

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi, di samping faktor lainnya selain aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan nama manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Butar-Butar, dkk 2020). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020).

Menurut Greenhaus dan Beutell (2021) *Work-life Balance* adalah tingkat keseimbangan yang dicapai individu antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang mencerminkan kepuasan dan kesejahteraan di kedua domain tersebut. Definisi ini menekankan pada keseimbangan yang diinginkan individu, bukan hanya pembagian waktu yang sama. Oleh karena itu, secara menyeluruh bahwa pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses mempekerjakan orang atau pekerja untuk membantu operasi perusahaan atau organisasi. Ini melibatkan menerima, memanfaatkan,

mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia pada saat ini. Ditentukan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau *Work-life Balance*. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *Work-life Balance*. *Work-life Balance* adalah persepsi individu tentang keselarasan dan kepuasan yang mereka rasakan antara peran pekerjaan dan peran non-pekerjaan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual dan personal. *Work-life Balance* merupakan suatu kemampuan seorang individu dalam menyelaraskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Puspitawati, dkk (2023). Definisi ini menyoroti pentingnya persepsi individu dan faktor-faktor yang mempengaruhinya (Sirgy, dkk 2022). *Work-life Balance* juga diasumsikan sebagai total waktu yang dilayani dalam pekerjaan yang di bayar dan peran di luar pekerjaan. Michel, dkk. (2023) *Work-life Balance* adalah proses dinamis di mana individu secara terus-menerus menyesuaikan dan mengelola tuntutan serta sumber daya yang terkait dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, untuk mencapai kesejahteraan holistik. Definisi ini menekankan pada sifat dinamis dan adaptif dari *Work-life Balance*. Haar, dkk. (2021) *Work-life Balance* adalah suatu kondisi di mana individu memiliki tingkat keterlibatan yang sama tingginya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, tanpa adanya konflik yang signifikan antara keduanya. Definisi ini menekankan pada tingkat keterlibatan yang seimbang dan minimalnya konflik. Dalam pandangan karyawan, *Work-life Balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab keluarga. Hal

ini sesuai dengan survei mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah *Work-life Balance*. Hal ini harus disadari oleh perusahaan karena karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan tetapi juga tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan seperti keluarga, jadi sedapat mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi di luar pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Atmaja, 2022). Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Dengan meningkatnya kepuasan kerja maka akan membawa dampak terhadap perasaan sikap senang atau tidak senang karyawan terhadap kondisi perusahaan. Agar membawa dampak yang baik terhadap kinerja, maka kepuasan kerja harus selalu mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan perusahaan.

Sulistyawati, dkk. (2022) Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Prasetyo, dkk. (2021) Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan visi, perubahan budaya dan perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional juga mencakup empat dimensi utama, yaitu Pengaruh yang dianggap ideal, motivasi yang memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Komunikasi yang menunjukkan masih adanya kekurangan dalam rangka

optimalisasi kinerja karyawan. Salah satu bentuk kekurangan tersebut adalah sedikitnya waktu yang digunakan pimpinan untuk berdiskusi dengan karyawan dalam hal pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Adhari (2020) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Nurjaya (2021) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian dari Edvieda dan Eko (2023), Triana dan Yofi (2024), Melinda, dkk (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Negoro dan Rachmawati (2023) menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan berpengaruh negatif. Penelitian dari Hasmi Syabilla, dkk (2023), Lukmiati, dkk (2020), Habibi, dkk (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan di mana semakin meningkatnya *Work-life Balance* pada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Sijabat, dkk. (2024) menunjukkan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dari Adiwantari, dkk. (2019), Wijana dan Supharta (2024), Pratama, dkk. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian dari Putri dan Jauhar (2023) dengan menunjukkan bahwa tidak ada

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Waworuntu, dkk (2022), Damayanti, dkk. (2024), Andarista, dkk (2024) menyatakan bahwa *Work-life Balance* mempengaruhi secara signifikan, sedangkan penelitian dari Endeka, dkk. (2020) mempunyai hasil *Work-life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian dari Oka, dkk. (2020), Natalia, dkk. (2021) dan Yunita dan Yansyah (2024) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, sedangkan penelitian dari Susanti (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dari Djuraidi dan Laily (2020) dan Sintya dan Ganesha (2020), Mulana dan Hayati (2023) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian dari Latifah, dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dalam memediasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Asari (2022), Fransiska dan Maksum (2023), Putri dan Mujiati (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dalam memediasi *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Pratiwi dan Fandi Fatoni (2023) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan.

