



Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota

Rifdah Amara Sari^{1*}, Henry Eryanto², Maulana Amirul Adha³

¹⁻³Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

*Penulis Korespondensi: amarasaririfdah@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to identify the impact of Work Life Balance on Employee Performance, both directly and through Work Motivation as an intermediary variable. This study uses a survey method with a quantitative approach. The population in this study includes all employees in the agency studied. The sampling technique applied is a saturated sampling technique, which means all members of the population are used as respondents, with a total of 125 employees. For data analysis, this study utilizes Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS), which is processed using SmartPLS software. The data analysis process involves examining the measurement model, analyzing the structural model, and testing hypotheses for both direct and indirect effects. The research findings indicate a positive and significant direct effect between (1) Work Life Balance and Employee Performance ($\beta = 0.311$; $p = 0.000$). However, no significant direct effect was found between (2) Work-Life Balance and Work Motivation ($\beta = -0.044$; $p = 0.767$) and (3) Work Motivation and Employee Performance ($\beta = 0.162$; $p = 0.210$). Furthermore, the test results for the indirect effect showed that (4) Work-Life Balance did not significantly impact Employee Performance through Work Motivation ($\beta = -0.007$; $p = 0.787$), thus Work Motivation did not function as a mediating variable.*

Keywords: *Employee Performance; Partial Least Squares; Structural Equation Modeling; Work Motivation; Work-Life Balance.*

Abstrak: Tujuan dari studi ini adalah untuk mengidentifikasi dampak *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja sebagai variabel perantara. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di instansi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik sampel jenuh, yang berarti semua anggota populasi dijadikan sebagai responden, dengan jumlah total 125 pegawai. Untuk analisis data, penelitian ini memanfaatkan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS), yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Proses analisis data melibatkan pemeriksaan model pengukuran, analisis model struktural, dan pengujian hipotesis baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara (1) *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai ($\beta = 0,311$; $p = 0,000$). Namun, tidak ditemukan pengaruh langsung yang signifikan antara (2) *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja ($\beta = -0,044$; $p = 0,767$) serta (3) Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai ($\beta = 0,162$; $p = 0,210$). Selanjutnya, hasil pengujian untuk pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa (4) *Work Life Balance* tidak memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja ($\beta = -0,007$; $p = 0,787$), sehingga Motivasi Kerja tidak berfungsi sebagai variabel mediator.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Partial Least Squares; Structural Equation Modeling.*

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan organisasi pada sektor pelayanan publik saat ini menuntut pegawai untuk mampu bekerja secara profesional, cepat, dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi pelayanan publik tidak hanya dituntut mencapai target kerja, tetapi juga harus mampu mempertahankan kualitas pelayanan secara berkesinambungan. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, baik berupa tingginya beban kerja, penyelesaian tugas yang harus tepat waktu, maupun tuntutan pelayanan yang dilakukan secara konsisten. Situasi tersebut menjadikan kemampuan pegawai dalam

menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *Work Life Balance* sebagai hal yang penting karena dapat memengaruhi kondisi psikologis, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. *Work Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu membagi dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga tidak menimbulkan konflik yang berlebihan. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dengan baik umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih baik, serta dorongan kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, tekanan kerja, menurunnya semangat kerja, hingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Oleh sebab itu, *Work Life Balance* menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada organisasi pelayanan publik.

Salah satu organisasi pelayanan publik yang menghadapi kondisi tersebut adalah Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota. Sebagai perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan penyediaan air bersih, Perumda Tirta Bhagasasi dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkelanjutan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaannya, pegawai tidak hanya menjalankan pekerjaan administratif, tetapi juga melaksanakan pekerjaan teknis lapangan yang sering kali membutuhkan kesiapan kerja di luar jam operasional normal. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai yang pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan perolehan pra-riset yang dilaksanakan peneliti pada 25 pegawai Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi *Work Life Balance*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Pada indikator keseimbangan kerja berdasarkan pengaturan waktu, beban kerja, maupun dukungan atasan, sebanyak 84% responden menyatakan bahwasanya kondisi kinerja pegawai masih berada pada kategori rendah, sedangkan 16% responden lainnya menilai kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwasanya keseimbangan diantara tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi pegawai belum sepenuhnya tercapai sehingga memberikan dampaknya pada kurang optimalnya pelaksanaan pekerjaan

