

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UPTD PPA Kota Makassar

Irna Suryani. S¹, Resekiani Mas Bakar², Abdul Rahmat³

¹²³Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*E-mail: irnasuryani626@gmail.com¹ resekiani_masbakar@unm.ac.id²
abdulrahmat.maro@unm.ac.id³

Informasi Artikel

Manuskrip
Diterima: 13 Januari
2026

Revisi Diterima: 10
Februari 2026

Diterima untuk
Publikasi: 16 April
2026

Sitasi (APA):

Suryani, I. S., Mas
Bakar, R., &
Rahmat, A. (2026).
Pengaruh work-life
balance terhadap
kepuasan kerja
karyawan di UPTD
PPA Kota Makassar.
*Jurnal Asa
Psikologi*, 2(1), 1–
16

Abstract

Employees who maintain a balance between work demands and personal life demonstrate higher levels of job satisfaction. This study aims to determine the effect of work-life balance on job satisfaction among employees at UPTD PPA (Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak) Makassar City. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through surveys. The research sample consists of 101 employees who have worked for one year at UPTD PPA Makassar City. The measurement tools used in this study are the Job Satisfaction Scale (JSS) to assess job satisfaction and the Work-Life Balance Scale (WLBS) to measure the balance between work and personal life. The data analyzed used a simple linear regression test to determine the positive and significant influence on employee's job satisfaction. The results of this research show that work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work, and work enhancement of personal life influence on satisfaction.

Keywords: *Employees, Job Satisfaction, Work-Life Balance.*

Abstrak

Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang akan di jalani. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di UPTD PPA (Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak) Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan dengan teknik pengumpulan data kuantitatif survei. Sampel penelitian adalah karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun di UPTD PPA Kota Makassar sebanyak 101 responden. Alat ukur yang digunakan adalah skala *Job Satisfaction Scale* (JSS) dan skala *work-life balance scale* (WLBS). Data di analisis menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Karyawan, Kepuasan Kerja, Work-Life Balance.*

Pendahuluan

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan dikarenakan memiliki peran sebagai penerak utama dalam mengarahkan organisasi serta menjaga keberlangsungan dan kemajuan perusahaan (Rizaldi, 2020). Karyawan yang bekerja diminta untuk meningkatkan potensi serta produktivitas agar menjadi tolok ukur kesuksesan dalam pekerjaan di perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan, setiap perusahaan berupaya memotivasi karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal. Kepuasan kerja karyawan harus diusahakan secara optimal guna meningkatkan semangat, dedikasi, kecintaan, serta disiplin dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan faktor krusial bagi perusahaan, karena karyawan yang merasa puas cenderung berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara maksimal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dale Carnegie berjudul “*Global Leadership Study*”, sebanyak 3.300 responden mulai karyawan hingga direktur dengan rentang usia 22 hingga 61 tahun yang ikut berpartisipasi. Penelitian tersebut mencakup 14 negara, termasuk 205 responden dari Indonesia. Hasil yang ditemukan ialah hanya 17% karyawan yang menyatakan puas terhadap pekerjaannya (Tempo, 2018). Survei mengenai kepuasan kerja terhadap karyawan juga telah dilakukan pada salah satu situs *Job Street* yang merupakan website internet penyedia lowongan pekerjaan di Indonesia. *Job Street* melakukan survey kepada 17,623 koresponden pada bulan Oktober 2022 tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Hasil dari survey ditemukan bahwa 68,4% pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini dan hanya 31,6% pekerja yang merasa puas atas pekerjaannya.

Berdasarkan pengambilan data yang didapatkan melalui penyebaran *google form* kepada 30 karyawan yang bekerja pada UPTD PPA Kota Makassar. Hasil survey data awal yang telah dilakukan menunjukkan bahwa 28 dari 30 responden (97%) karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu 29 dari 30 karyawan (96%) mengungkapkan adanya masalah terkait kesejahteraan finansial/masalah gaji yang tidak mencukupi, 19 dari 30 (63%) karyawan mengungkapkan adanya masalah terkait hubungan antara karyawan/pemimpin yang kurang baik serta 9 dari 30 (30%) karyawan mengungkapkan adanya masalah lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman dan tidak sesuai dengan diri karyawan.

