

**PENGARUH *WORK-FAMILY BALANCE* TERHADAP KINERJA
INDIVIDU: PERAN MEDIASI *LIFE SATISFACTION*
PADA KEJAKSAAN NEGERI ROKAN HULU**

**Hendro Widodo¹, Prof. Dr. Junaidi., S.S., M.Hum., Ph.D.², Dr. Suhardiman Amby,
Ak., M.M.³**

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

e-mail: ¹hendrowidodo@unilak.ac.id, ²junaidi@unilak.ac.id,

³ambisuhardiman@unilak.ac.id

Abstract: *This study was conducted at the Rokan Hulu District Prosecutor's Office (Kejaksaan Negeri Rokan Hulu) with the aim of examining work-family balance & kinerja individu : role life satisfaction. The population of this study consisted of 80 employees of Kejaksaan Negeri Rokan Hulu. Given that the population size was 80 employees, the entire population was included as the research sample. The data were analyzed using a quantitative verification approach with Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Squares (PLS) as the analytical tools. The results of the analysis show that **work-family balance (WFB)** has a positive effect on **individual work performance (IWP)**. **Work-family balance (WFB)** also has a positive effect on **life satisfaction (LS)**. Furthermore, **life satisfaction (LS)** has a positive effect on **individual work performance (IWP)**. In addition, **life satisfaction (LS)** positively mediates the relationship between **work-family balance (WFB)** and **individual work performance (IWP)**.*

Keywords: *Work-Family Balance, Individual Work Performance, Life Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan pada Kejaksaan Negeri Rokan Hulu Provinsi Riau dengan tujuan mengetahui pengaruh work-family balance & kinerja individu: peran life satisfaction. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Negeri Rokan Hulu Provinsi Riau yang berjumlah 80 orang. Karena jumlah populasi 80 orang maka populasi akan sekaligus menjadi sampel. Teknik analisa verifikatif penelitian ini dilakukan dengan uji *statistic Structural Equational Modelling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisisnya. Hasil analisis membuktikan bahwa *work family balance* (WFB) berpengaruh positif terhadap kinerja individu, *work family balance* (WFB) berpengaruh positif terhadap *life satisfaction* (LF), *life satisfaction* (LS) berpengaruh positif terhadap kinerja individu, *life satisfaction* (LS) memediasi secara positif hubungan antara *work-family balance* (WFB) dan kinerja individu.

Kata Kunci: Work-Family Balance, Kinerja Individu, Life Satisfaction

PENDAHULUAN

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga atau *work-family balance* (WFB) merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia modern karena berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi (Lakkoju, 2020; Rani & Desiana, 2019). *Work-*

family balance didefinisikan sebagai kondisi ketika peran dan tuntutan pekerjaan serta keluarga saling mendukung dan tidak saling bertentangan, sehingga individu mampu menjalankan kedua peran tersebut secara harmonis.

Work-family balance adalah kondisi di mana individu mampu mengelola konflik dan fasilitasi antara tugas pekerjaan dan keluarga secara simultan sehingga kedua peran dapat

berjalan harmonis (Zhang, 2025). *Work-family balance* juga didefinisikan sebagai proses negosiasi antara tuntutan kerja dan tuntutan keluarga dengan pihak terkait untuk mencapai keseimbangan peran yang optimal (Fang et al., 2025). Keseimbangan ini berkontribusi terhadap peningkatan moral, kepuasan kerja, serta kinerja individu secara holistik (Deci et al., 2017; Lucas & Donnellan, 2007). Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memunculkan konflik peran (*work-family conflict*) yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis maupun performa kerja.

