ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.9861

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS DI KABUPATEN GROBOGAN)

The Effect of Work Life Balance and Perceived Organizational Support (POS) on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (A Study of UPTD Puskesmas Employees in Grobogan Regency)

Okka Dzakira & Lutfi Nurcholis
Universitas Islam Sultan Agung
okkadzakirasetiawan66@gmail.com; lutfinurcholis@unissula.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 16, 2026	Apr 13, 2026	Apr 25, 2026	Apr 30, 2026

Abstract

This study was motivated by the imbalance between work and personal life and the suboptimal level of organizational support, which affected employee job satisfaction and performance. This study aimed to analyze the effect of work-life balance and perceived organizational support on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable. This study used a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires administered to 112 ASN and non-ASN employees at the Tawangharjo and Wirosari Community Health Center Technical Implementation Units, Grobogan Regency, who were selected using

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

purposive sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS. The results showed that work-life balance and perceived organizational support had a direct negative effect on employee performance, but both had a positive and significant effect on performance through the mediation of job satisfaction. These findings confirm that job satisfaction serves as an intervening mechanism that bridges the effect of work-life balance and organizational support on improving employee performance. The conclusion of this study indicates that improving employee performance is determined not only directly by organizational factors but also by employees' psychological conditions, particularly job satisfaction. The implications of this study emphasize the importance of organizations formulating policies that support work-life balance, strengthen organizational support, and improve job satisfaction in order to enhance employee performance in public health services.

Keywords: Job Satisfaction; Employee Performance; Perceived Organizational Support; Work-Life Balance; Community Health Center Employees

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta belum optimalnya dukungan organisasi yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 112 pegawai ASN dan non-ASN pada UPTD Puskesmas Tawangharjo dan Wirosari, Kabupaten Grobogan, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *perceived organizational support* berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja karyawan, tetapi keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme intervening yang menjembatani pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan dan dukungan organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor organisasi secara langsung, tetapi juga oleh kondisi psikologis karyawan, khususnya kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya organisasi merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, memperkuat dukungan organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja guna mendorong kinerja karyawan pada layanan kesehatan publik.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; *Perceived Organizational Support*; *Work-Life Balance*; Pegawai Puskesmas

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja pasca pandemi dan percepatan digitalisasi telah mengubah pola interaksi serta ekspektasi dalam organisasi, termasuk pada sektor pelayanan publik. Perubahan sistem kerja yang semakin fleksibel seperti *work from home* dan tuntutan responsivitas tinggi membuat batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin kabur (Muliati, 2025). Kondisi ini memunculkan isu serius terkait keseimbangan hidup-kerja

(*work-life balance*) yang berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan. Data global menunjukkan bahwa 44% pekerja mengalami stres harian dan 51% mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan, sementara fenomena *quiet quitting* meningkat akibat ketidakseimbangan tersebut (Formica & Sfodera, 2022). Dalam konteks organisasi, kondisi ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan, sehingga menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia.

Menanggapi fenomena tersebut, peneliti memandang bahwa organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui penerapan *work-life balance* dan pemberian dukungan organisasi yang memadai. *Perceived Organizational Support* (POS) menjadi faktor penting yang mencerminkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger et al., 2020). Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta motivasi untuk memberikan kinerja terbaik (Gabe, 2013). Oleh karena itu, integrasi antara keseimbangan hidup-kerja dan dukungan organisasi menjadi pendekatan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hartati & Arfin, 2020). Demikian pula *Perceived Organizational Support* terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Andrade et al., 2024). Namun, terdapat temuan yang tidak konsisten, seperti penelitian (Gustiawan et al., 2025) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), khususnya terkait peran variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan tersebut. Dalam hal ini, kepuasan kerja diduga memiliki peran penting sebagai variabel *intervening* yang mampu menjembatani pengaruh *work-life balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *work-life balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan. Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada konsep *work-life balance* (Savitri et al., 2023), *Perceived Organizational Support* (Eisenberger et al., 2020), kepuasan kerja (Fabanyo et al., 2025), serta kinerja karyawan (Azizah et al., 2023). Integrasi keempat konsep ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi pelayanan publik yang memiliki beban kerja tinggi dan kompleks.