Peneliti juga melakukan wawancara pada beberapa karyawan yang bertugas sebagai pendamping kasus. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja sebagai pendamping kasus menyatakan bahwa tidak merasakan kepuasan kerja terkait gaji, hubungan antara rekan kerja serta atasan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022) menyatakan bahwa rata-rata jam kerja dalam seminggu pada pekerja yakni 41 jam. Sedangkan kekerasan yang ditangani oleh UPTD PPA tidak mengenal waktu dan tempat, sehingga para karyawan yang bekerja pada layanan perlindungan perempuan dan anak diharuskan selalu siap untuk memberikan layanan perlindungan, tidak hanya pelayanan secara langsung namun melayani penerimaan laporan online selama 24 jam.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan umum seseorang terhadap pekerjaannya atau sebagai rangkaian sikap yang saling berkaitan terhadap berbagai aspek pekerjaannya (Spector, 1998). Priyono (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian perasaan, dan sikap karyawan mengenai tanggung jawabnya. Hal ini juga terkait dengan lingkungan kerja, sifat tugas, gaji, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan sosial pada lingkungan pekerjaan. Spector (1997) mengemukakan terdapat 9 aspek yang digunakan dalam menentukan kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi.

Novitasari (2023) menyatakan bahwa, apabila kepuasan yang dirasakan karyawan rendah dibandingkan dengan ekspektasi mereka, akan berpotensi menimbulkan respons negatif yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Tarmizi (2017) mengungkapkan bahwa,

ketidakpuasan kerja karyawan dapat menimbulkan beberapa dampak, antara lain yaitu dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap kesehatan, dampak terhadap ketidakhadiran karyawan, dan dampak terhadap tingkat perputaran karyawan. Dampak dari rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dalam menghadapi potensi dampak negatif yang dapat timbul akibat rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya strategis. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menerapkan kebijakan *work-life balance* dalam lingkungan kerja perusahaan.

Menurut Fisher (2009) menyebutkan bahwa *work-life balance* adalah upaya individu untuk menyeimbangkan peran yang dijalani. *Work-life balance* merujuk pada keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan manusia terutama keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Singh & Mohanty (2016) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pengelolaan efektif antara pekerjaan dan aktivitas penting lainnya, seperti keluarga, komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, serta rekreasi. Fisher, Bulger, & Smith (2009) membagi aspek *work-life balance* menjadi 4 dimensi utama, yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life with interference work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement of work* (PLEW).

Deci & Ryan (2000) mengungkapkan bahwa berdasarkan teori *self-determination* manusia memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu autonomi, kompetensi, dan keterhubungan. *Work-life balance* yang baik memungkinkan individu merasa memiliki kendali atas pekerjaannya (autonomi), mampu menjalankan tugasnya dengan efektif (kompetensi), serta menjalin hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi (keterhubungan). Jika ketiga kebutuhan ini terpenuhi, individu akan lebih termotivasi secara intrinsik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Novianti (2023) mengungkapkan bahwa *work-life balance* secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, di mana keseimbangan yang terjaga dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Metode

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UPTD PPA Kota Makassar sebanyak 130 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampel total. Penentuan sampel dalam penelitian ini berdasarkan kriteria karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun dan pendidikan minimal SMA/SMK sederajat. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 responden.

Instrumen Penelitian

Pengukuran instrumen kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian adalah *Job Satisfaction Scale* (JSS) yang terdiri dari 36 item. Instrumen ini merupakan alat ukur yang dikemukakan oleh Spector (1997) dan diadaptasi oleh peneliti sebelumnya yaitu Andy Parawansa. S (2024). Pengukuran instrumen *work-life balance* yang terdiri dari 17 item. Instrumen ini merupakan alat ukur yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) dan diadaptasi oleh Gianti Gunawan (2019). Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pilihan jawaban dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Azwar (2019) menjelaskan validitas adalah sejauh mana keakuratan suatu instrumen dalam memperkirakan apa yang hendak diukur. Koefisien validitas isi Aiken's V dengan standar kelayakan $V > 0,5$. Hasil pengujian validitas isi pada skala kepuasan kerja menunjukkan koefisien validitas isi memiliki rentang dari nilai terendah 0,416 hingga nilai tertinggi 0,833. Terdapat 1 aitem pada skala kepuasan kerja yang tidak memenuhi standar kelayakan karena nilai $V = 0,416 < 0,5$. Sehingga aitem pada skala kepuasan kerja yang

memiliki koefisien yang baik tersisa sebanyak 35 aitem. Hasil pengujian validitas isi pada skala *work-life balance* menunjukkan koefisien validitas isi memiliki rentang dari nilai terendah 0,833 dan nilai tertinggi 0,916. Sehingga seluruh aitem pada skala *work-life balance* memiliki koefisien validitas yang baik.

