



PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH DETENSI IMIGRASI DENPASAR

Anak Agung Istri Cahyani Putri¹ Ni Wayan Mujiati²

Abstract

Keywords:

Job Satisfaction;
Work-Life balance;
Employee Performance.

This study aims to determine the role of job satisfaction in mediating the effect of work-life balance on employee performance at the Denpasar immigration detention house. The population in this study were all employees at the Immigration Detention Center as many as 60 people. The number of samples used in this study were 60 respondents using a saturated sampling technique, where all members of the population were used as research samples. Methods of data collection using interviews and questionnaires. With data analysis techniques, namely path analysis, Sobel test and testing the role of mediation. The results showed 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 is a mediating variable for the effect of work-life balance on employee performance. The theoretical implications of the results of this study provide evidence on the development of human resource management science, especially regarding work-life balance, job satisfaction and employee performance which is able to empirically prove the theory used in this study, namely attribution theory.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja;
Work-Life Balance;
Kinerja Pegawai.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada rumah detensi imigrasi denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Detensi Imigrasi sebanyak 60 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dengan teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*), uji sobel serta pengujian peran mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *work-life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang mampu untuk membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori atribusi.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
istricahyaniputri@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Organisasi untuk mencapai tujuan membutuhkan peran sumber daya manusia (SDM), karena sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017). Kinerja pegawai dapat mengukur seberapa banyak pegawai memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja pegawai yang positif dapat tercapai jika organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Susanto, 2019).

Kinerja pegawai telah diteliti oleh para peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work-life balance*. *Work-life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran yang diambalnya antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula dkk., 2019).

Work-life balance juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasakan keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan akan merasa jauh lebih puas dalam bekerja dan juga dalam kehidupan pribadi karena pegawai telah dikatakan berpartisipasi dalam kegiatan peran yang penting. Harahap & Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Pegawai yang memiliki dan menjalankan *work-life balance* yang baik adalah pegawai yang memiliki kepuasan atau rasa puas serta lebih bahagia dalam menjalankan pekerjaan hal ini karena lingkungan diluar organisasi seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan organisasi itu sendiri yang mendukung dalam kegiatannya (Lumunon dkk., 2019). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaidin dkk., (2019) yang menyatakan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik *work-life balance* yang dirasakan oleh pegawai maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Farha dkk., (2017) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tentu akan berdampak pada kinerja pegawai dalam organisasi. Damayanti dkk. (2018) menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Sayekti (2019) menyatakan *work-life balance* yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan ketika pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka pegawai akan melakukan hal yang menguntungkan bagi organisasi dengan meningkatkan kinerja.

Hasil pra survei dengan melakukan wawancara terhadap kepala bagian staff kepegawaian di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar menunjukkan terdapat indikasi masalah terkait kinerja pegawai. Hasil wawancara menunjukkan beberapa pegawai dalam mengerjakan tugas kerja yang diberikan masih bergantung pada rekan kerjanya, selain itu terdapat pegawai yang masih harus mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan melalui perintah terlebih dahulu, hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi Denpasar masih belum memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas tanpa harus diberikan perintah terlebih dahulu. Hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala bagian staff kepegawaian di atas juga didukung dengan dilakukannya pra-survei awal bersama 10 pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar, dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana situasi serta kondisi sebenarnya yang terjadi pada kinerja pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara waktu kerja dengan waktu dengan keluarga serta beban kerja dan tuntutan

pekerjaan yang tinggi, memicu permasalahan diri akan keluarga dengan pekerjaan menjadi terganggu, sehingga tidak terciptanya konsep keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) yang baik. Dalam menunjang kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja, pegawai juga membutuhkan peran organisasi untuk bisa mewujudkannya, karena hal tersebut dapat mempengaruhi hasil dari apa yang di kerjakan pegawai. Tidak adanya perhatian organisasi terhadap pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja keras tanpa memperhatikan bagaimana kebutuhan pegawai juga harus dipenuhi sehingga secara tidak langsung akan memberi efek jangka panjang bagi organisasi, yaitu kinerja yang menurun. Kemudian hasil pra-survei pada variabel kepuasan kerja terdapat 7 pegawai yang menyatakan negatif, hal ini menunjukkan bahwa penghasilan yang diperoleh masih terbilang kurang, sehingga kepuasan kerja belum dapat dirasakan secara maksimal oleh pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar.