Fokus penelitian ini diarahkan pada pegawai UPTD Puskesmas Tawangharjo dan Wirosari di Kabupaten Grobogan, yang menghadapi tantangan nyata berupa tingginya beban kerja dan tingkat keterlambatan pegawai yang fluktuatif. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta kemungkinan rendahnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada kesejahteraan dan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh *work-life balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Menurut (Sugiyono, 2013), *explanatory research* digunakan untuk menguraikan keterkaitan antar variabel dan menjelaskan bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya secara sistematis dan terukur.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain survei dengan pendekatan *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Desain ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran kondisi aktual terkait persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu *work-life balance* (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2), variabel *intervening* yaitu *Job Satisfaction* (Y1), serta variabel dependen yaitu *employee performance* (Y2). Hubungan antar variabel tersebut dianalisis untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung dalam model penelitian yang telah dirumuskan.

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan non-ASN yang bekerja di UPTD Puskesmas Tawangharjo dan Wirosari, Kabupaten Grobogan, dengan

jumlah populasi sebanyak 155 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 112 responden. Penggunaan teknik ini diharapkan mampu menghasilkan sampel yang representatif dan mencerminkan kondisi populasi secara umum (Sugiyono, 2018).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap variabel penelitian. Skala ini terdiri dari rentang jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan skor 1 sampai 5 (Sugiyono, 2018). Indikator *work-life balance* mengacu pada (Azkiya et al., 2025), *Perceived Organizational Support* mengacu pada (Abadi, 2020), kepuasan kerja mengacu pada (Pratiwi & Fatoni, 2019), serta kinerja karyawan mengacu pada (Niken et al., 2022). Data dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data primer, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan dokumen pendukung penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Teknik ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten serta tidak memerlukan asumsi distribusi normal secara ketat (Ghozali, 2018). Tahapan analisis meliputi uji outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen melalui convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan Cronbach's alpha, serta uji inner model untuk menguji hubungan antar variabel melalui nilai R-*square* dan path *coefficient*. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping* untuk melihat signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung, termasuk peran mediasi variabel kepuasan kerja dalam model penelitian. Dengan pendekatan ini, hasil analisis diharapkan mampu memberikan kesimpulan yang akurat dan komprehensif terkait hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL

1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel *Work Life Balance*

Tabel 1 Hasil Tanggapan Responden Variabel Work Life Balance

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Work Life Balance (X1)	Ketersediaan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	4.29	Tinggi
	tingkat kenyamanan individu dalam menjalankan tanggung jawab.	4.26	Tinggi
	Dukungan organisasi terhadap kesejahteraan emosional karyawan.	3.79	Tinggi
Rata-rata		4.11	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel Work Life Balance, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11 yang termasuk dalam kategori tinggi, sehingga menunjukkan bahwa secara umum pegawai UPTD Puskesmas Tawangharjo dan UPTD Puskesmas Wirosari telah merasakan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Para pegawai menilai bahwa aktivitas kerja yang dijalankan masih dapat selaras dengan waktu, peran, serta kebutuhan di luar pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh indikator ketersediaan waktu yang seimbang yang memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 4,29, mengindikasikan bahwa pegawai memiliki alokasi waktu yang cukup proporsional antara pekerjaan dan kehidupan personal seperti waktu bersama keluarga, istirahat, dan aktivitas sosial. Selain itu, indikator kenyamanan dalam menjalankan tanggung jawab memperoleh nilai mean sebesar 4,26 yang juga tergolong tinggi, menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan peran ganda secara optimal tanpa mengabaikan tanggung jawab pribadi. Sementara itu, indikator dukungan organisasi terhadap kesejahteraan emosional memperoleh nilai mean sebesar 3,79, yang meskipun tetap dalam kategori tinggi, namun relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga mengindikasikan masih adanya peluang bagi organisasi untuk meningkatkan perhatian terhadap aspek psikologis pegawai. Secara keseluruhan, tingginya nilai Work Life Balance ini mencerminkan kondisi yang kondusif dalam mendukung kepuasan kerja dan kinerja pegawai, karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berperan penting dalam menjaga stabilitas emosional, mengurangi stres, serta meningkatkan produktivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Variabel *Perceived Organizational Support*