Daya diskriminasi aitem pada penelitian ini menggunakan uji coba skala *work-life balance* sebanyak 17 aitem dan skala kepuasan kerja sebanyak 35 aitem yang diberikan kepada 40 karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Kota Makassar menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Pada skala kepuasan kerja terdapat 13 aitem yang gugur, karena skor korelasi aitem $<0,30$ sehingga menyisakan 22 aitem. Aitem yang dinyatakan valid dengan koefisien daya diskriminan antara 0,326 hingga 0,586. Pada skala *work-life balance* terdapat 4 aitem yang gugur, karena skor korelasi aitem $<0,30$ sehingga menyisakan 13 aitem. Aitem yang dinyatakan valid dengan koefisien daya diskriminan antara 0,306 hingga 0,618. Sehingga aitem yang bertahan tersisa 15 aitem.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan uji hipotesis. Analisis deskriptif berisi rata-rata, standar deviasi dan skor untuk dua variabel yang diukur (Creswell, 2016). Uji linearitas uji linearitas adalah prosedur untuk menentukan apakah distribusi data penelitian bersifat linear atau tidak (Siregar, 2012). Uji hipotesis adalah prediksi yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui hubungan antarvariabel yang ingin diukur (Creswell, 2016). Seluruh analisis data diuji menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Responden pada penelitian ini adalah karyawan UPTD PPA Kota Makassar. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 101. Adapun gambaran deskriptif responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Domisili

Data Demografi		N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	40%
	Perempuan	61	60%
Usia	20-30	57	56%
	31-40	34	34%
	41-50	8	8%
	51-60	2	2%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	15	15%
	D3	10	10%
	D4	3	3%
	S1	66	65%
	S2	7	7%
Masa Kerja	1-5 tahun	52	51%
	>5 tahun	49	49%
Jabatan	Kepala bidang	1	1%
	Kasubag TU	1	1%
	Sekertaris	1	1%
	Bendahara	1	1%
	Admin	1	1%
	Psikolog	1	1%
	Ketua TRC	1	1%

Konselor psikologi	2	2%
Konsultan hukum	3	3%
Staff	70	69%
TRC	19	19%

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 responden (60%) dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki 40 responden (40%). Berdasarkan rentan usia dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia 20-30 sebanyak 57 responden (56%), yang berusia 31-40 sebanyak 34 responden (34%), yang berusia 41-50 sebanyak 8 responden (8%), dan yang berusia 51-60 sebanyak 2 responden (2%). Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 15 responden (15%), karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 10 responden (10%), karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D4 sebanyak 3 responden (3%), karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 66 responden (65%) dan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 7 responden (7%). Berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 52 responden (51%) dan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 49 responden (49%). Berdasarkan jabatan dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki jabatan sebagai kepala bidang, kasubag TU, sekretaris, bendahara, admin, psikolog dan ketua TRC masing-masing sebanyak 1 responden (1%), karyawan yang memiliki jabatan sebagai konselor psikologi sebanyak 2 responden (2%), karyawan yang memiliki jabatan sebagai konsultan hukum sebanyak 3 responden (3%), karyawan yang memiliki jabatan sebagai staff sebanyak 70 responden (69%), karyawan yang memiliki jabatan sebagai TRC sebanyak 19 responden (19%).

Tabel 2. Deskripsi data hipotetik

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Kepuasan Kerja	22	110	66	14,66
WLB	13	65	39	8,66

Tabel di atas menunjukkan bahwa skor terendah skala kepuasan kerja sebesar 22 dan skor tertinggi sebesar 110. Untuk nilai mean 66 serta untuk nilai standar deviasi (SD) sebesar 14,66. Dan untuk skor terendah skala *work-life balance* sebesar 13 skor tertinggi sebesar 65, untuk nilai mean sebesar 39 serta untuk nilai standar deviasi (SD) sebesar 8,66.