Selanjutnya, berdasarkan hasil pra-riset mengenai faktor yang memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai, sebanyak 72% responden menyatakan bahwasanya motivasi kerja menjadi faktor utama yang memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai, sedangkan 28% responden menyatakan bahwasanya *Work Life Balance* turut memengaruhi

kinerja pegawai. Perolehan tersebut mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai peranan yang krusial dalam memberikan dorongan bagi peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi biasanya lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Meskipun demikian, *Work Life Balance* tetap menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kondisi psikologis dan kesejahteraan pegawai selama bekerja.

Secara teoritis, hubungannya di antara *Work Life Balance* maupun kinerja pegawai tidak selalu terjadi secara langsung. Hubungan tersebut dipengaruhi dari variabel psikologis tertentu, salah satunya yakni motivasi kerja. Menurut (Udin, 2023) jika *Work Life Balance* mempunyai pengaruhnya pada kinerja pegawai melalui mediasi komitmen afektif maupun kepuasan kerja. Temuan tersebut menjelaskan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kondisi psikologis pegawai yang selanjutnya memberikan dampak atas peningkatan performa kerja. Selain itu, Sari et al. (2022) menjelaskan jika hubungannya di antara *Work Life Balance* maupun kinerja dapat berlangsung melalui variabel psikologis sebagai mekanisme tidak langsung. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi dari keseimbangan kerja secara langsung, melainkan juga dipengaruhi dari dorongan internal pegawai.

Kajian sebelumnya masih memperlihatkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruhnya dari *Work Life Balance* pada kinerja pegawai. Beberapa temuan mengidentifikasi terdapat hubungannya yang positif maupun signifikan, sedangkan temuan lainnya menegaskan jika hubungannya tersebut tidak signifikan maupun dipengaruhi dari variabel mediasi tertentu. Selain itu, kajian terdahulu cenderung menempatkan pengaruh langsung *Work Life Balance* pada kinerja pegawai sebagai fokus utama, sehingga pembahasan terkait motivasi kerja sebagai variabel mediasi masih terbatas, khususnya dalam organisasi pelayanan publik. Penelitian yang dilakukan oleh (Nawawi et al., 2025) mengungkapkan peningkatan kinerja pegawai pada sektor pemerintahan mampu terjadi melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi dari *Work Life Balance* maupun kepuasan kerja. Perolehan tersebut mengungkapkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai peranannya dalam menghubungkan *Work Life Balance* dengan kinerja pegawai. Akan tetapi, kajian serupa masih jarang dilaksanakan pada organisasi pelayanan publik daerah seperti Perumda Tirta Bhagasasi, khususnya pada unit operasional cabang yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dibandingkan instansi pemerintahan pada umumnya.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian berupa masih terbatasnya penelitian yang mengintegrasikan *Work Life Balance*, motivasi kerja, maupun kinerja pegawai dalam satu model penelitian pada sektor pelayanan publik, khususnya di Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota. Selain itu, masih terdapat inkonsistensi hasil kajian mengenai pengaruhnya dengan langsung *Work Life Balance* pada kinerja pegawai serta terbatasnya kajian mengenai hubungan tidak langsung melalui motivasi kerja. Sehingga, temuan ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna menambah tingkatan keseimbangan kerja, motivasi kerja, maupun kinerja pegawai dengan berkelanjutan.

Temuan awal ini menjadi dasar penting untuk penelitian selanjutnya yang akan menguji secara nyata dampak keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang menghubungkan kedua variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel dalam situasi kerja di organisasi pelayanan publik. *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana kehidupan pribadi dan pekerjaan berada dalam keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fadilah et al., 2024). Kondisi tersebut penting karena keseimbangan yang baik dapat membantu pegawai mengurangi stres kerja, tekanan emosional, serta konflik peran yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. *Work Life Balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta semangat kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan terlalu besar hingga mengganggu kehidupan pribadi, motivasi kerja pegawai dapat menurun (Pradila & Fadli, 2024). *Work Life Balance* merupakan kemampuan pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi maupun keluarga, sehingga tercipta keseimbangan yang mendukung kepuasan kerja dan produktivitas.