Tabel 2 Hasil Tanggapan Responden Variabel Perceived Organizational Support

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Perceived Organizational Support (X2)	Pelatihan	4.12	Tinggi
	Peralatan	4.08	Tinggi
	Tingkat Harapan	4.04	Tinggi
	Tim Kerja yang Produktif	3.93	Tinggi
Rata-rata		4.05	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel *Perceived Organizational Support* (POS), diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,05 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai UPTD Puskesmas Tawangharjo dan Wirosari secara umum merasakan adanya dukungan organisasi yang baik dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dukungan tersebut tercermin dari berbagai aspek seperti fasilitas, perhatian organisasi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Jika dilihat berdasarkan indikatornya, nilai tertinggi terdapat pada indikator pelatihan dengan mean sebesar 4,12 yang menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan kesempatan pengembangan kompetensi yang memadai sehingga mampu meningkatkan kemampuan dan efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya, indikator peralatan memperoleh nilai mean sebesar 4,08 yang mengindikasikan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana kerja telah cukup mendukung kelancaran aktivitas pegawai dalam menjalankan tugas di puskesmas. Indikator tingkat harapan memperoleh nilai mean sebesar 4,04 yang menunjukkan bahwa organisasi telah berupaya memenuhi ekspektasi pegawai baik dalam bentuk dukungan material maupun non-material. Sementara itu, indikator tim kerja yang produktif memperoleh nilai mean sebesar 3,93 yang meskipun merupakan nilai terendah, tetap berada dalam kategori tinggi dan menunjukkan bahwa kolaborasi antarpegawai telah berjalan cukup baik namun masih perlu ditingkatkan efektivitasnya. Secara keseluruhan, tingginya nilai *Perceived Organizational Support* ini mencerminkan bahwa organisasi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang suportif, yang berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan kerja, memperkuat keterikatan pegawai, serta berpotensi mendorong peningkatan kepuasan dan kinerja dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Variabel *Job Satisfaction*

Tabel 3 Hasil Tanggapan Responden Variabel Job Satisfaction

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Job Satisfaction (Y1)	Menyenangi Pekerjaan	4.40	Tinggi
	Mencintai Pekerjaan	4.49	Tinggi
	Moral Kerja	4.50	Tinggi
	Prestasi Kerja	4.17	Tinggi
Rata-rata		4.39	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel *Job Satisfaction*, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,39 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa secara umum pegawai UPTD Puskesmas Tawangharjo dan UPTD Puskesmas Wirosari memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai merasa nyaman, menikmati pekerjaan yang dijalankan, serta memiliki penilaian positif terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawab yang diemban. Jika ditinjau berdasarkan indikatornya, nilai tertinggi terdapat pada indikator moral kerja dengan mean sebesar 4,50 yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas, sekaligus mencerminkan profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya, indikator mencintai pekerjaan memperoleh nilai mean sebesar 4,49 yang mengindikasikan adanya keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya, tidak hanya sebagai kewajiban tetapi juga sebagai bentuk rasa memiliki. Indikator menyenangi pekerjaan memperoleh nilai mean sebesar 4,40 yang menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman dan senang dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, indikator prestasi kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,17 yang meskipun menjadi nilai terendah di antara indikator lainnya, tetap berada dalam kategori tinggi dan menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai telah sesuai dengan target serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, tingginya nilai *Job Satisfaction* ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepuasan kerja yang sangat baik, yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Variabel *Employee performance*