Berbagai studi menunjukkan bahwa *work-family balance* berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja (*work engagement*), kepuasan hidup (*life satisfaction/LS*), dan kinerja individu (Faisal et al., 2022). *Life satisfaction* merupakan evaluasi menyeluruh individu terhadap kualitas hidupnya, yang mencakup aspek pekerjaan, keluarga, hubungan sosial, dan kesejahteraan pribadi. Individu dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi cenderung memiliki stabilitas emosional, motivasi intrinsik yang kuat, serta komitmen kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan produktivitas dan konsistensi kinerja. *Life satisfaction* merupakan evaluasi global individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan (Tov, 2021). *Life satisfaction* mencerminkan penilaian reflektif terhadap kualitas hidup dan dipengaruhi faktor objektif maupun subjektif (Killingsworth, 2021).

Selain faktor kebijakan organisasi, perkembangan teknologi dan peningkatan tuntutan digital turut memperbesar tekanan kerja. Perubahan ini sering kali memperpanjang keterlibatan kerja di luar jam formal dan meningkatkan intensitas komunikasi pekerjaan, yang pada akhirnya memperbesar ketegangan antara tanggung jawab profesional dan keluarga (Hadi & Hmood, 2020). Apabila tidak diimbangi dengan strategi manajemen yang memadai, kondisi tersebut dapat memicu kelelahan kerja (*burnout*), stres berkepanjangan, serta penurunan kinerja

individu. Di samping itu, karakteristik demografis seperti usia, pengalaman, tingkat pendidikan, dan jabatan juga memengaruhi kemampuan individu dalam mengelola keseimbangan peran. Pegawai yang lebih berpengalaman umumnya memiliki kemampuan koping yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja sehingga lebih mampu menjaga stabilitas kinerja (Rahman et al., 2020; Susanto et al., 2022).

Fenomena tersebut relevan dengan kondisi yang dihadapi Pegawai Kejaksaan Negeri Rokan Hulu sebagai bagian dari lembaga penegak hukum. Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas penanganan perkara pidana dan perdata serta pelayanan hukum kepada masyarakat, kualitas *kinerja individu* menjadi indikator utama keberhasilan organisasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, kompleksitas perkara yang meningkat, tuntutan percepatan penyelesaian berkas, serta dorongan transparansi publik telah menambah beban kerja administratif maupun substantif pegawai. Beban perkara yang fluktuatif, target penyelesaian yang ketat, serta kebutuhan koordinasi lintas instansi berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan kerja.

Dengan demikian, fenomena di lingkungan Pegawai Kejaksaan Negeri Rokan Hulu menunjukkan bahwa kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan sistem organisasi, tetapi juga oleh keseimbangan kerja-keluarga dan kepuasan hidup. Peningkatan beban kerja dan kompleksitas tugas berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai, yang selanjutnya berdampak pada kualitas kinerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris hubungan antara *work-family balance*, *life satisfaction*, dan kinerja individu guna memperoleh pemahaman yang komprehensif.

Mengingat pentingnya *work-family balance* dalam menentukan *life satisfaction* serta implikasinya terhadap kinerja individu, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan pada Pegawai

Kejaksaan Negeri Rokan Hulu. Penelitian ini tidak hanya berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai keseimbangan kerja-keluarga di lembaga penegak hukum, tetapi juga diharapkan mampu memberikan rekomendasi kebijakan praktis guna meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini akan mengkaji secara mendalam pengaruh *work-family balance* terhadap kinerja individu dengan *life satisfaction* sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

METODE

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di **Kejaksaan Negeri Rokan Hulu**, yang berlokasi di Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa institusi ini memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan profesional yang tinggi, sehingga relevan untuk mengkaji keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga serta dampaknya terhadap kinerja individu. Penelitian dilaksanakan selama periode April 2025 sampai dengan Juni 2026.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh **pegawai Kejaksaan Negeri Rokan Hulu** yang berjumlah **80 orang**. Dengan demikian, dari total 80 pegawai tersebut, seluruhnya dijadikan responden penelitian untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti dan meminimalkan kesalahan sampling.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau skor yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan melalui teknik pengumpulan data seperti survei, wawancara, observasi, maupun penyebaran kuesioner.