Menurut Utomo & Sanggarwati, (2022) Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu seperti keinginan untuk berkembang, mencapai prestasi, dan memperoleh kepuasan kerja, maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan,

insentif, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Lestari & Adji, (2023) menjelaskan jika kinerja pegawai mencerminkan capaian kerja individu dalam menjalankan tugas beserta tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Selain kemampuan teknis, kinerja pegawai turut dipengaruhi dari faktor psikologis maupun organisasional, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, serta *Work Life Balance*. Pegawai dengan tingkatan motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu menghasilkan produktivitas yang lebih baik, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, serta memperlihatkan kualitas kerja yang lebih maksimal. Meskipun demikian, kajian terdahulu masih memperlihatkan hasil yang berbeda terkait hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja pegawai. Sebagian penelitian menjelaskan bahwasanya *Work Life Balance* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwasanya pengaruh tersebut lebih dominan melalui variabel mediasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang perlu dikaji dengan lanjut, khususnya pada organisasi sektor pelayanan publik seperti Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota. Gambaran empiris mengenai keterkaitannya dari *Work Life Balance*, motivasi kerja, maupun kinerja pegawai dianalisis dalam temuan ini melalui peranan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada hubungannya dari *Work Life Balance* pada kinerja pegawai. Temuan ini juga diharapkan mampu berkontribusi bagi organisasi sebagai dasar pertimbangan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian mengenai *Work Life Balance*, motivasi kerja, maupun kinerja pegawai sebenarnya telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi. Akan tetapi, hasil temuan sebelumnya masih memperlihatkan temuan yang beragam mengenai hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja pegawai. Beberapa kajian menegaskan bahwasanya *Work Life Balance* mempunyai pengaruhnya dengan langsung pada kinerja pegawai, sedangkan penelitian lainnya menyatakan bahwasanya pengaruh tersebut tidak signifikan atau terjadi dengan tidak langsung melalui variabel lain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwasanya masih terdapat perbedaan hasil temuan terkait hubungannya di antara *Work Life Balance* maupun kinerja pegawai. Tidak hanya itu, mayoritas kajian sebelumnya lebih banyak berorientasi pada pengaruh langsung *Work Life Balance* pada kinerja pegawai. Padahal dalam teoritis hubungan tersebut tidak selalu berlangsung secara langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang berperan sebagai variabel perantara, salah satunya adalah motivasi kerja. Oleh sebab itu, kajian empiris mengenai hubungan tidak langsung di antara *Work Life Balance* maupun kinerja

pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas. Oleh karena itu, masih terdapat keterbatasan kajian empiris yang mengkaji mekanisme hubungan tidak langsung antara *Work Life Balance* dan kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Dwi & Nur 2025). Lebih lanjut, penelitian yang mengintegrasikan *Work Life Balance*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dalam satu model penelitian juga masih belum banyak dilakukan, khususnya pada organisasi sektor pelayanan publik seperti Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara *Work Life Balance*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi pelayanan publik.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini menggunakan *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan sebagai grand theory. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja individu dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar, yaitu kebutuhan akan otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan hubungan sosial (*relatedness*). Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, pegawai cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

Dalam konteks organisasi pelayanan publik, *Work Life Balance* menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan psikologis pegawai. Pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yang lebih baik, serta mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan semangat kerja pegawai.

Kinerja pegawai dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin, serta kemampuan bekerja sama dalam organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kondisi kerja yang mendukung, termasuk *Work Life Balance*.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, perilaku, dan ketekunan pegawai dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan teori Hierarki Kebutuhan Maslow untuk menjelaskan motivasi kerja, yang meliputi kebutuhan

fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, dan tanggung jawab pegawai dalam organisasi.