Dewa Dewi Collection merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *fashion* pria dan wanita yang didirikan mulai tahun 2014 yang berlokasi pertama di Jl. Bypass Tanah Lot, tepatnya Desa Beraban Tabanan dan setiap tahunnya berkembang dengan baik sehingga mampu membuka cabang selanjutnya di Jalan Raya Canggu Badung, begitu juga yang di Singaraja yang pada saat ini sudah

memiliki 3 cabang sekaligus, dan dikembangkan lagi menjadi Dewa Dewi Busana Denpasar yang khusus menjual busana adat Bali yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Barat Nomor 1C.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan UD Dewa Dewi Busana, 2024

Bulan	Banyak Kejadian			Total Hari Kerja
	Izin/Cuti	Sakit	Tanpa Ket.	
Januari	1	4	1	27
Februari	3	2	2	25
Maret	2	5	2	26
April	4	3	3	26
Mei	3	3	0	26
Juni	5	3	2	26
Juli	4	4	2	27
Agustus	2	3	3	26
September	2	5	4	26
Oktober	4	3	3	27
November	2	0	1	26
Desember	5	2	2	27
Total	37	37	52	289

Sumber: UD Dewa Dewi Busana, 2024

Tabel 1.1 mengidentifikasi bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir masih banyak tanpa keterangan. Puncaknya pada bulan Juni sampai dengan Oktober. Tingkat absensi yang tinggi mengidentifikasi ada sesuatu yang salah pada kinerja perusahaan. Penurunan Kinerja yang di mulai dari hal kecil akan berdampak besar bagi produktivitas UD Dewa Dewi Busana.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Target Penjualan UD Dewa Dewi Busana, 2024

No.	Keterangan	Target Penjualan (Pcs)	Terjual (Pcs)	Presentase Pencapaian (100%)
1	Januari	500 pcs	210 pcs	42%
2	Februari	500 pcs	223 pcs	45%
3	Maret	500 pcs	237 pcs	47%
4	April	500 pcs	230 pcs	46%
5	Mei	500 pcs	243 pcs	49%
6	Juni	500 pcs	250 pcs	50%
7	Juli	500 pcs	278 pcs	56%
8	Agustus	500 pcs	339 pcs	68%
9	September	500 pcs	300 pcs	60%
10	Oktober	500 pcs	276 pcs	58%
11	November	500 pcs	240 pcs	48%
12	Desember	500 pcs	225 pcs	45%
Jumlah Keseluruhan		6000 pcs	3.051 pcs	51%

Sumber: UD Dewa Dewi Busana Denpasar 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat jumlah target dalam 1 tahun adalah 6.000 pcs produk, sedangkan jumlah produk yang terjual 3.051 pcs dalam 1 tahun, dan persentase pencapaian yang didapat adalah 51%. Terjadinya permasalahan UD Dewa Dewi Busana Denpasar 2024 yang sudah ditetapkan pada tabel di atas yaitu tidak tercapainya target dalam setiap bulannya.

Terkait dengan masalah Kepemimpinan, peneliti ini mencoba merangkum permasalahan-permasalahan yang ada pada UD Dewa Dewi Busana Denpasar dimana berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan menyatakan bahwa hubungan pimpinan dengan karyawan tidak terjalin dengan baik, terlihat dari hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang kurang akrab dan banyaknya komentar buruk pada ulasan Google Maps mengenai UD Dewadewi Busana, terutama terkait dengan kurangnya pelayanan dari kasir dan SPG, hal ini mengindikasikan kurangnya respon Pimpinan untuk melakukan kontrol pada karyawan seperti masih adanya karyawan yang seringkali tidak fokus dalam pekerjaannya sehingga tidak tercapainya target penjualan dalam setiap bulannya.

