

Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Rifky¹, Sutianingsih²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Atma Bhakti
sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Info Artikel

Masuk: 13/11/2023
Revisi: 23/11/2023
Diterima: 24/11/2023
Terbit: 18/12/2023

Keywords:

*Work-Life Balance ,
Discipline, Job
Satisfaction,
Performance*

Kata kunci:

Keseimbangan
Kehidupan Kerja,
Disiplin, Kepuasan Kerja,
Kinerja.

P-ISSN: 2550-0171
E-ISSN: 2580-5819
DOI : 10.33061

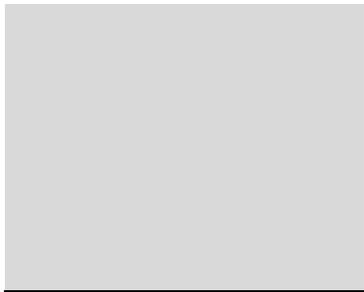
Abstract

The purpose of this research is to determine how work-life balance affects productivity in the workplace. The present study employed associative research methodologies utilising a quantitative descriptive approach. This study utilises primary data and secondary data as the two main sorts of data sources. Primary data is derived from the direct analysis or processing of the subject matter. When conducting an investigation, researchers often turn to secondary sources, such as books and archival materials, for information. According to the results of this research, there is a significant relationship between individuals' levels of job satisfaction and their ability to strike a healthy balance between their professional and personal lives. At SAMSAT Boyolali, the elements of work-life balance, work discipline, and workplace satisfaction have a significant impact on the performance of employees. It should come as no surprise that factors such as work-life balance and work discipline have a major impact on employee performance when job satisfaction plays the role of a mediator.

Keywords: Work-Life Balance , Discipline, Job Satisfaction, Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah karyawan akan lebih produktif jika mereka mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian deskriptif kuantitatif yang dikenal dengan penelitian asosiatif. Penelitian ini sangat bergantung pada sumber informasi primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan atau pengolahan langsung terhadap subjek penelitian. Dalam konteks penelitian ini digunakan data sekunder yang terdiri dari berbagai informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber seperti buku dan sumber data lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuannya mencapai keseimbangan kerja dan disiplin kerja di SAMSAT Boyolali, karakteristik seperti work-life balance, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan



terhadap produktivitas. Pengaruh signifikan work life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diamati sebagai pengaruh tidak langsung.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Melayani kebutuhan masyarakat merupakan komitmen yang harus dimiliki setiap pegawai, begitu pula dengan kemampuan bekerja di organisasi pemerintah. Menurut Pasal 12 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, pegawai ASN (PNS dan PPPK) bertugas menyelenggarakan, melaksanakan, dan mengatur penggunaan aturan dan proses administrasi untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan umum dan memajukan masyarakat. Hal ini merupakan syarat bagi karyawan yang ingin menyelesaikan pekerjaannya. masyarakat yang politis, berpengetahuan luas, dan tidak memihak. Ia juga terbebas dari gangguan, misteri, dan seleksi.

ASN wajib memberikan bantuan profesional dalam menjalankan tugas tersebut. Pekerjaan yang berkualitas hanya dapat dihasilkan jika ASN senang dalam bekerja, hal ini berimplikasi pada betapa pentingnya meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan agar bisa melakukan pekerjaan yang dapat memuaskan diri sendiri atau pimpinan. Pencapaian konten yang diinginkan akan memberikan umpan balik terhadap kinerja (Hasibuan, 2008). Tidak diragukan lagi bahwa sejumlah faktor, termasuk kinerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan disiplin kerja, mempengaruhi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya (Asari, 2022; Dzulhidayat, 2022; Wandari, 2018). Hal ini disebabkan keseimbangan kehidupan kerja dan kepatuhan terhadap disiplin yang positif akan memiliki berpengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Konsep yang dikenal dengan istilah “work-life balance” diperlukan untuk dapat meningkatkan suatu kepuasan kerja pekerja. Menurut Farentino et al., (2022), keseimbangan kehidupan kerja adalah contoh bagaimana setiap orang dapat mengatur kehidupan pribadi dan profesionalnya. Keseimbangan kehidupan kerja yang sehat kondusif bagi kebahagiaan individu di tempat kerja. Kinerja dan kebahagiaan kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja mereka. Temuan penelitian Asari, (2022) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja, mendukung hal tersebut. Temuan penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian Hidayatulloh et al., (2020) yang tidak menemukan hubungan dari variabel work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur lain yang mempengaruhi kebahagiaan karyawan selain keseimbangan kehidupan kerja. Disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi setiap organisasi, dan yang terbaik adalah mulai melatih karyawan muda. (Toban & Sjahruddin,