Sementara itu, *Work Life Balance* diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Konsep ini diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Pegawai yang memiliki *Work Life Balance* yang baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, motivasi kerja yang tinggi, serta kinerja yang lebih optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara *Work Life Balance*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian Udin (2023) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan komitmen afektif. Penelitian Nawawi et al. (2025) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan *Work Life Balance* sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuannya adalah untuk menguji keterkaitan dan dampak antarvariabel, di mana *Work Life Balance* berperan sebagai variabel independen, Motivasi Kerja sebagai variabel perantara, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Metode survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian tersebut. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan atau penelitian kausal, karena bertujuan untuk menggambarkan hubungan sebab-akibat antara variabel dan menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian ini ingin mengkaji sejauh mana *Work Life Balance* mempengaruhi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, serta meneliti apakah Motivasi Kerja bisa menjadi perantara dalam hubungan tersebut. Populasi yang diteliti adalah semua pegawai Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota yang berjumlah 125 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah proportionate stratified random sampling, karena responden berasal dari berbagai divisi yang berbeda, sehingga diperlukan pembagian proporsional agar setiap divisi memiliki peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam penelitian. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 pegawai yang memenuhi syarat dan bersedia mengisi kuesioner. Oleh

karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan bukanlah sampel jenuh, tetapi proportionate stratified random sampling sesuai dengan keadaan lapangan dan jumlah data yang berhasil dianalisis.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert untuk menilai pandangan responden terhadap variabel *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*).

	X	Y	Z
X1	0.71		
X2	0.74		
X3	0.826		
X4	0.746		
X5	0.937		
X6	0.834		
X7	0.841		
Y3		0.895	
Y4		0.805	
Y5		0.89	
Y6		0.785	
Y7		0.725	
Y9		0.734	
Z2			0.891
Z3			0.769
Z4			0.764
Z5			0.812
Z7			0.829
Z8			0.731

Sumber: diolah oleh peneliti (2026).

Table 2. Hasil Outer Loading Setelah Perhitungan.

	WLB	Kinerja	Motvasi
X1	0.712		
X2	0.742		
X3	0.826		
X4	0.745		
X5	0.937		
X6	0.834		
X7	0.840		
Y3		0.895	
Y4		0.805	
Y5		0.890	
Y6		0.783	
Y7		0.725	
Y9		0.733	
Z2			0.892

Z3	0.745
Z4	0.729
Z5	0.799
Z7	0.840
Z8	0.751

Sumber: diolah oleh peneliti (2026).

Table 3. *Discriminant Validity* HTMT.

	X	Y	Z
X			
Y	0.316		
Z	0.104	0.141	

Sumber: diolah oleh peneliti (2026).

Table 1. *Discriminant Validity Averafe Viriance Extracted (AVE).*

	X	Y	Z
X	0.808		
Y	0.311	0.808	
Z	-0.044	0.148	0.801

Table 5. *Discriminant Validity Cross Loading.*

	X	Y	Z
X1	0.71	0.202	-0.136
X2	0.74	0.197	-0.113
X3	0.826	0.166	-0.018
X4	0.746	0.138	0.042
X5	0.937	0.3	-0.04
X6	0.834	0.304	-0.016
X7	0.841	0.331	0.025
Y3	0.313	0.895	0.087
Y4	0.244	0.805	0.024
Y5	0.33	0.89	0.095
Y6	0.197	0.785	0.198
Y7	0.231	0.725	0.073
Y9	0.165	0.734	0.243
Z2	-0.065	0.197	0.891
Z3	0.03	0.051	0.769
Z4	0.078	0.077	0.764
Z5	0.009	0.061	0.812
Z7	-0.069	0.104	0.829
Z8	-0.058	0.048	0.731

Sumber: diolah oleh peneliti (2026).

Table 6. *Composite Realibility.*

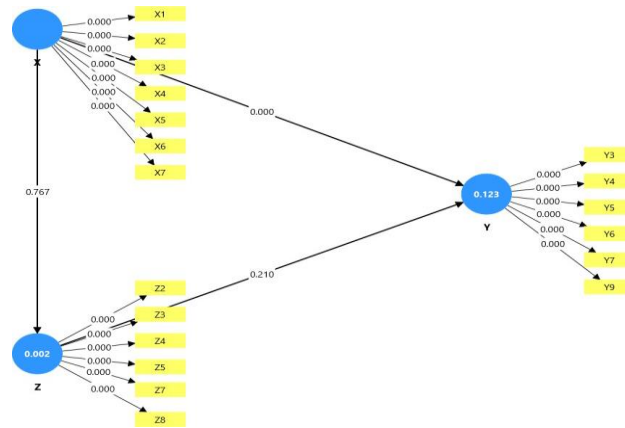
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X	0.911	0.94	0.929	0.653
Y	0.892	0.908	0.918	0.653
Z	0.901	1.178	0.915	0.642

Sumber: diolah oleh peneliti (2026).