Tabel 3. Kategori skor skala kepuasan kerja

Interval	Kategorisasi	F	%
$X < 51$	Rendah	0	0
$51 < X < 81$	Sedang	46	45,54
$X > 81$	Tinggi	55	54,46

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 46 (45,54%) responden yang menunjukkan kepuasan kerja dengan kategori sedang, dan terdapat 55(54,46%) responden yang menunjukkan kepuasan kerja dengan kategori tinggi.

Tabel 4. Kategori skor skala *work-life balance*

Interval	Kategorisasi	F	%
$X < 30$	Rendah	4	3,96
$30 < X < 48$	Sedang	51	50,50
$X > 48$	Tinggi	46	45,54

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 4 (3,96) responden yang menunjukkan *work-life balance* dengan kategorisasi rendah, terdapat 51 (50,50) responden yang menunjukkan

work-life balance dengan kategorisasi sedang, dan terdapat 46 (45,54) responden yang menunjukkan *work-life balance* dengan kategorisasi tinggi.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variable	One-Sample Kolmogrov	Keterangan
Work-life balance Kepuasan Kerja	0,200	Normal

Tabel diatas menunjukkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan untuk uji normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variable	Deviation from Linearity	Keterangan
Work-life balance Kepuasan Kerja	0,200	Linear

Tabel diatas menunjukkan hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,069 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua data dari variabel dapat dikatakan linear. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan untuk uji normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 1

Variabel	R ²	F	Sig.	Keterangan
WIPL Kepuasan Kerja	0,192	23,564	0,000	Signifikan

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 23,564 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work interference with personal life* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar. Artinya, semakin tinggi *work interference with personal life*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Tabel 13 juga menunjukkan besar kontribusi variabel *work interference with personal life* terhadap kepuasan kerja karyawan UPTD PPA Kota Makassar yaitu sebesar 17,2% ($R^2 = 0,192$).

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 2

Variabel	R ²	F	Sig.	Keterangan
PLIW Kepuasan Kerja	0,205	25,457	0,000	Signifikan

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 25,457 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *personal life with interference work* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar. Artinya, semakin tinggi *personal life with interference work*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Tabel 14 juga menunjukkan besar kontribusi variabel *personal life with interference work* terhadap kepuasan kerja karyawan UPTD PPA Kota Makassar yaitu sebesar 20,5% ($R^2 = 0,205$).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 3

Variabel	R ²	F	Sig.	Keterangan
WEPL Kepuasan Kerja	0,045	4,614	0,034	Signifikan

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 4,614 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work enhancement of personal life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar. Artinya, semakin tinggi *work enhancement of personal life*, maka semakin tinggi kepuasan

kerja karyawan. Tabel 15 juga menunjukkan besar kontribusi variabel *work enhancement of personal life* terhadap kepuasan kerja karyawan UPTD PPA Kota Makassar yaitu sebesar 4,5% ($R^2 = 0,045$).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 4

Variabel	R^2	F	Sig.	Keterangan
PLEW Kepuasan Kerja	0,128	14,485	0,000	Signifikan

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 14,485 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *personal life enhancement of work* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar. Artinya, semakin rendah *personal life enhancement of work*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Tabel 16 juga menunjukkan besar kontribusi variabel *personal life enhancement of work* terhadap kepuasan kerja karyawan UPTD PPA Kota Makassar yaitu sebesar 12,8% ($R^2 = 0,128$).

Tabel 11. Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Mean Rank	Sig	Ket
<i>Work-life balance</i>	Laki-laki	44,61	0,76	Tidak signifikan
	Perempuan	55,19		
Kepuasan Kerja	Laki-laki	50,29	0,843	Tidak signifikan
	Perempuan	51,47		

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis uji beda berdasarkan jenis kelamin pada variabel *work-life balance* menunjukkan nilai 0,76 ($p > 0,05$) dan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,843 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *work-life balance* dan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin.