Perbedaan hasil penelitian mengenai penelitian sebelumnya yaitu terkait dengan variabel *work life balance* terhadap kinerja yaitu sesuai dengan hasil yang didapat oleh Pebiyanti & Winarno (2021) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Katili dkk., 2021). Namun pada penelitian ini berbeda dengan hasil yang diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan muslimah (Saifullah, 2020). *Research gap* terkait dengan variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja yaitu sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Aliya & Saragih, 2020). Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018) bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil yang didapat oleh Kuranga *et al.*, (2020) bahwa *work life balance* tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pengusaha wanita. *Research gap* terkait dengan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu sesuai dengan hasil penelitian yang didapat bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Kota Denpasar (Suwandana dan Perdanawati, 2020).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Susanto (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil yang diteliti oleh Sari (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat puskesmas. Kemudian *research gap* mengenai variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja yaitu sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mendis dan Weerakkody (2018) yaitu terdapat pengaruh secara positif antara *work life balance* meningkatkan *employee performance* melalui *employee job satisfaction*. Sama halnya yang dilakukan oleh Bella & Widjaja (2018) bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan positif dengan dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya bahwa *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* tidak memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap *employee performance* (Wulandari, 2021).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yakni H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; H2: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.; H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar yang beralamat di Jl. Raya Uluwatu No.108, Jimbaran, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali. Lokasi ini dipilih

karena ditemukan indikasi permasalahan yang terkait dengan variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, *work-life balance* dan kepuasan kerja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar yang berjumlah 60 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Sumber primer dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan pegawai Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. Sumber sekunder dalam penelitian ini adalah pihak instansi Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan wawancara dan koesioner.

Untuk dapat mengetahui layak atau tidaknya data yang digunakan, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.452	0.377		3.853	0.000
<i>Work-life Balance</i>	0.569	0.105	0.579	5.414	0.000
$R^2 : 0,336$					

Sumber: Data diolah 2021

Hasil analisis jalur yang dapat dirumuskan ke dalam persamaan struktural yang terbentuk sebagai berikut.

$$Z = \beta_2 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Z = 0,579 X + e_1$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan yaitu Variabel *work-life balance* memiliki koefisien sebesar 0,579 berarti *work-life balance* memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, diartikan apabila *work-life balance* meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Tabel 2.
Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.580	0.341		1.701	0.094
<i>Work-life Balance</i>	0.589	0.104	0.596	5.654	0.000
Kepuasan Kerja	0.243	0.106	0.241	2.290	0.026
$R^2 : 0,580$					

Sumber: Data diolah 2021

Hasil analisis jalur yang dapat dirumuskan ke dalam persamaan struktural yang terbentuk sebagai berikut.

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = 0,596X + 0,241Z + e_2$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan yaitu: Variabel *work-life balance* memiliki koefisien sebesar 0,596, hal ini berarti *work-life balance* memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini diartikan apabila *work-life balance* meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 0,241 berarti kepuasan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini diartikan apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh langsung terjadi jika suatu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel yang memediasi Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,596; Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,579; Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,241. Pengaruh tidak langsung terjadi apabila ada variabel lain yang memediasi hubungan kedua variabel pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja sebesar $0,579 \times 0,241 = 0,140$. Untuk memahami pengaruh total dapat dilakukan dengan menambahkan pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,596 dan pengaruh tidak langsung *work-life balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,140 maka didapatkan hasil sebesar $0,596 + 0,140 = 0,736$

Perhitungan nilai koefisien determinasi total sebesar 0,721, maka kesimpulannya adalah 72,1 persen variabel kinerja pegawai di rumah detensi imigrasi Denpasar dipengaruhi oleh *work-life balance*, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 27,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian.

Work-life balance memiliki nilai beta sebesar 0,596 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_1 diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain semakin meningkat *work-life balance* maka kinerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Work-life balance memiliki nilai beta sebesar 0,579 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_1 diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin meningkat *work-life balance* di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar, maka semakin meningkat kepuasan kerja pada Di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Kepuasan kerja memiliki nilai beta sebesar 0,241 dan nilai Sig. sebesar 0,026, maka dapat dikatakan H_1 diterima karena nilai Sig. $0,026 < 0,05$. Kesimpulannya adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

Tabel 3.
Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov
Sub struktur 1	0,181
Sub struktur 2	0,200

Sumber: Data diolah 2021

Uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,181 dan 0,200. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.
Uji Multikolinieritas (Tolerance dan Variance Inflation Factor)

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Substruktur2	<i>Work-life Balance</i>	0.664	1.505
	Kepuasan Kerja	0.664	1.505

Sumber: Data diolah 2021

Tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

Tabel 5.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur1	<i>Work-life Balance</i>	0.653	0.517
Substruktur 2	<i>Work-life Balance</i>	0.991	0.326
	Kepuasan Kerja	-0.796	0.429

Sumber: Data diolah 2021

Masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji sobel menunjukkan bahwa hasil $Z = 2,037 > 1,96$ yang berarti variabel kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar, sehingga hipotesis keempat diterima.