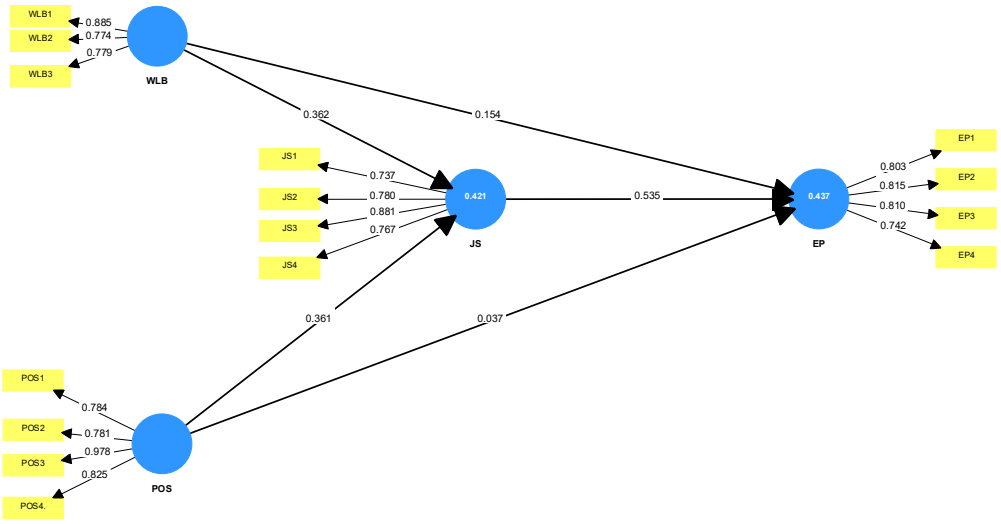
Tabel 4 Hasil Tanggapan Responden Variabel Employee performance

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Job Satisfaction (Y2)	Kualitas kerja.	4.38	Tinggi
	Kuantitas Kerja	4.17	Tinggi
	Kendala Kerja	4.40	Tinggi
	Sikap Kerja	4.23	Tinggi
Rata-rata		4.29	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel *Employee performance*, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,29 yang termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa secara umum pegawai UPTD Puskesmas Tawangharjo dan UPTD Puskesmas Wirosari memiliki tingkat kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif serta memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Jika ditinjau berdasarkan indikatornya, nilai tertinggi terdapat pada indikator kendala kerja dengan mean sebesar 4,40 yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi dan mengatasi berbagai hambatan dalam proses kerja, sehingga operasional pelayanan tetap berjalan lancar. Selanjutnya, indikator kualitas kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,38 yang mengindikasikan bahwa hasil kerja pegawai telah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi dan mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Indikator sikap kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,23 yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap kerja yang positif seperti tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, dan komitmen dalam menjalankan tugas, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sementara itu, indikator kuantitas kerja memperoleh nilai mean sebesar 4,17 yang meskipun menjadi nilai terendah di antara indikator lainnya, tetap berada dalam kategori tinggi dan menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target yang ditetapkan. Secara keseluruhan, tingginya nilai *Employee performance* ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia di kedua puskesmas tersebut tergolong baik dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kesehatan.

2. Analisis Outer Model



Gambar 1 *Outer Model*

Uji Validitas

Tabel 5 Nilai Outer Loading

	Employee Performancee	Job Satisfaction	Perceived Organizational Support	Work Life Balance
EP1	0.803			
EP2	0.815			
EP3	0.810			
EP4	0.742			
JS1		0.737		
JS2		0.780		
JS3		0.881		
JS4		0.767		
POS1			0.784	
POS2			0.781	
POS3			0.978	
POS4.			0.825	
WLB1				0.885
WLB2				0.774
WLB3				0.779

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai outer loading > 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator mampu merefleksikan konstruk laten secara baik, sehingga dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 6 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Employee Performance	Job Satisfaction	Perceived Organizational Support	Work Life Balance
EP1	0.803	0.486	0.329	0.343
EP2	0.815	0.575	0. 545	0.569
EP3	0.810	0.517	0.307	0.335
EP4	0.742	0.452	0.150	0.240
JS1	0.316	0.737	0.390	0.355
JS2	0.493	0.780	0.397	0.460
JS3	0.593	0.881	0.387	0.455
JS4	0.578	0.767	0.625	0.536
POS1	0.287	0.459	0.784	0.435
POS2	0.386	0.474	0.781	0.466
POS3	0.458	0.554	0.978	0.595
POS4.	0.346	0.477	0.825	0.558
WLB1	0.487	0.541	0.554	0.885
WLB2	0.397	0.401	0.323	0.774
WLB3	0.288	0.471	0.613	0.779

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity melalui nilai cross loading, diketahui bahwa korelasi antara masing-masing konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap konstruk lainnya, serta telah memenuhi kriteria yang ditetapkan yaitu > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk laten mampu menjelaskan indikator pada kelompoknya dengan lebih baik dibandingkan dengan indikator pada konstruk lain. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi kriteria discriminant validity dan dinyatakan valid.