Table 7. Cronbach's Alpha.

Variabel	Cronbach's Alpha
X	0.911
Y	0.892
Z	0.901

Analisis Model Struktural (Inner Model)



Sumber: diolah oleh peneliti (2026).

Table 2. Nilai R Square.

	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Y	0.123	0.109	Lemah
Z	0.002	-0.006	Lemah

Sumber: diolah oleh peneliti (2026).

Table 9. Nilai F Square.

	X	Y	Z
X		0.115	0.002
Y			
Z		0.03	

Sumber: diolah oleh peneliti (2026).

Table 10. Variance Inflation Factor (VIF).

	VIF
X1	1.626
X2	1.982
X3	3.489
X4	2.006
X5	6.289
X6	2.515
X7	2.455
Y3	4.081
Y4	2.661
Y5	3.448
Y6	2.031
Y7	1.761
Y9	1.838
Z2	1.973
Z3	2.915

Z4	2.624
Z5	2.798
Z7	2.631
Z8	2.073

Sumber: diolah oleh peneliti (2026).

Table 11. Pengujian Hipotesis.

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values
X -> Y	0.311	0.327	0.087	3.577	0
X -> Z	-0.044	-0.026	0.15	0.296	0.767
Z -> Y	0.162	0.152	0.129	1.254	0.21
X -> Z -> Y	-0.007	-0.006	0.0027	0.271	0.787

Pembahasan

H1: *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota

Berdasarkan analisis hipotesis, interaksi antara *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja menunjukkan nilai awal sampel sebesar -0,044, t-statistics sebesar 0,296, dan p-values sebesar 0,767. Nilai awal sampel ini menandakan adanya hubungan negatif, sedangkan p-values di atas 0,05 menunjukkan bahwasanya

dampak tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang mengklaim *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja tidak diterima. Dengan demikian, hipotesis awal ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwasanya *Work Life Balance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan di Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwasanya *Work Life Balance* yang dimiliki oleh karyawan belum berhasil meningkatkan motivasi kerja secara langsung. Walaupun karyawan memiliki keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi, keadaan tersebut tidak selalu menjadi faktor utama untuk mendorong peningkatan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh aspek lain seperti sistem penghargaan, suasana kerja, kepemimpinan, serta keadaan organisasi. Oleh sebab itu, *Work Life Balance* belum terbukti sebagai faktor utama dalam meningkatkan Motivasi Kerja karyawan.

Temuan penelitian ini bertentangan dengan studi yang dilakukan oleh (Febrianti & Ririn Handayani, 2022) yang menunjukkan bahwasanya *Work Life Balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Variasi dalam hasil penelitian ini mungkin diakibatkan oleh perbedaan kondisi organisasi, karakteristik responden, atau lingkungan kerja pada objek penelitian yang dianalisis.

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dengan nilai original sample sebesar 0,162, nilai t-statistics sebesar 1,254, dan nilai p-values sebesar 0,210. Nilai original sample mengindikasikan hubungan yang positif, tetapi karena nilai p-values yang melebihi 0,05, hal ini menunjukkan bahwasanya pengaruh tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang mengklaim bahwasanya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Dengan kata lain, hipotesis kedua tidak diterima. Ini menunjukkan bahwasanya Motivasi Kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwasanya motivasi yang dimiliki pegawai masih belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Kondisi ini mengisyaratkan bahwasanya kinerja pegawai dipengaruhi tidak hanya oleh motivasi kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lainnya seperti kemampuan, disiplin, pengalaman, dan beban yang harus ditanggung oleh pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basyid, 2024) menunjukkan bahwasanya Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan hasil ini mencerminkan bahwasanya pengaruh motivasi kerja dapat bervariasi di setiap organisasi tergantung pada situasi lingkungan kerja serta karakteristik pegawai.

H3: *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis hipotesis yang dilakukan, terdapat hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai dengan nilai sampel asli mencapai 0,311, nilai t-statistik sebesar 3,577, dan nilai p-values senilai 0,000. Angka-angka ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan karena nilai t-statistik melampaui angka 1,96 sementara p-values berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwasanya *Work Life Balance* memengaruhi Kinerja Pegawai dapat diterima.