Tabel 6.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Work-life Balance(X), Terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai(Y)

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→Z	0,579		0,579	0,000	Signifikan
Z→Y	0,241		0,241	0,026	Signifikan
X→Y	0,596	0,140	0,736	0,000	Signifikan
Pengaruh X→Y tanpa Menyertakan Variabel Z					
X→Y	0,736	-	0,736	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah 2021

Pada penelitian yang dilakukan di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, maka didapatkan hasil *work-life balance* memiliki pengaruh

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Detensi Imigrasi Denpasar
Anak Agung Istri Cahyani Putri dan Ni Wayan Mujiati

langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,579. Pada penelitian yang dilakukan di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka didapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,241.

Pada penelitian yang dilakukan di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar tentang peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, maka didapatkan hasil bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,596 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja pegawai tanpa menyertai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,736 dengan signifikan lebih kecil dari 0,05, berdasarkan teori Hair *et al.*, (2010) Jika pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi (3) adalah signifikan, pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen (4) adalah signifikan, pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen pada model dengan melibatkan variabel mediasi (2) adalah signifikan, dan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melibatkan variabel mediasi (1) adalah signifikan, maka dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*) maka dapat dikatakan kepuasan kerja memediasi secara parsial.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia & Widigdo (2021), Bataineh (2019), Badrianto & Ekhsan (2021) dan Lukmiati dkk., (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi *work-life balance* maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dousin *et al.*, (2019), Tangkeallo (2018), Rene & Wahyuni (2018), dan Asepta & Maruno (2017) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang selaras juga ditemukan oleh Riyanto dkk., (2017), Octaviannand *et al.*, (2017), Dewi dkk., (2018) dan Fadhil & Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil penelitian yang selaras juga ditemukan oleh Mendis & Weerakkody (2018), Herlambang & Murniningsih (2019) dan Septya & C.S Kartika (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi pula kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya adalah sebagai berikut : *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar, sehingga hipotesis 1 diterima. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar, sehingga hipotesis 2 diterima. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar, sehingga hipotesis 3 diterima. Kepuasan Kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar dimana kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis 4 diterima.

Saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagi pihak Rumah Detensi Imigrasi Denpasar harus tetap memperhatikan *work-life balance* pegawai karena hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. Dari segi *work-life balance* indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah “dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat dalam kegiatan

sosial”, yang harus dilakukan oleh Rumah Detensi Imigrasi Denpasar adalah memberikan pegawai keuangan waktu untuk menikmati waktu yang ada dalam bersosialisasi dengan lingkungan tempat tinggal mereka, dengan cara tidak memberikan jam lembur yang berlebihan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dari segi kepuasan kerja indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah “upah yang diterima sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan”, hal yang harus dilakukan oleh Rumah Detensi Imigrasi Denpasar adalah memberikan upah yang sesuai dengan beban kerja yang pegawai rasakan, contohnya seperti memberikan uang lembur yang sesuai agar mereka merasa puas dan akan memberikan kinerja yang terbaik di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel- variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar, atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. . (2017). Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi STIE Asia Malang*, 11(1), 40–51.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 951–962.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99.
- Bella, & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Ibis Style Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2), 46–60.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *E-Journal Universitas Sriwijaya*, 15(2), 75–86.
- Dewi, C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dewi, C. N. ., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. . (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 54(1), 53.
- Farha, F., Soebandono, J. ., & Fuady, A. (2017). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Pt X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 213.
- Hair, J. (2010). *Multivariate Data Analysis (7 th edition)*. Pearson.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. 3(1), 120–135.
- Herlambang, H. ., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI). *Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 2(1), 558–564.

- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan). *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)*, 1(2), 27–34.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(1), 100–112.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205.
- Kuranga, M. O., Mustapha, Y. I., & Brimah, A. N. (2020). Impact Of Work-life Balance On Job Satisfaction Of Women Enterprenours In South-Western Nigeria. *Fountain University Osogbo Journal Of Management*, 5 (1).
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147–152.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Lumunon, R. ., Sendow, G. ., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4671–4680.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72–79.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *e-Proceeding of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Riyanto, S., Adonia, & Ali, H. (2017). Effect of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers in Mentari School Bintaro (MSB). *AMultidisciplinary Journal*, 3(3), 91.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Sari, K. D. C. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang). *J-LEE-Journal of Law, English, and Economics*, 1(1), 82-105.
- Sayekti, L. N. (2019). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 8(5), 55.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Septya, V., & C.S, K. D. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi pada Perawat Puskemas Rawat Inap di Kota Semarang. *Journal of Law, English, and Economics*, 01(01), 82–106.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Suwandana, I. M. A., & Perdanawati, L. P. V. I. (2020). The Role of Motivation on Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 430-436.
- Tangeallo, D. I. (2018). Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Laki pada Tana Toraja. *Change Agent For Management Journal*, 2(2), 200–213.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12(1), 13.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816-829.