Terkait masalah *Work-life Balance* yaitu ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun dimana masih adanya karyawan yang seringkali tidak fokus dalam pekerjaannya, bahkan beberapa mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibanding dengan urusan pribadi ataupun sebaliknya, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus diprioritaskan, akibatnya banyak di antara mereka yang mengalami penurunan kinerja dan kepuasan kerja sehingga jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja. Selain itu banyak karyawan yang tidak puas dengan jadwal kerja dan tiba-tiba ingin menukar jadwal sehingga membuat jadwal berantakan, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus diprioritaskan, akibatnya banyak di antara mereka yang mengalami penurunan kinerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar?
2. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar?
4. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar?
6. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar?
7. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan UD. Dewa Dewi Busana Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan dimasa yang akan datang secara efektif dan efisien.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory*. Teori ini dikemukakan oleh *Locke* pada tahun 1968. *Goal Setting Theory* berfokus pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan prestasi kerja (kinerja) yang dihasilkan (*Locke*, 1968). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerja. Perilaku tersebut diukur dari pemikiran (ide) dan niat seseorang sehingga akan memengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya (*Wahyuni, dkk 2022*). *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh *Edwin Locke* pada tahun 1968 menekankan bahwa prestasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh tujuan yang mereka tetapkan. Lima aspek penting dalam teori ini adalah kejelasan, tantangan, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Kejelasan tujuan membantu individu memahami dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka, sehingga mereka dapat fokus dan mengarahkan upaya mereka secara efektif. Tujuan yang jelas pula mengurangi ambiguitas dalam pelaksanaan tugas dan memungkinkan individu untuk mengelola waktu serta sumber daya dengan lebih baik.

Aspek tantangan dalam penetapan tujuan berperan sebagai pendorong motivasi. Tujuan yang menantang namun realistis dapat membuat seseorang terdorong untuk berusaha lebih keras, sehingga kinerjanya meningkat. Namun,

tantangan tersebut harus ditempatkan pada tingkat yang sesuai agar tidak menimbulkan stres berlebihan yang dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penting bahwa individu mampu mengelola beban kerja supaya *Work-life Balance* tetap terjaga. Pemimpin berperan penting dalam membangun komitmen ini dengan membangun hubungan saling percaya dan menginspirasi visi yang bermakna bagi karyawan. Pemimpin yang mampu menanamkan makna dan tujuan yang jelas akan membantu karyawan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam mencapai target organisasi.

Pemimpin transformasional biasanya memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Selain itu, umpan balik yang efektif juga membantu individu menyesuaikan peran pekerjaannya dengan kehidupan pribadi, sehingga keseimbangan kerja dan hidup dapat terjaga.

Menurut Ghozali, (2020) Penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Penetapan tujuan dapat dipandu oleh kriteria (atau aturan) penetapan tujuan seperti kriteria SMART. Penetapan tujuan adalah komponen utama dari pengembangan pribadi dan literatur manajemen. Penetapan tujuan adalah langkah penting dalam mencapai kesuksesan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Penetapan tujuan memiliki peran penting dalam pengembangan pribadi dan literatur manajemen. Hal ini juga berkaitan erat dengan teori penentuan tujuan (*Goal Setting Theory*) yang telah dikembangkan oleh para ahli. Dengan penetapan tujuan yang efektif, seseorang dapat meningkatkan motivasi, fokus, dan kinerja mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dalam

kehidupan sehari-hari, kita sering kali menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Dengan penetapan tujuan yang jelas, seseorang dapat memperoleh arah yang jelas dalam menghadapi tantangan tersebut. Selain itu, penetapan tujuan juga membantu seseorang untuk tetap fokus dan termotivasi dalam mencapai impian dan aspirasi mereka. Penetapan tujuan merupakan komponen kunci dalam mencapai kesuksesan. Dengan merumuskan tujuan yang cerdas dan terukur, seseorang dapat memotivasi diri mereka sendiri dan mengarahkan usaha mereka menuju pencapaian yang lebih besar. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk memahami pentingnya penetapan tujuan yang efektif dalam meraih kesuksesan dalam kehidupan mereka Ghozali, (2020).