Temuan dalam studi ini menunjukkan bahwasanya pegawai yang berhasil menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul. Pegawai yang memiliki *Work Life Balance* yang baik dapat lebih efektif dalam menjaga kesehatan fisik dan mental, mengurangi stres yang berkaitan dengan pekerjaan, serta meningkatkan konsentrasi saat menyelesaikan tugas. Kondisi ini berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Islami et al., 2024) yang mengungkapkan bahwasanya *Work Life Balance* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menegaskan bahwasanya keseimbangan antara aspek kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu elemen penting dalam memperbaiki produktivitas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian sasaran pegawai.

H4: *Work Life Balance* Berpengaruh Kinerja Pegawai melalui Mediasi Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian pengaruh tidak langsung, hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja menunjukkan nilai contoh asli sebesar -0,007, nilai t-statistics sebesar 0,271, dan nilai p-values sebesar 0,787. Nilai ini mengindikasikan bahwasanya pengaruh yang tidak langsung adalah negatif dan tidak signifikan karena p-values lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwasanya *Work Life Balance* memengaruhi Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja harus ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwasanya Motivasi Kerja belum berhasil dalam memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Ini disebabkan karena hubungan antara *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja serta hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Akibatnya, Motivasi Kerja tidak dapat dianggap sebagai variabel intervening dalam penelitian ini. Hasil temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwasanya variabel mediasi tidak selalu dapat memperkuat hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Proses mediasi tidak dapat berfungsi secara optimal jika salah satu hubungan antar variabel tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Menurut (Dwi Eko Prasetyo & Nur Achmad, 2025) , mereka menyatakan bahwasanya Motivasi Kerja tidak selalu menjadi penghubung yang penting dalam keterkaitan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Selain itu, Menurut (Asafatul Udmah & Al Banin, 2026) juga mengungkapkan bahwasanya proses perantara tidak bisa berjalan dengan baik jika salah satu hubungan antara variabel tidak memiliki arti yang signifikan. Menurut (Saputra & Masdupi, 2024) menjelaskan bahwasanya pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai tidak selalu terjadi melalui Motivasi Kerja, karena ada faktor lain yang bisa lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan dari studi tentang dampak *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota, berikut adalah kesimpulannya: *Work Life Balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwasanya semakin baik keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. *Work Life Balance* tidak memberi dampak signifikan pada Motivasi Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwasanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi motivasi pegawai. Motivasi Kerja tidak memberikan dampak signifikan pada Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwasanya motivasi kerja belum menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja pegawai secara langsung. Motivasi Kerja tidak dapat bertindak sebagai mediator dalam pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil efek tidak langsung yang spesifik menunjukkan bahwasanya hubungan tidak langsung antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja tidak signifikan, sehingga mediasi tersebut tidak terjadi. Penelitian ini hanya mencakup satu objek kajian, yakni Perumda Tirta Bhagasasi Cabang Bekasi Kota, sehingga hasilnya tidak bisa diterapkan secara umum untuk organisasi lainnya. Dalam penelitian ini hanya melibatkan tiga variabel, yaitu Keseimbangan Hidup dan Kerja, Motivasi Kerja, serta Kinerja Pegawai, sehingga ada kemungkinan terdapat variabel lain yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kantor, dan kepemimpinan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, sehingga respon dari partisipan sangat bergantung pada pandangan subjektif masing-masing pegawai. Hal ini dapat menyebabkan bias dalam jawaban dan variasi respons yang rendah. Beberapa indikator telah dihilangkan dalam proses pengujian model luar dan nilai R-square yang masih terbatas, sehingga efektivitas model dalam menjelaskan variabel dependen belum optimal. Selain itu, instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja mungkin belum sepenuhnya mencerminkan kondisi motivasi pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi Maliki, H. (2020). *Investigasi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja*, 1(1), 1–9.
- Adam Ghaffar, S. R. (2022). Factors that can affect employee work motivation. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 287–293. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1872>
- Agustina, N. L. (2019). *Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo*.
- Ajeung Ratnadinigrum, A., & Takrim, M. (2023). Motivasi kerja menurut teori Maslow bagian staf manajemen project pada PT Putera Instrumenindo. *Jurnal Universitas Bina Insani*, 7(2), 169–178.
- Akter, K. M., Banik, S., & Molla, M. S. (2022). Impact of organizational and family support on work-life balance: An empirical research. *Business Perspective Review*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.38157/businessperspectivereview.v3i2.344>
- Andre, O., & Saputra, A. (2022). Pengaruh terhadap kepuasan kerja (Studi kasus karyawan PT Bukit Barisan Sandjaya Ulma). 3(2), 224–231. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3398>
- Angela, J., & Rojuaniah, R. (2022). The model of supervisor support, work-life balance, job satisfaction, and organizational commitment on IT employee performance moderated by demographic factors. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(3), 314–332. <https://doi.org/10.25124/jmi.v22i3.3840>
- Annurudzati, N. N., Nersiwad, & Utami, B. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Pia Wijaya. 1(2). <https://doi.org/10.37832/maninvest.v1i2.48>
- Asafatul Udmah, A., & Al Banin, Q. (2026). Pengaruh work life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 4(1), 50–69. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v4i1.7506>
- Ashlyzan, M., Razik, B., Asrul, M., & Ibrahim, H. (n.d.). *Four hours basic*.
- Bocoya-Maline, J., Rey-Moreno, M., & Calvo-Mora, A. (2024). The EFQM excellence model, the knowledge management process and the corresponding results: An explanatory and predictive study. *Review of Managerial Science*, 18(5). <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00653-w>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2024). The influence of work environment and work motivation on employee performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 9–15. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284>
- David, J., Adimasta, B., & Lataruva, E. (2025). Work-life balance: The key to employee engagement and employee performance. *Arthatama Journal of Business Management and Accounting*, 9(1), 71–82.
- Dwi Eko Prasetyo, & Achmad, N. (2025). Pengaruh communication, work discipline dan work life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada PT X Boyolali. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 962–982. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1461>
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Elma Aviana, E., Widjanarko, H., & P. (2025). The influence of workload and work-life balance on organizational performance mediated by motivation among employees of PT Bank Woori Saudara 1906 Tbk Region III. 2(2), 227–239. <https://doi.org/10.59631/sijos.v2i2.422>
- Fahlefi, M. F. (2021). Work life balance dan work engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 12(2), 104–117. <https://doi.org/10.36694/jimat.v12i3.366>