Tabel 12. Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	N	Mean Rank	Sig.	Ket
<i>Work-life balance</i>	20	4	39,75	0,308	Tidak signifikan
	21	1	66,50		
	23	7	27,43		
	24	6	35,75		
	25	7	40,29		
	26	6	39,67		
	27	6	41,67		
	28	7	56,79		
	29	6	41,58		
	30	7	66,29		
	31	4	78,88		
	32	7	54,43		
	33	3	43,33		
	34	2	64,50		
	35	3	45,67		
	36	6	58,58		
	37	4	55,75		
	38	3	79,33		

	39	1	99,50		
	40	1	85,50		
	41	1	61,50		
	42	2	57,50		
	43	1	36,00		
	44	1	17,00		
	45	1	29,50		
	48	1	57,00		
	49	1	99,50		
	52	1	90,00		
	56	1	42,50		
Kepuasan Kerja	20	4	60,88	0,745	Tidak Signifikan
	21	1	94,50		
	23	7	45,79		
	24	6	49,83		
	25	7	40,00		
	26	6	41,75		
	27	6	46,83		
	28	7	43,43		
	29	6	51,75		
	30	7	69,93		
	31	4	57,25		
	32	7	52,93		
	33	3	52,00		
	34	2	32,75		
	35	3	48,33		
	36	6	58,33		
	37	4	33,13		
	38	3	60,67		
	39	1	96,50		
	40	1	94,50		
	41	1	17,50		
	42	2	58,75		
	43	1	44,00		
	44	1	17,50		
	45	1	20,00		
	48	1	22,00		
	49	1	81,00		
	52	1	79,00		
	56	1	58,00		

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis uji beda berdasarkan usia pada variabel *work-life balance* menunjukkan nilai 0,308 ($p > 0,05$) dan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,745 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *work-life balance* dan kepuasan kerja ditinjau dari usia.

Tabel 13. Hasil uji beda berdasarkan jabatan

Variabel	Jabatan	N	Mean Rank	Sig.	Ket
<i>Work-life balance</i>	Kepala bidang	1	82,00	0,408	Tidak signifikan
	Kasubag TU	1	48,50		
	Sekertaris	1	85,50		
	Bendahara	1	21,00		
	Admin	1	99,50		
	Psikolog	1	48,50		
	Ketua TRC	1	90,00		
	Konselor Psikologi	2	68,50		
	Konselor Hukum	3	63,50		
	Staff	71	50,02		
	TRC	18	44,28		
Kepuasan Kerja	Kepala bidang	1	49,00	0,308	Tidak signifikan
	Kasubag TU	1	66,50		
	Sekertaris	1	62,00		
	Bendahara	1	7,50		
	Admin	1	81,00		
	Psikolog	1	79,00		
	Ketua TRC	1	79,00		
	Konselor Psikologi	2	53,50		
	Konselor Hukum	3	58,00		
	Staff	71	48,24		
	TRC	18	56,72		

Tabel diatas menunjukkan hasil analisis uji beda berdasarkan jabatan pada variabel *work-life balance* menunjukkan nilai 0,308 ($p > 0,05$) dan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,745 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *work-life balance* dan kepuasan kerja ditinjau dari jabatan.

Pembahasan

1. Gambaran deskriptif kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis dekskriptif terhadap karyawan UPTD PPA Kota Makassar menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki skor kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan data yang didapatkan terdapat 46 (45,54%) responden dengan kepuasan kerja yang sedang, dan terdapat 55 (54,46%) responden dengan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat memberikan asumsi bahwa aspek yang dibutuhkan dari kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa faktor dan aspek yang saling memengaruhi dan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, dan dominasi masing-masing aspek dapat tergantung pada konteks organisasi dan prefensi individu.

2. Gambaran deskriptif *work-life balance*

Berdasarkan hasil analisis dekskriptif terhadap karyawan UPTD PPA Kota Makassar menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki skor *work-life balance* yang tinggi. Berdasarkan data yang didapatkan terdapat terdapat 4 (3,96) responden yang menunjukkan *work-life balance* dengan kategorisasi rendah, terdapat

51 (50,50) responden yang menunjukkan work- life balance dengan kategorisasi sedang, dan terdapat 46 (45,54) responden yang menunjukkan work-life balance dengan kategorisasi tinggi. Hal tersebut dapat memberikan asumsi bahwa aspek yang dibutuhkan dari *work-life balance* pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar terpenuhi dengan baik.