2.1.3 Kinerja Karyawan

Puspitawati (2020) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Lilyana, dkk (2021) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Pebryanti dkk (2023), berpendapat bahwa “Kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, sasaran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi”.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
- 14) Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Lilyana dkk. (2021)

- 1) Faktor Internal:
 - a) Keterampilan dan Pengetahuan: Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung lebih produktif dan efektif.
 - b) Sikap Kerja: Sikap kerja yang positif, seperti motivasi, komitmen, dan etika kerja yang tinggi, sangat penting untuk mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.
 - c) Kesehatan Mental: Kondisi kesehatan mental yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan fokus dan produktif. Stres yang berlebihan dapat menurunkan kinerja.
 - d) Kepribadian: Karakteristik kepribadian individu, seperti ketelitian, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi, juga mempengaruhi kinerja.

2) Faktor Eksternal:

- a) Gaya Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- b) Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan hubungan antar karyawan, dapat mempengaruhi kinerja.
- c) Sistem Imbalan: Sistem penggajian dan insentif yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi karyawan.
- d) Teknologi: Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.
- e) Budaya Organisasi: Nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Adhari (2020)

- 1) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja.
- 2) Sistem Imbalan: Sistem penggajian dan insentif yang adil dapat meningkatkan motivasi karyawan.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan: Peluang untuk belajar dan berkembang dalam karir dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
- 4) Teknologi: Penggunaan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Haeruman (2021)

1. Kualitas Pekerjaan: Tingkat mutu atau standar hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Produktivitas: Jumlah tugas atau pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
3. Kedisiplinan: Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja.
4. Fokus Kerja: Kemampuan karyawan untuk tetap fokus dan menyelesaikan tugas tanpa gangguan.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Lilyana dkk. (2021)

1) Kualitas Kerja

- a) Ketepatan: Seberapa akurat hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- b) Kesempurnaan: Tingkat kesempurnaan hasil kerja tanpa adanya cacat atau kesalahan.
- c) Inovasi: Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif.

2) Kuantitas Kerja

- a) Produktivitas: Jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu.
- b) Kuantitas Kerja

Efisiensi: Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang minimal.

3) Ketepatan Waktu

- a) Deadline: Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.

4) Kehadiran

- a) Tingkat kehadiran: Frekuensi kehadiran karyawan di tempat kerja.

5) Kemampuan Beradaptasi

- a) Fleksibilitas: Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tugas atau kondisi kerja.
- b) Inisiatif: Kemampuan untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi.

6) Keterlibatan

- a) Partisipasi: Tingkat keterlibatan dalam kegiatan tim atau proyek.
- b) Komitmen: Tingkat komitmen terhadap tujuan organisasi.

7) Perilaku Organisasional

- a) Etika kerja: Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip dan nilai-nilai etika.
- b) Kerjasama tim: Kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan orang lain.
- c) Kepemimpinan: Kemampuan untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Menurut Jopanda (2021) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi

dari beberapa karakteristik. Menurut Atmaja (2022) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Pramantha, dkk (2022) Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Wijonarko (2023) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Sudaryo, dkk (2018) mengatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1) Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

3) Atasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

4) Lingkungan kerja

Lingkungan fisik dan non fisik.

Menurut Runtu, dkk (2022), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) *Work-life Balance*: Keseimbangan kehidupan karyawan antara waktu untuk pribadi, agama, keluarga, teman, serta karier, di mana karyawan tersebut dapat mengaturnya. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work-life Balance* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.
- 2) Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan³. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Nabilah (2022) antara lain:

- 1) Kepuasan Terhadap Tugas: Sejauh mana karyawan merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban.
- 2) *Feedback* dan Penghargaan: Tingkat penerimaan umpan balik dan penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Jadwal Kerja: Kepuasan terhadap jadwal kerja dan fleksibilitas dalam penjadwalan.

