



SKRIPSI

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN ERA MILENIAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

Oleh:

Nama : RAHMAD ARIF
Nim : 21070057
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2025**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmad Arif
NIM : 21070057
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa:

Sesungguhnya skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 21 Agustus 2025
Yang menyatakan



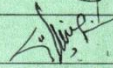
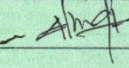
Rahmad Arif
21070057

PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi pada tanggal 21 Agustus 2025.

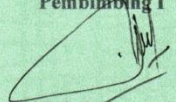
Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Era Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Nama : Rahmad Arif
Nim : 21070057
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

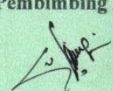
No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Ketua	
2.	Usmiar, S.E, M.Si	Anggota	
3.	Leli Suwita, S.E, M.M	Anggota	
4.	Nurhaida, S.E, M.M	Anggota	

Disetujui oleh:

Pembimbing I


Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

Pembimbing II


Usmiar, S.E, M.Si

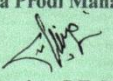
Diketahui oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Iman P. Sari, S.E, M.Si

Ketua Prodi Manajemen


Usmiar, S.E, M.Si

HAK CIPTA

Hak cipta milik **RAHMAD ARIF** tahun 2025, dilindungi oleh undang-undang, yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, *copy*, atau *micro film* dan lain sebagainya.

Padang, 21 Agustus 2025
Yang menyatakan



Rahmad Arif
21070057

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Era Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, doa, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi selama proses penyusunan skripsi ini.

1. Kepada ALLAH SWT atas karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
2. Kepada Ama & Apa tercinta (Erni & Syahril) yang selalu menjadi alasan tidak menyerah, tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi dan do'a serta memberikan bantuan materi dan moral hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Ibu Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Usmiar, SE, M.Si, selaku Pembimbing II telah banyak memberikan penulis arahan dalam pembuatan skripsi ini, dari segi waktu maupun segi pengetahuan serta memberikan saran dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

4. Ibu Leli Suwita, SE, MM selaku Penguji I dan Ibu Nurhaida, SE, MM selaku Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Raftul Fedri, SE, MM selaku dosen penasihat akademik, yang telah memberikan bimbingan, arahan, selama proses penulis menyelesaikan studi
6. Ibu Usmiar, SE, M.Si Sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Ibu Immu Puteri Sari, SE, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
8. Seluruh dosen beserta staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, informasi, dan kontribusi yang besar untuk penulis dalam proses.
9. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari Program Studi Manajemen 1 Bp.21 dengan sebutan Gacor Official atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh Pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
10. Semoga kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT. Pada dasarnya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis berharap kritik dan saran yang membangun untuk hasil yang lebih baik.

Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu Manajemen dan terkhusus bagi penulis.

Padang, 21 Januari 2025
Penulis

Rahmad Arif
NIM.21070057

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN ERA MILENIAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

RAHMAD ARIF

NIM: 2170057

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: rahmad.arif0011@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan era milenial, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Penelitian menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif dengan teknik total sampling, melibatkan 75 karyawan berusia 30–43 tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala *Likert*, dan analisis data menggunakan uji regresi linier berganda serta analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji parsial (*t-test*) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($8,231 > 1,993$) dan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,109 > 1,993$). Uji simultan (*F-test*) menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($61,062 > 3,12$). Koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa 62,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *work-life balance* dan kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Namun, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak signifikan ($0,378 < 0,609$), meskipun pengaruh langsungnya tetap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak sepenuhnya memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, sehingga pengaruh utama tetap berasal dari hubungan langsung. Kesimpulannya, *work-life balance* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara peran kepuasan kerja sebagai mediator bersifat terbatas.