Work-life balance merujuk pada keadaan dimana seseorang dapat mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan aspek kehidupan pribadi mereka secara efektif. Konsep ini mencakup upaya untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan serta kepentingan pribadi di luar pekerjaan. Tujuan dari *work-life balance* adalah untuk mencapai kondisi di mana seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengganggu kehidupan pribadi mereka, dan sebaliknya, kehidupan pribadi mereka tidak menghambat kinerja atau tanggung jawab.

3. Pengaruh *work-life balance* terhadap kerja.

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil hipotesis bahwa yang di ajukan pada penelitian ini diterima. Hipotesis yang diterima adalah ada pengaruh negatif *work interference with personal life* terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar, ada pengaruh negatif *personal life with interference work* terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar, ada pengaruh positif *work enhancement of personal life* terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar dan ada pengaruh positif *personal life enhancement of work* terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar.

1) Pengaruh *work interference with personal life* (WIPL) terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga *work-interference with personal life* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi *work interference with personal life*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah *work interference with personal life*, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh *personal life with interference work* (PLIW) terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga *personal life with interference work* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi *personal life with interference work*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah *personal life with interference*, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

3) Pengaruh *work enhancement of personal life* (WEPL) terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$, sehingga *work enhancement of personal life* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi *work enhancement of personal life*, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah *work enhancement of personal life*, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.

4) Pengaruh *personal life enhancement of work* (PLEW) terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga *personal life enhancement of work* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan UPTD PPA Kota Makassar. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi *personal life enhancement of work*, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika semakin rendah *personal life enhancement of work*, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, keterbatasan dalam penelitian ini adalah lingkup penelitian yang terbatas berfokus pada satu instansi, yaitu UPTD PPA Kota Makassar menyebabkan hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke instansi serupa di daerah lain atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Selanjutnya ialah kriteria sampel yang diambil hanya mencakup karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun mengecualikan perspektif karyawan baru. Selain itu, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam menggali faktor-faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi hubungan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian yang dilakukan terhadap 101 karyawan UPTD PPA Kota Makassar menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dianggap telah mampu mengelola *work-life balance* dengan baik sehingga kepuasan karyawan yang bekerja juga tergolong baik.

Saran

1. Bagi Karyawan

Karyawan disarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan *work-life balance* dengan lebih baik, agar karyawan tetap mampu mencapai kepuasan di dalam pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kebijakan mengenai *work-life balance* untuk menjadikan strategi perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di UPTD PPA Kota Makassar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengeksplorasi mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di berbagai instansi serta diharapkan untuk lebih memperluas sampel yang akan diteliti dan mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi antara variabel.

Daftar Pustaka

- Aji, P.W. (2022) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjung pinang. (*Skripsi*). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan. Tanjung Pinang
- Aninditia, O.W. (2020) Hubungan Work-family enrichment dengan kepuasan kerja pada perempuan bekerja. (*Skripsi*). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Aruldoss, A., Kowalski, K.B. & Parayitam, S. (2021) The relationship between quality of work life and work-life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job

- commitment evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*. 18(1): 36-62
- Arunika, M. M. A & Kottawatta, H. (2015) The Effect of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction among Non Executives in the Public Banking Sector in Colombo District. *Human Resource Management Journal*. 3(1): 60-71
- As'ad, M. (2015) *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Asari, A. F. (2022) Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketanagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10(3): 843-852.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi kedua). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (II). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas* (IV). Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2022*. Badan Pusat Statistik (online), (<https://www.bps.go.id/id/publication/2022/12/07/2b8168cecb67a77ab7a6857d/keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2022.html>, diakses pada tanggal 7 Januari 2024)
- Bal, P.M. & Lange A.H. (2015) From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 88(1). 1-48.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000) The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. 11(4). 227-268
- Delecta, P. (2011) Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. 3 (4): 186-189
- Dewi, D. L. (2023) Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja karyawan di PT. X. (*Thesis*). Universitas Mercu Buana Bekasi).
- Dewi, H.P. (2024) Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (studi kasus pada UPTD puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka). (*Skripsi*). Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati. Bandung.
- Dwi, W.O. (2023) Narrative Litterature Review: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*. 7(1): 15-28
- Dzaky, M. N. (2021) Pengaruh dimensi work-life balance terhadap kepuasan kerja: studi pada karyawan bank btn kantor cabang malang. *Jurnal manajemen fakultas ekonomi dan bisnis fakultas ekonomi brawijaya*. 9 (2).
- Eka, W. E. (2021) Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen wanita politeknik negeri malang. *Jurnal administrasi dan bisnis*. 15(2): 196-2022
- Evelyn, E. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ichi Tan Indonesia. (*Other thesis*). Universitas Khatolik Soegijapranata Semarang.
- Eviana, B. U. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan kerjatim terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus PT. Winn Gas). (*Doctoral dissertation*). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Fathoni, M. I., & Mursyid, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(3), 364-371.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4): 441–456.

- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1): 125-135.
- Gianti, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M. & Harding, D. (2019) Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance di Indonesia. *Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi*. 8(2): 59-104.
- Greenberg, F. & Baron, R.A. (1995). *Behavior in organizational: Understanding and managing the human side of work*. Edisi Ke-5. New York: Prentice Hall.
- Greenhaus, J., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003) The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*. 63 (3): 510-531.
- Hendrawan, A. & Pradhanawati, A. (2017) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*. 6 (1): 357- 367.
- Intan, A & Surjanti, J. (2017) Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5 (3): 1-10.
- Islamiati, K (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Perawat. (*Skripsi*). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Junaidin., Ikhrum, A.A., & Hardiyono (2019) Pengaruh work-balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada perusahaan listrik negara (PLN) area Makassar Sulawesi Selatan). *Manegement development and applied research journal*. 1(2): 27-34
- Kemenppa. (2020). *Pembentukan UPTD PPA merupakan urusan wajib pemerintah daerah*(online),(<https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/2562/pembentukan-uptd-ppa-merupakan-urusan-wajib-pemerintah-daerah>,diakses pada tanggal 16 Oktober 2022)
- Kemenppa. (2023). *Capaian tahun 22 dan resolusi tahun 2023* (online). (<https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/4340>/diakses pada tanggal 16 Oktober 2022)
- Kossek, E.E. & Lautsch B.A. (2018) Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life balance inequality in upper, middle, and lower level jobs. *The academy of management annals*. 12(1). 1-76.
- Kreitner, R. & Kinicki, A (2011) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Larasati, I., & Rahayu, E. (2019). Hubungan Tingkat Work-Life Balance terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan (Studi pada Karyawan Yayasan Plan International Indonesia). *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial (Journal of Social Welfare)*. 20(2): 94-111
- Lau, K., & Merry, M. (2024) Interference vs enhancement: Work-life balance dimensions on job satisfaction and turnover intention. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 8(1). 176-195.
- Lestari, I. N. (2021) Pengaruh intensitas komunikasi melalui smartphone dan keseimbangan hidup-kerja terhadap kepuasan pernikahan wanita bekerja. (*Skripsi*). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Livi, P. F., Johnly P.R. (2017) Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2). 1-8
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & 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
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta:PT. Andi Offset.
- Lockwood, N.R. (2003) *Work-life balance challenges and solutions*. New York: Society for Human Resource Management Research Department.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.P. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Journal of Management*. 3(8): 318-328.
- Maslichah, N.I & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1): 60-68.
- Mirkovic, B. (2022) Work-interfence with personal life and turnover intention-mediating role of job satisfaction. (*Theses*). University of Banja Luka
- Morgan, L. R. (2009) The Impact Work-Life Balance And Family-Friendly Resource Policies On Employees Job Satisfaction. (*Theses*). Nova Southeastern University.
- Murwida, H., Rizal, S., & Rosalina, E. (2022). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis dan MICE* . 10(1): 417-426
- Muslichah, M. & Stephani, S. (2017) The effect of asset structure and firm size on firm value with capital structure as Intervening variable. *Jurnal of business & financial affairs*. 6(4): 1-5
- Nawarcono, W. & Setiono, A. (2021) Analisis Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal solusi*. 16(2). 161-173.
- Novianti. W. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. (*Skripsi*). Sekolah tinggi ilmu ekonomi pembangunan. Tanjungpinang
- Novitasari, D. (2023) Pengaruh Work-Life Balance, Keselamatan Dan KesehatahanKerja Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Apotek Wilayah Bandungan (Studi kasus pada karyawanApotek di wilayah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang). (*Skripsi*). Universitas Darul Ulum.
- Nugraha, R., Wolor, C. W., Yohana, C. (2022). The Effect of Work from Home, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Oblikfinansi*, 1(95): 103-112.
- Nurhasanah, M.W.O., Kalimin,L.A & Syaifuddin, D.T (2019) The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City. *Journal of Business and Management*. 21(5): 1-7
- Nursyianah, S. (2019) Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan starup di Jakarta. (*Skripsi*) . Universitas Negeri Jakarta.
- Nuryadi, N., Astuti, D., Utami, S., & M Budiantara, M. B. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Sibuku Media.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*. 5(3).
- Parawansa, S.A. Pengaruh Fleksibilitas Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver (Studi Pada Driver Grab Bike Pt. Grab Teknologi Indonesia di Kota Makassar). (*Tesis*). Universitas Negeri Makassar.
- Pitoyo, D.J. & Handayani, W.P.P. (2022) Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. 9(2): 152-159.