Menurut Haq, Dkk (2022), indikator kepuasan kerja karyawan dapat mencakup beberapa aspek, antara lain:

- 1) Kondisi Kerja: Lingkungan fisik dan fasilitas yang mendukung kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Kompensasi: Rasa puas terhadap gaji dan tunjangan yang diterima.
- 3) Beban Kerja: Seberapa adil dan seimbang tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.
- 4) Hubungan dengan Rekan Kerja: Kualitas interaksi dan hubungan sosial dengan sesama karyawan.
- 5) Kesempatan untuk Berkembang: Akses terhadap pelatihan dan pengembangan karir yang tersedia bagi karyawan.
- 6) Pengakuan dan Apresiasi: Rasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja atas kontribusi yang diberikan.

2.1.5 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Menurut Sulistyawati, dkk (2022) menyatakan Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Armansyah (2022) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas. Menurut Makmur (2023) Kepemimpinan transformasional adalah pimpinan yang mendasarkan

dirinya pada cita-cita di masa depan, terlepas apakah visinya itu visioner dalam arti diakui oleh semua orang sebagai visi yang hebat dan mendasar. Seorang pemimpin transformasional memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya.

1. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Warman (2022:140) yaitu :

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- 6) Harapan dan perilaku rekan

Menurut Kasmir (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional antara lain:

- 1) Kemampuan dan Keahlian: Kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan secara langsung mempengaruhi kualitas hasil kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
- 2) Pengetahuan: Pengetahuan yang luas tentang pekerjaan dan industri terkait akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
- 3) Kepribadian: Karakteristik kepribadian individu, seperti motivasi, komitmen, dan ketekunan, juga mempengaruhi kinerja.
- 4) Gaya Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memberikan dampak yang berbeda pada kinerja karyawan.
- 5) Kepuasan Kerja: Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan. Peneliti mengangkat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Riza, dkk (2024) yaitu:

- 1) Komunikasi: Sejauh mana pimpinan berkomunikasi secara efektif dengan karyawan.
- 2) Keterlibatan Pimpinan: Sejauh mana pimpinan terlibat dalam pengawasan dan pengembangan karyawan.

- 3) Hubungan Interpersonal: Kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan, termasuk kedekatan dan keakraban.
- 4) Respon terhadap Masukan: Sejauh mana pimpinan merespons masukan dan keluhan dari karyawan.

Indikator Kepemimpinan Transformasional menurut Hidayat dan Rofaida (2021) antara lain:

- 1) *Idealized influence*: Kharisma pemimpin yang menjadikannya panutan bagi anggota organisasi.
- 2) *Motivasi inspirasional*: Kemampuan pemimpin untuk memotivasi anggota dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) *Intelligence stimulation*: Sifat pemimpin yang mencoba menginspirasi para anggota untuk memikirkan inovasi, metode kreatif atau baru cara untuk mencapai tujuan.
- 4) *Individual consideration*: Kemampuan pemimpin untuk mengenali, memahami dan menjawab kebutuhan anggota dan memperlakukannya dengan baik.

2.1.6 *Work-life Balance*

Work-life Balance dapat dipahami sebagai kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya. Dimana konsep ini melakukan berbagai usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Implikasi dari *Work-life Balance* ini bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi. *Work-life Balance* adalah

persepsi individu tentang keselarasan dan kepuasan yang mereka rasakan antara peran pekerjaan dan peran non-pekerjaan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual dan personal. Definisi ini menyoroti pentingnya persepsi individu dan faktor-faktor yang mempengaruhinya (Sirgy, dkk 2022). Menurut Witriaryani dkk (2022) *Work-life Balance* merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. *Work-life Balance* merupakan suatu kemampuan seorang individu dalam menyelaraskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Puspitawati, dkk (2023). *Work-life Balance* menurut (Lubis, 2023), adalah kapasitas individu untuk mendamaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga mereka.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Utami dan Yuniarti dalam (Shinta, 2020) ada beberapa faktor pendorong *Work-life Balance*, yaitu:

1) Nilai *comfort*

Kenyamanan membuat seseorang lebih memilih dengan apa yang dilakukan setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi.

2) Nilai *religious*

Dengan cara yakin kepada Tuhan. Seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi.