Kata Kunci: *Work-life balance*, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

**THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON MILLENNIAL
EMPLOYEES' PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE AT MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF
WEST SUMATRA**

RAHMAD ARIF

NIM: 2170057

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: rahmad.arif0011@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance on the performance of millennial employees, with job satisfaction as an intervening variable, at Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. The research employs a quantitative associative approach with a total sampling technique, involving 75 employees aged 30–43 years. Data were collected through a Likert scale-based questionnaire, and data analysis was conducted using multiple linear regression tests and path analysis. The partial test (t-test) results show that work-life balance has a significant effect on job satisfaction, with a t-value greater than the t-table value ($8.231 > 1.993$), and on employee performance, with a t-value greater than the t-table value ($3.109 > 1.993$). The simultaneous test (F-test) indicates that work-life balance and job satisfaction together have a significant effect on employee performance, with an F-value greater than the F-table value ($61.062 > 3.12$). The coefficient of determination (adjusted R^2) of 0.629 indicates that 62.9% of the variation in employee performance can be explained by work-life balance and job satisfaction, while the remaining percentage is influenced by other factors. However, the path analysis results show that the indirect effect of work-life balance on employee performance through job satisfaction is not significant ($0.378 < 0.609$), although the direct effect remains significant. This indicates that job satisfaction does not fully mediate the relationship between work-life balance and employee performance, so the main influence still comes from the direct relationship. In conclusion, work-life balance has a significant direct effect on employee performance, while the role of job satisfaction as a mediator is limited.

Keywords: Work-life balance, job satisfaction, employee performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Konsep Teoritis.....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.2 Keseimbangan Antara Kehidupan dan Pekerjaan (<i>Work-life Balance</i>)	10
2.1.3 Kepuasan Kerja	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Teoritis	21
2.4 Hipotesis	22
 BAB III METODE PENELITIAN	 24
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.2 Pendekatan Penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Sampel	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5 Definisi Operasional Variabel	26
3.6 Analisis Data.....	28
3.6.1 Statistik Deskriptif.....	28
3.6.2 Uji Validitas.....	28
3.6.3 Uji Realibilitas.....	29
3.6.4 Tingkat Capaian Responden.....	29
3.6.5 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.6 Uji Normalitas	30
3.6.7 Uji Multikolonieritas	31
3.6.8 Uji Heteroskedastisitas	31
3.6.9 Uji Autokorelasi	32
3.6.10 Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.6.11 Uji Hipotesis.....	34
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 39
4.1 Hasil Penelitian.....	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

4.1.1	Profil Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.....	39
4.1.2	Lokasi Universitas	39
4.1.3	Visi dan Misi Universitas	40
4.1.4	Struktur Organisasi Universitas.....	41
4.2	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	41
4.2.1	Gambaran Umum Responden Penelitian.....	41
4.2.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.3	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
4.3	Uji Validitas.....	42
4.4	Uji Reliabilitas	46
4.5	Tingkat Capaian Responden (TCR)	46
4.5.1	Variabel Work-Life Balance (X).....	46
4.5.2	Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	48
4.5.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
4.6	Uji Asumsi Klasik	51
4.6.1	Uji Normalitas	52
4.6.2	Uji Multikolinearitas	54
4.6.3	Uji Heteroskedastisitas	55
4.7	Uji Autokorelasi	57
4.8	Koefisien Determinasi (R ²).....	58
4.9	Analisis Regresi Linier Sederhana dan Linear Berganda	59
4.9.1	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	59
4.9.2	Analisis Regresi Linear Berganda	60
4.10	Uji Hipotesis	61
4.10.1	Uji Parsial (Uji t)	61
4.10.2	Uji Simultan (Uji F).....	63
4.11	Analisis Jalur (Path Analysis).....	66
4.12	Pembahasan	67
BAB V	PENUTUP.....	76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....		81
LAMPIRAN.....		83

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert Dengan 5 Skor	26
Tabel 4. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 2 Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Work-Life Balance (X)	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4. 7 Tabulasi Data Responden Variabel Work-Life Balance (X)	47
Tabel 4. 8 Tabulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)	48
Tabel 4. 9 Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	54
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Multikolinieritas	55
Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4. 13 Uji Autokorelasi	57
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4. 16 Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja	59
Tabel 4. 17 Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan	60
Tabel 4. 18 Uji t Variabel Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja	62
Tabel 4. 19 Uji t Variabel Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan	62
Tabel 4. 20 Uji F Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja	64
Tabel 4. 21 Uji F Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja karyawan	65
Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	66

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis.....	22
Gambar 3. 1 Analisis Jalur.....	36
Gambar 4. 1 Lokasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.....	40
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4. 3 Normal P-P Plot	52
Gambar 4. 4 Normal P-P Plot	53
Gambar 4. 6 Diagram Jalur	66