2016). Disiplin kerja pegawai inilah yang menjadikan suatu organisasi sukses. Temuan penelitian Asari, (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berhubungan dengan kepuasan dalam pekerjaan seseorang. Secara khusus, tingkat disiplin yang lebih tinggi dalam diri seorang karyawan dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih baik. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanny Iswara Putri & Kustini Kustini, (2021) yang menunjukkan bahwa outcome tidak berdampak terhadap kepuasan kerja.

Dalam menilai kebahagiaan karyawan dalam bekerja, beberapa karakteristik yang telah ditelaah sebelumnya antara lain keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja. Penulis mengambil kesimpulan bahwa kepuasan adalah suatu sensasi gembira atau menyenangkan yang dicapai sesuai dengan harapan seseorang berdasarkan penjelasan mengenai kepuasan kerja dari beberapa penelitian terdahulu. Jika harapan tersebut terpenuhi maka akan mempengaruhi tingkat kebahagiaan individu; Sebaliknya jika hal tersebut tidak terpenuhi, maka motivasi seseorang dalam melakukan aktivitasnya akan berkurang. Pemenuhan standar tersebut memerlukan kinerja tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Pengakuan tersebut sedikit banyak sejalan dengan penelitian Wandari, (2018) yang menyatakan bahwa kebahagiaan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Kajian Pustaka

Work Life Balance

Larastrini & Adnyani (2019) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja adalah upaya untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan menyemangati yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengatur kehidupan pribadi dan profesionalnya guna meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. *Work-life balance* menurut Arifin & Muharto (2022) adalah keadaan seimbang dalam mengatur aktivitas kehidupan tanpa mengabaikan kewajiban dalam pekerjaan dan seluruh aspek kehidupan pribadi. Memiliki lebih banyak waktu untuk kehidupan pribadi atau profesional disebut sebagai keseimbangan kehidupan kerja. misalnya, mendapatkan lebih banyak waktu senggang, menikmati aktivitas menyenangkan bersama rekan kerja, dan membantu penyelesaian pekerjaan seefisien mungkin (Vyas & Arthur, 2017). Intinya, keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan pekerja menjalani hidup yang lebih sehat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pekerja (Larasati, 2019). Data empiris sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Menurut penelitian Dzulhidayat, (2022), kepuasan kerja dipengaruhi oleh work-life balance. Menurut Wandari, (2018), kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif. Keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif langsung dengan kinerja karyawan menurut Noviani, (2021). Seorang karyawan akan berkinerja lebih baik bagi organisasi jika mereka lebih cocok untuk posisi tersebut. Menurut Asari, (2022), kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif.

Disiplin Kerja

Disiplin di tempat kerja adalah teknik atau cara yang dilakukan suatu organisasi agar tetap bertahan. Karyawan yang berdisiplin tinggi akan mengikuti semua aturan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Hartatik, 2014). Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai teknik komunikasi untuk membuat anggota stafnya meningkatkan perilaku mereka dan menjadi lebih sadar dan bersemangat untuk mengikuti kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan (Sutrisno, 2019). Mangkunegara (2013) membedakan dua jenis disiplin kerja: 1) disiplin korektif yang bertujuan untuk memfasilitasi karyawan dalam mematuhi kebijakan dan peraturan bisnis, sehingga mendorong kesatuan dan memastikan kepatuhan berkelanjutan terhadap parameter yang ditetapkan., dan 2) Disiplin preventif, untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur perusahaan dipatuhi.