3) Nilai *achievement*

Seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

Menurut Wardani, dkk (2021) ada beberapa faktor pendorong *Work-life Balance*, antara lain:

1) Karakteristik Pekerjaan:

- a) Jam kerja: Jadwal kerja yang fleksibel atau tidak fleksibel.
- b) Beban kerja: Tingkat tuntutan pekerjaan dan tenggat waktu.
- c) Otonomi: Tingkat kebebasan dalam mengambil keputusan.
- d) Variasi tugas: Seberapa beragam tugas yang harus dilakukan.

2) Lingkungan Kerja:

- a) Dukungan atasan: Tingkat dukungan yang diberikan oleh atasan.
- b) Kebijakan perusahaan: Kebijakan perusahaan terkait dengan *Work-life Balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja atau program kesejahteraan karyawan.
- c) Budaya organisasi: Nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi.

3) Faktor Pribadi:

- a) Komitmen terhadap karier: Tingkat komitmen terhadap pekerjaan.
- b) Nilai-nilai pribadi: Nilai-nilai yang dianut individu.
- c) Tanggung jawab keluarga: Tanggungan terhadap keluarga.
- d) Kesehatan fisik dan mental: Kondisi kesehatan yang baik mendukung keseimbangan kerja-hidup.

4) Faktor Eksternal:

- a) Kondisi ekonomi: Kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat meningkatkan tekanan kerja.

- b) Teknologi: Penggunaan teknologi dapat meningkatkan fleksibilitas kerja, tetapi juga dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan.
- c) Norma sosial dan budaya: Norma sosial dan budaya yang berkaitan dengan kerja dan keluarga.

2. Indikator *Work-life Balance*

Menurut Kusmana, dkk (2024) terdapat lima indikator dalam *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Mengatur Waktu: Sejauh mana karyawan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 2) Prioritas Tugas: Kemampuan karyawan untuk menentukan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 3) Fleksibilitas Jadwal: Tingkat fleksibilitas dalam penjadwalan kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi.

Menurut Wardani, dkk (2021) terdapat beberapa indikator dalam *Work-life Balance*, antara lain:

- 1) Waktu (*Time*):
 - a) Konflik Waktu: Seberapa sering terjadi benturan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi?
 - b) Fleksibilitas Waktu: Seberapa fleksibel jadwal kerja individu?
- 2) Perilaku (*Behavior*):
 - a) Perilaku Kompensasi: Apakah individu cenderung mengkompensasi kekurangan waktu di satu area kehidupan dengan mengorbankan area lainnya?

- b) Perilaku Penyesuaian: Seberapa baik individu dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan yang berbeda-beda dalam kehidupan.
- 3) Ketegangan (*Strain*):
 - a) Stres Kerja: Tingkat stres yang terkait dengan pekerjaan.
 - b) Stres Kehidupan Pribadi: Tingkat stres yang terkait dengan kehidupan pribadi.
- 4) Energi:
 - a) Tingkat Energi: Tingkat energi yang dimiliki individu untuk menjalankan berbagai peran dalam hidupnya.
- 5) *Work Interference with Personal Life* (WIPL):
 - a) Pengaruh Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi: Sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi.
- 6) *Personal Life Interference with Work* (PLIW):
 - a) Pengaruh Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan: Sejauh mana masalah pribadi mengganggu kinerja kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penyusunan Thesis yang dilakukan pada UD. Dewa Dewi Busana Denpasar mencantumkan acuan sebagai berikut:

1. Edvieda dan Eko (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Surya Sakti, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Surya Sakti Surabaya, artinya penerapan

kepemimpinan transformasional di PT Sarana Surya Sakti Surabaya dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.

Persamaan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini dapat dilihat dari variabel penelitian dimana penelitian menggunakan variabel etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, perbedaan selanjutnya terdapat pada populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 40 responden dan berlokasi di PT Sarana Surya Sakti Surabaya.

2. Triana dan Yofi (2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA KCU Serpong Tangerang Selatan” menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BCA KCU Serpong, artinya gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank BCA KCU Serpong. Memanfaatkan gaya kepemimpinan ini dapat menjadi strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini dapat dilihat dari variabel penelitian dimana

penelitian menggunakan variabel Kerjasama tim dan komunikasi sebagai variabel bebas, perbedaan selanjutnya terdapat pada populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 144 responden dan berlokasi di Bank BCA KCU Serpong.