- Pratama, H. P. & Setiadi, I. K. (2021) Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan *Startup* di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. 4(2): 145-159.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Putri, A.A. & Nawatmi, S. (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratiria TBK-Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. 8(1). 1225-1236.
- Puspitasari, M.R.A. & Saputra, H.D. (2021) Hubungan antara minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan x di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*. 17 (2): 39-46
- Qodrizana, L. D. & Musadieg, M.A (2018) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). (Thesis). Universitas Brawijaya.
- Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 29(1): 51-59.
- Ramya, R. (2014) Work-life balance strategies of woman. *Internasional Journal of Research and Development, A Management Review* : 21-26
- Restu, S. H (2019) Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Bosowa. (Skripsi). Universitas Bosowa.
- Rizaldi (2020) Hubungan Antara Workplace Well-being Dengan Employee Engagement Karyawan. (Under graduate thesis). Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2): 30-39.
- Satriansyah, H. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). (Doctoral dissertation). Universitas Brawijaya.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. Second edition. John Wiley & Sons, Ltd.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27-32.
- Singh, R.N. & Mohanty, R.P. (2016) Work-Life Balance Satisfaction and Organisational Commitment: Moderating Role of Employees' Cultural Values. *Journal of management and research*. 14 (2): 1-25.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in psychology*, 13, 906876.
- Spector, P.E. (1985) Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development Of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*. 13(6): 693-713. Diakses pada tanggal 28 November 2023 dari https://www.researchgate.net/publication/216443717_Measurement_of_Human_Service_Staff_Satisfaction_Development_of_the_Job_Satisfaction_Survey

- Takeuchi, D., Gilbert, C.G. & Castro, A.B (2008) Relationship Between Job Dissatisfaction and Physical and Psychological Health Among Filipino Immigrants. *Journal Business and Leadership*. 56(1): 33-40.
- Tarmizi, A. & Dewi, S.S (2017) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Dan Komitmen Karyawan: Studi Kasus PT. FEI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. 3(2): 315-322.
- Tempo. (2018). *Nyaman di Kantor, 78 Persen Karyawan Ingin Atasan Akui Kesalahan*. Diakses pada tanggal 10 Februari 2025 dari <https://www.tempo.co/ekonomi/nyaman-di-kantor-78-persen-karyawan-ingin-atasan-akui-kesalahan-1005793>
- Togatorop, C. & Soetjiningsih (2023) Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Airport Rescue and Fire Fighting. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 7(4). 1147-1156.
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stress Dan Job Satisfaction Terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3): 1331-1340.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *JurnalManeksi*, 7(1): 47-54.
- Wicaksana, E.S. (2024) Peningkatan kinerja sdm berbasis otonomi kerja dan kepuasan kerja dalam perspektif dukungan supervisi. (Thesis). Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara person job-fit dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 7(3): 907-913.
- Yonda, A.U & Harumi P.M.S (2017) Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG. *Jurnal JIBEKA*. 11(1): 77-85