Berdasarkan temuan penelitian Yumhi (2021), kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Azhar dkk. (2020) yang menemukan bahwa disiplin dan kepuasan kerja berkorelasi positif. Dari data-data tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Victoria et al. (2023), temuan analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh keseimbangan nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hadi (2021), mempunyai pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika kedisiplin seorang karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan; Sebaliknya, semakin kurang disiplin seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin buruk.

Kepuasan kerja

Almigo (2004) menekankan bahwa umpan balik terhadap pekerjaan seseorang menentukan derajat kepuasan kerja seseorang. Reaksi emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya inilah yang didefinisikan oleh Tobing (2009) sebagai kepuasan kerja. Ada beberapa hal yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, seperti gaji yang diterima, promosi, hubungan dengan rekan kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, struktur perusahaan, dan fasilitas yang ditawarkan. Tingkat kepuasan kerja seorang pekerja merupakan indikator yang baik mengenai kenikmatan kerja mereka, karena hal ini mengarah pada peningkatan motivasi, dedikasi, dan partisipasi kinerja. Faktor-faktor tersebut memungkinkan pekerja untuk terus

meningkatkan prestasi kerjanya dan memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja perusahaan (Aoliso & Lao, 2018). Menurut Prasetyo & Marlina (2019), terdapat korelasi yang menguntungkan antara kinerja karyawan dengan kebahagiaan kerja. Menurut penelitian Rosmaini (2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja.

Kinerja Pegawai

Sejauh mana seseorang atau kelompok telah menyelesaikan suatu program kegiatan atau membuat rencana untuk memahami persiapan penting organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuannya disebut sebagai kinerja (Masruri & Ekhsan, 2022). Kinerja, dalam kata Abdullah (2014), adalah hasil usaha para personel SDM dan eksekutif baik di pemerintahan maupun bisnis, dalam mewujudkan rencana kerja yang dibuat oleh lembaga untuk mencapai tujuan organisasi di bidang bisnis dan pemerintahan (bisnis). Tingkat kemahiran seorang karyawan dalam pekerjaannya menentukan seberapa baik kinerjanya. Ketika pekerja mampu memenuhi visi dan misi organisasi sekaligus bekerja menuju hasil yang diinginkan, maka kinerja tersebut dapat dievaluasi (Nilawati, 2014).

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan tingkat pengembalian 100%, kuesioner dikirimkan di Kantor Samsat Boyolali kepada seluruh ASN saat ini guna menjangkau responden. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk menganalisis data menggunakan regresi linier. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 28 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Butir Indikator			
	<i>Work life balance</i>	Disiplin kerja	Kepuasan kerja	Kinerja pegawai
1	0,680	0,794	0,773	0,792
2	0,610	0,668	0,717	0,757
3	0,518	0,731	0,728	0,765
4	0,773	0,919	0,736	0,693
5	0,741	0,866	0,710	0,663

Source: Primary Data Processed (2023)

Seperti terlihat pada Tabel 1, seluruh item indikator valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *r* hitung pada tabel di atas lebih besar dari nilai *r* tabel.

Uji Reliabilitas

Table 2. Reliability Test Results

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Work life balance	0,630	0,60	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,847	0,60	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,778	0,60	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0,785	0,60	Reliabel

Source: Primary Data Processed (2023)

Tabel yang disajikan menggambarkan bahwa nilai alpha melampaui kriteria umum yaitu 0,6, yang menunjukkan kredibilitas data dan kesesuaiannya untuk tujuan penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	<i>Work life balance</i>	0,490	2,039
2	Disiplin kerja	0,490	2,039

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural 2

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	<i>Work life balance</i>	0,387	2,581
2	Disiplin kerja	0,312	3,205
3	Kepuasan kerja	0,260	3,842

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, toleransinya lebih tinggi dari 0,10 dan angka VIF tidak lebih besar dari 10 pada bagian Statistik Kolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas

substruktural 1 dan 2 di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model dapat dipakai.

Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t Substruktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	3.525	2.086		1,690	0,103
<i>Work life balance</i>	0,320	0,124	0,375	2,576	0,016
Disiplin kerja	0,526	0,139	0,551	3,780	0,001

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Uji t tabel diatas menghasilkan $2,576 > 1,701$. Tingkat signifikansi work-life balance 0,016 lebih rendah dari nilai sig. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan dengan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Dapat disimpulkan bahwa H1 tervalidasi. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai thitung sebesar $3,780 > 1,701$. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki tingkat kepentingan yang signifikan secara statistik, sebagaimana dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang lebih rendah dari ambang batas yang berlaku umum yaitu 0,05. Kehadiran disiplin kerja ternyata mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap tingkat kepuasan karyawan. Maka H2 terbukti.

Tabel 6. Hasil Uji t Substruktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	0,147	0,947		0,156	0,878
<i>Work life balance</i>	0,157	0,060	0,194	2,610	0,015
Disiplin kerja	0,366	0,075	0,405	4,882	0,000
Kepuasan kerja	0,426	0,086	0,449	4,948	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Uji t pada Tabel 6 sebesar $2,610 > 1,701$. Kriteria signifikansi work-life balance adalah $0,015 < 0,05$. Keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Jadi H3 terbukti. Nilai thitung disiplin kerja sebesar $4,882 > 1,701$. Data penelitian menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk disiplin kerja. Disiplin kerja

meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. H4 dikonfirmasi. Sedangkan kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung $4,948 > 1,701$. Penelitian menunjukkan kepuasan kerja signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, kebahagiaan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Jadi H5 dikonfirmasi.

Koefisien Determinasi (R²)

Table 7. Results of Substructural Determination 1 and 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,860	0,740	0,719	1,400
2	0,974	0,948	0,942	0,602

Source: Primary Data Processed (2023)

Model 1 menunjukkan nilai adjust R² sebesar 0,714 yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki suatu pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja Kantor Samsat sebesar 71,4%. Sisanya sebesar 28,6% berasal dari faktor yang bukan merupakan bagian dari penelitian. Model 2 mempunyai nilai Adjusted R² sebesar 0,942 yang menunjukkan bahwa kedisiplinan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat sebesar 94,2%, sedangkan pengaruh yang tidak diteliti sebesar 5,8%.

Uji Sobel

Table 7. Sobel Test

No	Variabel Bebas	Sobel test statistic	One-tailed probability
1	Work life balance	2,617	0,000
2	Disiplin kerja	3,157	0,000

Source: Primary Data Processed (2023)

Statistik uji Sobel dengan nilai probabilitas satu sisi $0,000 < 0,05$ adalah 2,617 dan 3,157, sesuai dengan hasil perhitungan uji Sobel di atas. Variabel independen di atas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Koefisien (b₁) sebesar 0,375 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai melalui analisis regresi variabel work-life balance. Keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dan berkelanjutan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada

akhirnya berdampak pada peningkatan jumlah pekerjaan. Nilai estimasi t sebesar 2,576 dengan signifikansi 0,016. Kebahagiaan kerja meningkat seiring dengan keseimbangan hidup. Hal ini mendukung temuan Dzulhidayat, (2022) dan Wandari, (2018) bahwa work-life balance bisa meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima.

Nilai koefisien sebesar 0,551 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai melalui analisis regresi variabel disiplin kerja. Menguji gagasan bahwa dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mungkin disebabkan oleh disiplin kerja. Dengan nilai t sebesar 3,780 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Azhar dkk. (2020) dan Yumhi (2021) juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian 2 didukung.