3. Melinda, dkk (2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang” menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformatif yang diterapkan di Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang, maka semakin baik pula kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini dapat dilihat dari populasi dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 80 responden dan berlokasi di Rumah Sakit Sentra Medika Cikarang.

4. Negoro dan Rachmawati (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja, dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Collection PT. Bank BTN KC Solo di Masa Pandemi Covid 19”, artinya meskipun kepemimpinan transformatif memiliki banyak manfaat dalam kondisi normal, situasi pandemi dapat mengubah dinamika ini. Organisasi perlu menyesuaikan pendekatan mereka

untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan produktif, bahkan di tengah tantangan yang signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini dapat dilihat dari variabel penelitian dimana penelitian menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, perbedaan selanjutnya yaitu jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 20 responden dan berlokasi di PT. Bank BTN KC Solo.

5. Syabilla, dkk (2023) dengan judul “*Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan*” Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dimana semakin meningkatnya *Work-life Balance* maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 62 responden dan berlokasi di PT X Jakarta Timur.

6. Lukmiati, dkk (2020) dengan judul “*Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi*” Hasil penelitian ini dapat menunjukan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

artinya *Work-life Balance* yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. Menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 46 responden dan berlokasi di PT. Muara Tunggal.

7. Semita, dkk (2024) berjudul *The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, And Communication on Employee Performance in The Hotel Industry (Case Study at Tandang Sari Hotel Sanur, Bali)* menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Tandang Sari Hotel Sanur, Bali, artinya adanya keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (*Work-life Balance* yang tinggi atau membaik), maka hal tersebut cenderung akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja mereka.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 92 responden dan berlokasi di Tandang Sari Hotel Sanur, Bali.

8. Habibi, dkk (2024) berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel” menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya meskipun keseimbangan kehidupan kerja penting, namun lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh yang lebih kuat. Perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, perbedaan selanjutnya yaitu jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 73 responden dan berlokasi di Dinas Kebudayaan Kota Makassar.

9. Sijabat, dkk (2024) berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku”, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku, artinya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku, keseimbangan kerja-hidup tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Ini menyoroti pentingnya memahami konteks spesifik dari organisasi dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja tertentu.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian ini menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas, perbedaan selanjutnya yaitu terdapat pada jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 50 responden dan berlokasi di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku

10. Adiwantari, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformatif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kepuasan kerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 85 responden dan berlokasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng.

11. Wijana dan Supharta (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan” menunjukan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari variabel penelitian dimana penelitian ini menggunakan kompensasi dan iklim organisasi sebagai variabel bebas, perbedaan selanjutnya yaitu jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 69 responden dan berlokasi di PT BPD Bali Cabang Negara Tabanan.

12. Pratama, dkk (2024) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di McDonald's Juanda Palu, artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan di McDonald's Juanda Palu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian

dimana penelitian ini menggunakan 32 responden dan berlokasi di McDonald's Juanda Palu.

13. Ade dan Jauhar (2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Universal Tekno Reksajaya Site Adaro di Kabupaten Balangan” menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Universal Tekno Reksajaya site Adaro di Kabupaten Balangan, artinya di PT. Universal Tekno Reksajaya site Adaro, gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menyoroti pentingnya memahami konteks spesifik dari organisasi dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja di lingkungan tersebut.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 75 responden dan berlokasi di PT. Universal Tekno Reksajaya site Adaro.

14. Waworuntu, dkk (2022) dengan judul “*Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis” menyatakan bahwa *Work-life Balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja generasi milenial dan generasi Z, artinya semakin *Work-life Balance* yang dirasakan oleh generasi milenial dan generasi Z, serta

semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari metode penelitian dimana penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan data global.