Tabel 7 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Employee performancee	**0.629**	**Valid**
Job Satisfaction	0.629	Valid
Perceived Organizational Support	0.715	Valid
Work Life Balance	0.663	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melebihi 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya dengan baik, sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Tabel 8 Nilai Composite Reability

Variabel	Nilai composite Reability (Rho_A)
Employee performancee	0.819
Job Satisfaction	0.820
Perceived Organizational Support	0.880
Work Life Balance	0.771

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian, seluruh variabel dapat dinyatakan memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi."

Uji Cronbach's Alpha

Tabel 9 Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Nilai Cronbach' Alpha
Employee performancee	0.805
Job Satisfaction	0.805
Perceived Organizational Support	0.864
Work Life Balance	0.746

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian, seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

3. Analisis Inner Model

Uji R-Square R^2

Tabel 10 Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Employee Performance	0.437	Moderat
Job Satisfaction	0.421	Moderat

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian, nilai R-square untuk variabel *Employee performance* sebesar 0,437 yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan 43,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Mengacu pada kriteria Imam Ghozali (2020), nilai

tersebut termasuk dalam kategori moderat yang berarti model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik. Selanjutnya, nilai R-square untuk variabel *Job Satisfaction* sebesar 0,421 yang menunjukkan bahwa 42,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini, sementara 57,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai ini juga termasuk dalam kategori moderat sehingga menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan penjelasan yang cukup memadai. Secara keseluruhan, kedua nilai R-square tersebut mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel endogen, meskipun belum berada pada kategori kuat, namun sudah layak dalam konteks penelitian sosial karena kinerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks di luar model penelitian.

Uji Hipotesis *(Path Coefficient)*

Tabel 11 Nilai Path Coefficient

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
JS -> EP	0.535	0.515	0.110	4.862	0.000
POS -> EP	0.037	0.038	0.110	0.335	0.738
POS -> JS	0.361	0.347	0.132	2.729	0.006
WLB -> EP	0.154	0.176	0.137	1.123	0.262
WLB -> JS	0.362	0.386	0.160	2.258	0.024

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H1 diterima, di mana *Work-life balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (JS) dengan nilai t-statistic sebesar 2,258 (> 1,65) dan p-value sebesar 0,024 (< 0,1), sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Selain itu, H2 juga diterima, yaitu *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* (JS) dengan nilai t-statistic sebesar 2,729 (> 1,65) dan p-value sebesar 0,006 (< 0,1), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja mereka. Hasil ini menegaskan bahwa baik keseimbangan kehidupan kerja maupun dukungan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya, H3 ditolak karena *Work-life balance* (WLB) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance* (EP) secara langsung dengan nilai t-statistic sebesar 1,123 (< 1,65) dan p-value sebesar 0,262 (> 0,1), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan

kerja dan kehidupan pribadi tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. H4 juga ditolak, di mana *Perceived Organizational Support* (POS) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee performance* (EP) dengan nilai t-statistic sebesar 0,335 (< 1,65) dan p-value sebesar 0,738 (> 0,1), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, H5 diterima, yaitu *Job Satisfaction* (JS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee performance* (EP) dengan nilai t-statistic sebesar 4,862 (> 1,65) dan p-value sebesar 0,000 (< 0,1), sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Uji Pengaruh Tidak Langsung *(Spesific Indirect Effect)*

Tabel 12 Nilai Spesific Inderect Effect

Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
WLB -> JS -> EP	0.193	0.190	0.074	2.603	0.009
POS -> JS -> EP	0.193	0.185	0.091	2.132	0.033