Berdasarkan temuan analisis regresi (b3) sebesar 0,194, keseimbangan kehidupan kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hipotesis hubungan antara work-life balance dengan peningkatan kinerja karyawan dan kepercayaan diri diuji menggunakan uji t yang menghasilkan nilai sebesar 2,610 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015. Keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kinerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi meningkatkan efektivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Noviani, (2021) dan Asari, (2022). Dia mengatakan keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini mendukung hipotesis penelitian 3.

Koefisien disiplin kerja b4 diperoleh hasil analisis regresi sebesar 0,405 yang menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan uji hipotesis diperoleh nilai t 4,882 dan signifikansi 0,000. Penegakan aturan dan prosedur kedisiplinan di tempat kerja telah terbukti meningkatkan produktivitas pekerja secara signifikan. Hal ini konsisten dengan Victoria et al., (2023) dan Jufrizen & Hadi, (2021). Dikatakannya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian 4 diterima.

Koefisien yang menunjukkan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan b5 adalah sebesar 0,449 yang ditunjukkan dengan analisis regresi. Hipotesis bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja telah diuji, dan hasilnya adalah nilai t sebesar 4,948, yang secara statistik tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan dalam pekerjaan akan meningkatkan kinerja. Hal ini mendukung temuan Rosmaini, (2019) bahwa kebahagiaan kerja meningkatkan kinerja pekerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian kelima diterima.

Berdasarkan hasil uji Sobel, keseimbangan kehidupan kerja yang baik memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Statistik uji Sobel sebesar 2,617 dan nilai sig yang lebih kecil rendah dari 0,05. Penelitian pun dilakukan untuk

sampai pada kesimpulan tersebut. Dengan statistik uji Sobel sebesar 3,157 dan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pekerja dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta disiplin dalam bekerja, mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan.

Kesimpulan

Pada penelitian yang dilakukan dengan menggunakan responden para pegawai SAMSAT Boyolali menghasilkan kesimpulan bahwa work-life balance dan disiplin mempunyai dampak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, pegawai SAMSAT Boyolali juga mempertanggungjawabkan kinerjanya melalui faktor-faktor seperti work-life balance, disiplin, dan kebahagiaan kerja. Di SAMSAT Boyolali work-life balance dan disiplin mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui media kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9–16.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Closon, C., Leys, C., & Hellemans, C. (2015). Perceptions of corporate social responsibility, organizational commitment and job satisfaction. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 13(1), 31–54.
- Dzulhidayat. (2022). No Title *יבשה דגנל תמאבש המ תא תוארל השק יכה*. *הארץ*, 2(8.5.2017), 2003–2005.
- Fanny Iswara Putri & Kustini Kustini. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya*. 6(1), 629–636.
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 201–205.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hidayatulloh, A., Mangabarani, A. S., & Miftah, M. (2020). Employee Engagement pada Generasi Milenial (Studi Mahasiswa Aktif dan Alumni di UPNVJ). *2nd BIEMA 2019*.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Larasati, D. P. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten

- Indramayu. *Jurnal Health Sains*, 2(11), 2036–2050.
<https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). *Work life balance or work life alignment ?* 14(3), 267–284.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 21–30.
- Rosmaini, H. T. (2019). pengertian Kompetensi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia (Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.
- Toban, C., & Sjahrudin, H. (2016). The antecedent and consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26–33.
- Victoria, P. O., Krishnabudi, N. G., Sudarsih, S., & Dewi, A. F. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Dealer Honda Sjms Pesanggaran. *VALUE: Journal of Business Studies*, 2(1), 1–11.
- Vyas, A., & Arthur, W. (2017). *Factors Affecting Work Life Balance - A Review*. 9(7), 194–200.
- Wandari, D. L. (2018). Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia. *LIlmu Manajemen*, 14(1), 15–30.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22652/9466>
- Yumhi. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Journal of Management Studies*, 8, 71–78.