15. Damayanti, dkk (2024) dengan judul “Analisis *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial” menunjukkan bahwa *Work-life Balance* mempengaruhi secara signifikan dengan presentase sebanyak 40% terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial, artinya Dengan fokus pada peningkatan keseimbangan kerja-hidup, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, serta menarik dan mempertahankan talenta milenial.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari metode penelitian dimana penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

16. Andarista, dkk (2024) “Pengaruh Keseimbangan Kerja (*Work Life-Balance*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna” menunjukkan bahwa hasil koefisien regresi positif yang berarti peningkatan satu poin pada keseimbangan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, artinya organisasi dapat lebih fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 48 responden dan berlokasi di PT Kreasi Warna.

17. Endeka, dkk (2020) dengan judul “*Work-life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu” Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, tinggi rendahnya *Work-life Balance* tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari variabel yang digunakan dimana penelitian menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas, perbedaan lainnya antara lain jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 61 responden dan berlokasi di PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.

18. Oka, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Suar Artha Dharma Kabupaten Badung” menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 47 responden dan berlokasi di PT BPR Suar Artha Dharma Kabupaten Badung.

19. Natalia, dkk (2021) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado adalah positif, artinya kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Post Indonesia di Manado. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat berharap untuk melihat peningkatan dalam kualitas kinerja pegawai, yang akan bermanfaat bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 52 responden dan berlokasi di PT. Post Indonesia di Manado.

20. Yunita dan Yansyah (2024) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau” hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau, artinya Dengan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat berharap untuk melihat peningkatan dalam kinerja karyawan, yang akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 26 responden dan berlokasi di PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau.

21. Susanti (2023) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Javadwipa Duta Mandiri Surabaya” menunjukan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Javadwipa Duta Mandiri Surabaya, artinya pentingnya memahami konteks spesifik organisasi dan faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 26 responden dan berlokasi di PT. Javadwipa Duta Mandiri Surabaya.

22. Djuraidi dan Laily (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating” Hasil uji Sobel menunjukan bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan, artinya Dengan meningkatkan kepemimpinan

transformatif, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformatif dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 65 responden dan berlokasi di PT Giri Jaya Garindo.

23. Sintya dan Ganesha (2020) dengan judul “Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan transformatif terhadap Komitmen Organisasional Kutabex Beach Front Hotel Bali” hasil Penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformatif, artinya meningkatkan kepemimpinan transformatif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dalam organisasi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformatif dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 113 responden dan berlokasi di Kutabex Beach Front Hotel Bali.

24. Mulana dan Hayati (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan” menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Sari Segar Husada Lampung Selatan, artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan di PT Sari Segar Husada Lampung Selatan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya. Dan, kepuasan kerja yang tinggi ini kemudian akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 53 responden dan berlokasi di PT Sari Segar Husada Lampung Selatan.

25. Latifah, dkk (2023) dengan judul “*Factors affecting job satisfaction Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dalam memediasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja tidak hanya penting sebagai hasil dari kepemimpinan, tetapi juga sebagai faktor yang dapat menghalangi pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja untuk

memastikan bahwa kepemimpinan dapat berfungsi secara efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

26. Asari (2022) dengan judul “*Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dalam memediasi *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan, artinya kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara *Work-life Balance* dan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Dengan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan transformasional dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 71 responden dan berlokasi di BPJS Ketenagakerjaan.

27. Fransiska dan Maksum (2023) dengan judul “*Work-life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Terhadap Kinerja Karyawan*” Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank BTN Syariah Malang, dan *Work-life Balance* dan kepuasan kerja pun tercipta sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 64 responden dan berlokasi di Bank BTN Syariah Malang.

28. Putri dan Mujiati (2023) dengan judul “Peran Kepuasan Kerja Dalam Mediasi Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Detensi Imigrasi Denpasar” menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *Work-life Balance* terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik *Work-life Balance* seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Dan, kepuasan kerja yang tinggi ini akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 60 responden dan berlokasi di Rumah Detensi Imigrasi Denpasar.

29. Pratiwi dan Fandi (2023) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja”, Hasil

penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *Work-life Balance* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa *Work-life Balance* dapat mempengaruhi kinerja secara langsung, dan organisasi perlu mengeksplorasi cara untuk meningkatkan keseimbangan tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh *Work-life Balance* dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat dari jumlah responden dan lokasi penelitian dimana penelitian ini menggunakan 87 responden dan berlokasi di Perusahaan X.