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil uji Specific Indirect Effects, diketahui bahwa *Job Satisfaction* (JS) berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antar variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H6 diterima, di mana *Job Satisfaction* (JS) memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Employee performance* (EP) secara signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 2,132 (> 1,65) dan P-value sebesar 0,033 (< 0,1), sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, H7 juga diterima, yaitu *Job Satisfaction* (JS) memediasi pengaruh *Work-life balance* (WLB) terhadap *Employee performance* (EP) dengan nilai T-statistik sebesar 2,603 (> 1,65) dan P-value sebesar 0,009 (< 0,1), yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, kedua hasil ini menegaskan bahwa *Job Satisfaction* memiliki peran penting sebagai variabel *intervening* yang memperkuat pengaruh *Work-life balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee performance*.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Work Life Balance Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai UPTD Puskesmas Tawangharjo dan Wirosari. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang terbentuk. Keseimbangan tersebut mencakup kemampuan pegawai dalam mengelola waktu kerja, menjalankan peran di luar pekerjaan, serta menjaga kondisi psikologis agar tetap stabil. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan personal secara berlebihan, maka akan muncul rasa nyaman dan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, sehingga kebutuhan profesional maupun personal dapat terpenuhi secara seimbang.

Selain itu, work life balance juga berperan sebagai faktor psikologis yang mampu menekan tingkat stres dan kelelahan kerja. Pegawai yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung memiliki energi kerja yang lebih stabil, fokus yang lebih tinggi, serta keterlibatan emosional yang lebih kuat terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja dapat meningkat secara signifikan. Dengan demikian, work life balance dapat diposisikan sebagai salah satu determinan penting dalam membentuk *Job Satisfaction*, sehingga organisasi perlu memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup dan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, di mana keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi terbukti mampu meningkatkan kenyamanan serta kepuasan individu dalam bekerja (Andrade et al., 2024).

2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai UPTD Puskesmas Tawangharjo dan Wirosari. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang terbentuk. Dukungan organisasi tersebut tercermin melalui perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, kesempatan pengembangan kompetensi, serta adanya pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi menghargai peran mereka dan peduli terhadap kondisi kerja maupun

kesejahteraan, maka akan muncul persepsi positif yang mendorong rasa nyaman serta keterikatan terhadap pekerjaan, sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

Selain itu, *Perceived Organizational Support* berperan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat hubungan emosional antara pegawai dan organisasi. Pegawai yang merasa didukung cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi, kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, serta motivasi untuk memberikan kontribusi secara optimal. Hal ini menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif dan stabil, sehingga kepuasan kerja dapat meningkat secara berkelanjutan. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh karakteristik pekerjaan, tetapi juga oleh bagaimana organisasi memperlakukan dan mendukung pegawainya. Dengan demikian, *Perceived Organizational Support* dapat diposisikan sebagai faktor penting dalam meningkatkan *Job Satisfaction*, dan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, di mana perhatian dan penghargaan organisasi menjadi determinan penting dalam membentuk sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya (Gustiawan et al., 2025).

3. Pengaruh Work Life Balance Terhadap *Employee performance*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa work life balance tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *employee performance*. Temuan ini mengindikasikan adanya fenomena gap, di mana keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan pegawai belum mampu diterjemahkan secara langsung menjadi peningkatan kinerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih berperan pada aspek internal pegawai dibandingkan pada output kinerja. Meskipun work life balance mampu menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil, seperti menurunnya tingkat stres dan meningkatnya kenyamanan kerja, hal tersebut belum secara otomatis berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dihasilkan pegawai.

Tidak signifikannya pengaruh langsung ini dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan di sektor pelayanan kesehatan yang memiliki beban kerja tinggi dan tuntutan operasional yang kompleks, sehingga pegawai tetap dituntut menjaga standar pelayanan meskipun telah memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Oleh karena itu, kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain yang bersifat langsung terhadap pekerjaan, seperti kepuasan kerja, motivasi, serta komitmen organisasi. Dalam konteks ini, pengaruh work life balance terhadap kinerja lebih tepat dijelaskan melalui mekanisme tidak langsung, yaitu melalui *Job Satisfaction* yang kemudian mendorong peningkatan *employee performance*. Temuan

ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh negatif langsung work life balance terhadap kinerja karyawan di instansi dan perusahaan di Malang Raya (Gema & Akbar, 2023).

