <i>R-Square</i>	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Langsung	68
Tabel 4.18 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden.....	91
Lampiran 3. <i>Output Original PLS: Convergent Validity & Composite Reliability</i>	93
Lampiran 4. <i>Output Original PLS: Discriminant Validity</i>	94
Lampiran 5. <i>Output Original PLS: Diagram Outer Loadings</i>	95
Lampiran 6. <i>Output Original PLS: R-Square (R²)</i>	95
Lampiran 7. <i>Output Original PLS: Bootstrapping Uji Hipotesis (T-values & P-Values)</i>	95
Lampiran 8. Struktur Organisasi PT Energy Lautan Nusantara Malang Indonesia	96



DAFTAR PUSTAKA

1. Armstrong M. A Handbook of HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE. 10th ed. Kogan Page; 2006.
2. Soetrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 8. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2016.
3. Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH. Organisasi dan Manajemen, Edisi 4. Jakarta : Erlangga;1995.
4. Bataineh KA. Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*. 2019;12(2):99–112.
5. Lockwood NR. Work/Life Balance Challenges and Solutions. *Research Quarterly*; 2003.
6. Clark SC. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. SAGE Publications Ltd; 2000.
7. Aisyah C, Suryaningsih A, Putri DA. The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*. 2023 Jul 31;1(1):26–33.
8. Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers. Jakarta; 2016.
9. Robbins SP, Judge. *Organizational Behaviour*. 13th ed. Jakarta: Salemba Empat; 2017.
10. Wijono S. Psikologi industri & organisasi. 1st ed. Jakarta: Kencana; 2010.
11. Suryadi, Karyono. Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. 2022 Jan 1;5(1):85–95.
12. Arifin M, Muharto A. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). 2022 Apr 26;15(1):37–46.
13. Rossa WM, Susanti EN, Hakim L, Magdalena L, Ratnasari L, Manurung T. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT. Excelitas Teknologi Batam. *JURNAL DIMENSI Universitas Riau Kepulauan*. 2024 Mar;13(1):214–26.
14. Husain ME, Trang I, Lumantow RY. PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO. *Jurnal EMBA*. 2022 Oct;10(4):1613–24.
15. Frone MR. Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology/American Psychological Association*; 2003.
16. Sukardi A, Hendra Saputro A. Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. 2024 Feb 1;10(1):186–95.
17. Mangkunegara AAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2009.
18. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara; 2017

19. Sedarmayanti MP. Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja Karyawan. Bandung: RefikaAditama; 2017.
20. Hudson. The Case For Work/Life Balance (20:20 Seri). E-book : The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice; 2005.
21. Parkes LP, Langford PH. Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work–life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of management and organization*. 2008;14:267–84.
22. McDonald P, Bradley LM. The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited; 2005.
23. Wibowo W, Phil M. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2015.
24. Mangkunegara AAP. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung; 2017.
25. Sutrisno S, Herdiyanti H, Asir M, Yusuf M, Ardianto R. Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 2022;3(6):3476–82.
26. Rivai VZ, Sagala EJ. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. RajaGrafindo Persada; 2011.
27. Minarika A, Purwanti RS, Muhidin A, Ekonomi F, Galuh U. PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *BUSINESS MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP JOURNAL*. 2020 Mar;2(1):1–11.
28. Abidin Z, Ratnawili. PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHDAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Agrecinal Bengkulu Utara). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. 2023 Jul 2;4(2):591–604.
29. Soleha D, Amin M. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Sakti Internasional Jakarta. *JIMPS: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*. 2023 Aug 17;8(4):4735–41.
30. Guli, Wahyudi, Warman C, Fidziah. Kepuasan kerja memediasi pengaruh work life balance, burnout, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Sankyu Internasional Indonesia Cilegon*. 2025;1(2):2836–4801.
31. Sugiyono. Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung; 2017.
32. Sugiyono. Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*; 2019.
33. Amirullah SM. Metode penelitian manajemen. Malang: Bayumedia publishing malang; 2015.
34. Arikunto S. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta; 2006.
35. Sekaran U, Bougie R. Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons; 2019.
36. Kothari CR. Research methodology: Methods and techniques. New Age International; 2004.

37. Arikunto S. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta; 2010.
38. Ghozali I, Latan H. *Konsep, Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Dipenogoro; 2015.



SERTIFIKAT PLAGIASI



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 21/2/2025

Kode : 2594381322
Nama : Argya Rakha Saskara
NIM : 202110160311219
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Energy Lautan Nusantara)
Persentase Plagiasi : 5%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