- Fansori, R., Sudadi, S., Salamah, U., & Ramdhan, T. W. (2024). The impact of work-life balance on start-up companies. *International Journal of Islamic Education, Research and Multiculturalism*, 7(3), 1086–1103. <https://doi.org/10.47006/ijierm.v7i3.388>
- Fiftem, F., & Putri, E. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel intervening di UPTD Puskesmas Air Manjuto. 8(3), 1208–1228. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i8.5132>
- Fitriyani. (2021). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*.
- Gao, J. (2023). R-squared (R^2): How much variation is explained? <https://doi.org/10.1177/26320843231186398>
- Gerson Tallona, I. B. M. A. D., & M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Kutai Barat. 9(5), 206–213.
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hawala, O. (2022). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(3), 1–21. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.9>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hidaya, V. N., & Dwiarti, R. (2025). The effect of work-life balance, work environment, and work discipline on employee performance in AKPRIND University employees. 4(1), 97–110. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v4i1.13189>
- Huang, C. (2021). Using PLS-SEM model to explore the influencing factors of learning satisfaction in blended learning. *Education Sciences*, 11(5). <https://doi.org/10.3390/educsci11050249>
- Ilman, W., Lataruva, E., & Wicaksono, B. S. (2025). Pengaruh kebijakan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan work-life balance sebagai variabel mediasi. *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 16–33.
- Indah Nur Izzati, N. W. S. P. (2024). Hubungan antara work life balance (WLB) dengan komitmen organisasi pada karyawan. 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.24854/jps.v11i1.1943>
- Islami, A. N., Heriswanto, H., Natsir, I., Fitria, F., & Irdawati, I. (2024). Pengaruh self-efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan perbankan. *Al-Buhuts*, 20(1), 11–17.
- Junizar, & Hudalil, A. (2025). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Innovative Business Management*, 1(2), 105–112.
- Lamberti, G., & La, M. (2025). Bootstrapping partial least squares structural equation modelling with massive data. <https://doi.org/10.1007/s11135-025-02483-2>
- Markha, N. H., & Fuad, E. N. (2026). Unpacking the work-life balance-performance engagement and job satisfaction as mediators link. 6(1), 19–34. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v6i1.2538>
- Maulani, D. S., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal Arastirma*, 5(1), 15–25. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.44200>