4. Pengaruh Perceived Organizatiomal Support Terhadap *Employee performance*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *employee performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan pegawai belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tawangharjo dan Wirosari. Kondisi ini menunjukkan bahwa berbagai bentuk dukungan organisasi seperti pelatihan, penyediaan peralatan kerja, pemenuhan harapan pegawai, serta pembentukan tim kerja yang produktif lebih banyak memberikan dampak pada aspek psikologis pegawai terlebih dahulu dibandingkan pada hasil kerja secara langsung. Meskipun pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, hal tersebut belum otomatis mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui karakteristik lingkungan kerja sektor pelayanan kesehatan yang memiliki tekanan kerja tinggi, tuntutan pelayanan publik yang berkelanjutan, serta standar operasional yang ketat, sehingga kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada persepsi dukungan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen, dan kondisi emosional pegawai. Oleh karena itu, *Perceived Organizational Support* dalam penelitian ini lebih tepat diposisikan sebagai faktor yang memengaruhi *Job Satisfaction* terlebih dahulu, yang kemudian berdampak pada *employee performance*. Dengan demikian, pengaruhnya bersifat tidak langsung melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Sepatu Keselamatan UD. Zacyndo, Mojokerto (Fabanyo et al., 2025).

5. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee performance*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, di mana terpenuhinya harapan, kebutuhan, serta kenyamanan dalam bekerja mendorong pegawai untuk menunjukkan sikap kerja yang

lebih positif, memiliki komitmen yang lebih tinggi, serta lebih optimal dalam menyelesaikan tugas.

Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui aspek psikologis, di mana kepuasan kerja menumbuhkan perasaan senang, keterikatan emosional, serta motivasi intrinsik dalam diri pegawai. Pegawai yang merasa puas tidak hanya menjalankan pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab dan aktualisasi diri, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Dalam konteks sektor pelayanan kesehatan, hal ini menjadi sangat relevan karena tuntutan kerja yang tinggi menuntut stabilitas emosi dan konsistensi kinerja. Dengan demikian, *Job Satisfaction* dapat diposisikan sebagai determinan utama dalam meningkatkan *employee performance*, dan temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Azizah et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana individu yang puas cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Perbandingan Dengan Literatur

Secara umum, hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *Perceived Organizational Support* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian (Andrade et al., 2024) dan (Gustiawan et al., 2025) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh (Fabanyo et al., 2025), yang menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian (Hartati & Arfin, 2020) juga menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang menguatkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menemukan adanya perbedaan dengan beberapa studi sebelumnya, khususnya terkait pengaruh langsung *work-life balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan yang justru menunjukkan hasil negatif. Temuan ini berbeda dengan (Muliati, 2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa pengaruh variabel tersebut tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja. Hal ini memperkuat posisi penelitian ini yang menempatkan *Job Satisfaction*

sebagai variabel *intervening* yang mampu menjelaskan hubungan secara lebih komprehensif antara *work-life balance*, *Perceived Organizational Support*, dan kinerja karyawan.

7. Implikasi Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel *intervening* yang signifikan mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan *work-life balance* dan *Perceived Organizational Support* secara langsung, tetapi juga harus melalui upaya peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga mampu meningkatkan rasa nyaman, penghargaan, dan keterlibatan emosional karyawan agar kepuasan kerja dapat terbentuk secara optimal dan berdampak pada peningkatan kinerja.

8. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada dua unit puskesmas di Kabupaten Grobogan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh instansi pelayanan kesehatan lainnya. Kedua, penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner self-report, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektivitas dari responden dalam memberikan jawaban. Ketiga, penelitian ini hanya berfokus pada empat variabel utama yaitu *work-life balance*, *Perceived Organizational Support*, *Job Satisfaction*, dan *employee performance*, sehingga belum mempertimbangkan faktor lain yang mungkin juga berpengaruh seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah variabel lain, serta menggunakan pendekatan metode yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

KESIMPULAN

1. Rangkuman Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran mediasi kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dalam menjembatani pengaruh *work-life balance* dan dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kabupaten Grobogan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* pada 112 responden, data diolah menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS). Hasil

pengujian menunjukkan bahwa baik *work-life balance* maupun dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh positif secara langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun pengaruh langsungnya tidak signifikan, hasil penelitian mengungkap temuan krusial bahwa *work-life balance* dan dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan hidup-kerja dan perhatian organisasi lebih dahulu membentuk kondisi psikologis yang nyaman bagi pegawai sebelum berdampak pada hasil kerja mereka. Kepuasan kerja ditemukan menjadi faktor kunci karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara nyata.