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan era milenial, yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, kini menjadi mayoritas dalam dunia kerja global. Dilansir dari *Pew Research*, generasi milenial mencakup individu yang lahir pada rentang tahun tersebut yang pada saat ini berumur 30 hingga 43 tahun, sebelum generasi Z yang dimulai pada tahun 1997. Generasi ini memiliki karakteristik unik, seperti adaptasi yang tinggi terhadap teknologi, kebutuhan akan fleksibilitas, serta prioritas terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, memberikan pengalaman bermakna, dan menghargai kontribusi mereka secara adil. Hal ini menghadirkan tantangan bagi organisasi dalam menciptakan strategi manajemen yang relevan untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang mencerminkan efektivitas individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Sebagai indikator utama keberhasilan organisasi, kinerja karyawan mencakup kemampuan menyelesaikan tugas, memenuhi target, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan organisasi, sekaligus aspek yang perlu mendapat perhatian serius untuk ditingkatkan.

Berbagai faktor diketahui memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan

pekerjaan (*work-life balance*). Motivasi memberikan dorongan yang kuat bagi karyawan untuk mencapai target, sedangkan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja juga berperan penting; karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor esensial dalam menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya. Penyediaan fasilitas yang memadai, penghargaan terhadap kontribusi, serta lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja. Namun, di sisi lain, tantangan seperti tekanan pekerjaan yang tinggi dan tuntutan inovasi, khususnya di sektor akademik, dapat menjadi hambatan dalam menjaga konsistensi kinerja. Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk memahami kebutuhan karyawan, terutama generasi milenial, agar dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Work-life balance (WLB) menjadi salah satu konsep penting yang memengaruhi kinerja karyawan. WLB adalah kondisi di mana karyawan mampu menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketika WLB terjaga, karyawan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih produktif, dan lebih kreatif. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan, stres, dan bahkan penurunan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi tantangan strategis yang harus diatasi oleh organisasi.

Selain WLB, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk aspek penghargaan, hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas tinggi, motivasi yang kuat, dan komitmen yang mendalam terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif, seperti meningkatnya turnover, stres, dan penurunan produktivitas.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di Universitas Muhammadiyah, terdapat beberapa fenomena yang dimana sebagian besar karyawan merasa tekanan kerja tidak terlalu besar dan lingkungan kerja cukup mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka mampu menjaga keseimbangan tersebut tanpa terlalu mengorbankan kualitas hidup pribadi mereka.

Karyawan juga mengungkapkan bahwa dukungan dari atasan dan rekan kerja sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan nyaman. Mereka merasa bahwa kolaborasi yang baik dan dukungan moral dari lingkungan kerja dapat membantu mereka lebih produktif, serta mengurangi stres yang mungkin muncul akibat pekerjaan. Faktor-faktor ini sangat penting dalam mempertahankan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagian karyawan juga merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama dalam hal pengakuan dan penghargaan terhadap hasil kerja yang telah mereka capai. Kesejahteraan yang mereka rasakan dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan, yang bisa berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Studi Lukmiati et al. (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang terjaga meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Sementara itu, penelitian Arifin dan Muharto (2022) mencatat bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan loyalitas dan efektivitas karyawan. Lebih jauh, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan ini. Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih mampu menjaga keseimbangan hidup dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini menunjukkan pentingnya mengkaji hubungan antara *work-life balance* dan kinerja dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai mediator.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat (UMSB), sebuah perguruan tinggi swasta di Sumatera Barat yang berperan strategis dalam mencetak sumber daya manusia unggul. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UMSB, baik tenaga pendidik maupun kependidikan, dengan fokus pada generasi milenial yang mendominasi tenaga kerja institusi ini. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memastikan bahwa responden relevan dengan tujuan penelitian, terutama mereka yang menghadapi

tantangan work-life balance dalam pekerjaan akademik dan administratif. Dengan demikian, penelitian berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Era Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat”** diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat (UMSB), dapat ditarik pertanyaan, antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* hubungan *Work-life Balance* dengan Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja
2. Menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menguji peran Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Work-life Balance* dengan Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat (UMSB)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi universitas dalam merancang dan menerapkan program *work-life balance*, sekaligus sebagai indikator untuk menilai kinerja serta tingkat kepuasan kerja karyawan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi institusi untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memperbaiki aspek-aspek yang membutuhkan perhatian lebih.

2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan topik *work-life balance* dan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.