- Meida Arif, E., Permana, U., Herlandi Putra, I., & Anantadjaya, S. P. (2024). Transformational leadership, work motivation and employee performance. *International Journal of Economics Development Research*, 5(1).
- Muhammad, H., & Rinawati, I. (2025). Profitability of Islamic banks: An empirical investigation of internal factors at Bank Muamalat Indonesia. 9(1), 1–21. <https://doi.org/10.46367/jas.v9i1.2251>
- Mutia Handayani. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. *Syntax Literate*, 6(6), 1–6. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6.3132>
- Nadhila, M. K., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Work motivation and work-life balance on employee performance as mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(7), 239–253. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i7.3891>
- Nasution, N., & Ali, M. (2020). The importance of work life balance to improve work satisfaction. *Jambura Science of Management*, 2(2), 57–65. <https://doi.org/10.37479/jsm.v2i2.5410>
- Nawawi, N., Wahyudi, W., & Abdurrohman, A. (2025). Analysis of work-life balance and job satisfaction in improving employee performance mediated by work motivation. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 141–155. <https://doi.org/10.36555/almana.v9i1.2798>
- Nurjanah, U., & Suherman, E. (2022). Maslow's theory study: Employee work motivation approach. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1775–1784.
- Peterson, K. (2023). *The acceptable R-square in empirical modelling for social science research* (MPRA Paper No. 115769).
- Ramadhana, R. T., & Prasetyo, B. (2025). Indonesia economic journal. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 635–664.
- Rini, R., Yustina, A. I., & Santosa, S. (2020). How work family conflict, work-life balance, and job performance connect: Evidence from auditors in public accounting firms. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(1), 144–154. <https://doi.org/10.17509/jaset.v12i1.23558>
- Rusmewahni, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan desain pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan perkebunan kelapa sawit Bahilang Tebing Tinggi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 218–223. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i2.6916>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). Dampak work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Tinjauan sistematis tempat kerja di Indonesia. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 24(2), 289–301. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2381>
- Saputra, I., & Gorda, A. (2024). The role of organisational commitment in mediating work-life balance on employee performance. *Jurnal Manajemen*, 28(2), 272–292. <https://doi.org/10.24912/jm.v28i2.1885>
- Sarstedt, M., & Moisescu, O. I. (2024). Quantifying uncertainty in PLS-SEM-based mediation analyses. *Journal of Marketing Analytics*, 12(1), 87–96. <https://doi.org/10.1057/s41270-023-00231-9>
- Sigit Wicaksono, A., Hendri, M. I., Daud, I., & Rosnani, T. (2024). The effect of communication, work discipline and work life balance on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 1219–1226. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2728>
- Sufi, R. A., & Suharti, L. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan pengetahuan TIK terhadap kesiapan digitalisasi UMKM dengan faktor demografi sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10, 107–120. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.39311>

- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi literatur: The influence of work motivation on employee performance in the company. *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Udin, U. (2023). The impact of work-life balance on employee performance: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Vaske, J. J., & Beaman, J. (n.d.). *Rethinking internal consistency in Cronbach's alpha*.
- Voluntas Tua, C. F., & Negoro, D. A. (2025). The role of organizational learning on employee performance employees of a water treatment plant company in Tangerang. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 4(8), 7851–7864. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i8.4249>
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas kerja dan hubungannya dengan motivasi, upah dan kedisiplinan kerja karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>
- Yuliana Lestari, L., & Widwi Handari Adji. (2023). Penerapan gaya kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kinerja karyawan di Para Medical Clinic Rancaekek Kabupaten Bandung. *Sketsa Bisnis*, 10(1), 85–100. <https://doi.org/10.35891/jsb.v10i1.3815>
- Yulianah, S. E. (2022). *Metodologi penelitian sosial*.