Sebagai kesimpulan, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*) yang menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja serta dukungan organisasi dengan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti sektor kesehatan (Puskesmas), pemberian fasilitas dan kebijakan keseimbangan hidup tidak akan otomatis meningkatkan kinerja jika tidak mampu menciptakan rasa puas dalam diri pegawai terlebih dahulu. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada peningkatan kepuasan kerja untuk mengoptimalkan performa pegawainya

2. Kontribusi terhadap Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dengan memperkuat teori mengenai peran variabel *intervening* dalam model kinerja. Studi ini memperjelas ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) terkait pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja, dengan membuktikan bahwa hubungan tersebut bersifat tidak langsung melalui mekanisme mediasi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur akademik mengenai dinamika perilaku organisasi di sektor pelayanan publik, khususnya pada instansi kesehatan seperti Puskesmas yang memiliki karakteristik beban kerja yang unik.

3. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja di sektor kesehatan, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas cakupan wilayah penelitian atau menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam mengenai kebijakan organisasi yang paling efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Penggunaan variabel moderasi seperti budaya organisasi juga dapat dipertimbangkan untuk melihat

apakah faktor lingkungan eksternal dapat memperkuat hubungan antara keseimbangan hidup dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, A. F. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(1), 158–168. https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p158-168

Andrade, M. S., Westover, J. H., Clark, S., & Schill, A. (2024). Job satisfaction and generational difference: The shifting nature of the workplace. *American Journal of Management, 24*(3). https://doi.org/10.33423/ajm.v24i3.7270

Azizah, A., Halin, H., & Lazuarni, S. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, dan Disiplin Kerja terhadap Job Satisfaction pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, 4*(3), 192–202. https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1180

Azkiya, A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement pada PT X. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting, 2*(7), 1992–2008. https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/view/1373

Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*, 101–124. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917

Fabanyo, N., Hasyim, A. W., & Alhadar, F. M. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Peningkatan Employee Performance melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi. *JMBI UNSRAT: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 12*(2), 821–853. https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i2.61966

Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management, 31*(8), 899–907. https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601

Gabe, J., & Monaghan, L. F. (2013). Malpractice. In J. Gabe & L. F. Monaghan (Eds.), *Key concepts in medical sociology* (2nd ed.). SAGE Publications. https://doi.org/10.4135/9781526401687.n49

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gustiawan, D., Jufri, R. H., & Azzahra, R. S. (2025). The influence of power distance and collectivism on job satisfaction: The role of organizational trust. *Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5*(6), 2895–2905. https://doi.org/10.60036/jbm.934

Hartati, I., & Arfin. (2020). Strategi Pembangunan SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0. *Jurnal BPPK, 13*(1), 109–129. https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v13i1.493

Hidayat, W. G. P. A. (2023). The influence of employee engagement, work environment and job characteristics on job satisfaction and performance. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 9*(4), 1652–1659. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1413

Muliati, K. A.-Z. (2025). Antisipasi Kekosongan Hukum dengan Status Pekerja Work From Home (WFH) dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial & Humaniora, 3*(3), 1195–1209. https://doi.org/10.70193/cendekia.v3i3.234

Niken, N., Putra, R. B., & Azka, B. P. (2022). The influence of leadership style and organizational culture on employee performance through work motivation as an intervening variable. *Economic Education Analysis Journal, 11*(2), 201–216. https://doi.org/10.15294/eeaj.v11i2.58105

Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(2), 432–444. https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444

Savitri, E., Abdullah, N. H. N., Andreas, Diyanto, V., & Syahza, A. (2023). The effect of financial technology, innovation, business strategy, and market orientation on business performance among Indonesian SMEs: A study in Riau Province. *Jurnal Pengurusan, 68*, 1–15. https://doi.org/10.17576/pengurusan-2023-68-11

Sugiyono. (2013). *Buku Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.