Teknik Pengumpula Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab tujuan penelitian tertentu sehingga memiliki tingkat relevansi yang tinggi (Hair et al., 2022). Pengumpulan data primer melalui survei memungkinkan peneliti memperoleh data yang terstandarisasi dan dapat dibandingkan antar responden (Saunders et al., 2019). Pengumpulan data dengan survei di penelitian ini dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai di **Kejaksaan Negeri Rokan Hulu** selama periode Desember 2025 hingga Juli 2026. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert lima tingkat.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel *Work family balance* (X) oleh Susanto, et al (2022) serta Budur dan Demir (2022).
2. Variabel *kinerja individu* (Y) oleh Henttonen, et al. (2016) Kinerja individu adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu sesuai dengan standar atau target organisasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). SEM-PLS merupakan metode analisis multivariat berbasis varians (variance-based SEM)/

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi responden pada variabel *work family balance* dapat dilihat melalui tabel berikut:

Persepsi Responden**Tabel 1 Pernyataan Variabel *Work Family Balance***

	Jawaban Responden						Rata-Rata
	SS		S	N	TS	STS	
WFB1	F 19 % 23.8%	48 60.0%	13 16.3%	0 00.0%	0 00.0%	4.07	
WFB2	F 21 % 26.3%	40 50.0%	19 23.8%	0 00.0%	0 00.0%	4.02	
WFB3	F 21 % 26.3%	46 57.5%	13 16.3%	0 00.0%	0 00.0%	4.10	
WFB4	F 23 % 28.7%	42 52.5%	15 18.8%	0 00.0%	0 00.0%	4.10	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 2 Pernyataan Variabel *Life Satisfaction*

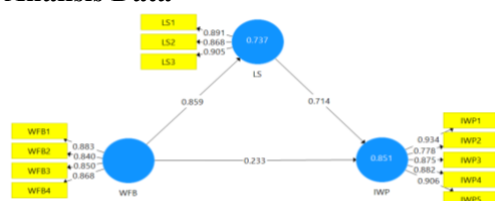
	Jawaban Responden					Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS	
LS1	F 22 % 27.5%	48 60.0%	10 12.5%	0 00.0%	0 00.0%	4.15
LS2	F 21 % 26.3%	48 60.0%	11 13.8%	0 00.0%	0 00.0%	4.13
LS3	F 22 % 27.5%	48 60.0%	10 12.5%	0 00.0%	0 00.0%	4.15

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 3 Pernyataan Variabel *Kinerja individu*

	Jawaban Responden						Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS		
IWP1	F 22 % 27.5%	47 58.8%	11 13.8%	0 00.0%	0 00.0%	4.14	
IWP2	F 21 % 26.3%	55 68.8%	4 05.0%	0 00.0%	0 00.0%	4.21	
IWP3	F 19 % 23.8%	52 65.0%	9 11.3%	0 00.0%	0 00.0%	4.13	
IWP4	F 22 % 27.5%	47 58.8%	11 13.8%	0 00.0%	0 00.0%	4.14	
IWP5	F 24 % 30.0%	42 52.5%	14 17.5%	0 00.0%	0 00.0%	4.13	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Analisis Data**Gambar 1 Diagram Jalur****Measurement Model****Tabel 4 Outer Loadings**

	IWP	LS	WFB
IWP1	0,934		
IWP2	0,778		
IWP3	0,875		
IWP4	0,882		

IWP5	0,906			WFB2			0,840
LS1		0,891		WFB3			0,850
LS2		0,868		WFB4			0,868
LS3		0,905					
WFB1			0,883				

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 5 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
IWP	0,923	0,924	0,943	0,768
LS	0,866	0,866	0,918	0,789
WFB	0,883	0,883	0,919	0,740

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 6 Fornell-Larcker Criterion

	IWP	LS	WFB
IWP	0,877		
LS	0,888	0,915	
WFB	0,847	0,859	0,860

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

LS2	0,848	0,868	0,723
LS3	0,793	0,905	0,795
WFB1	0,683	0,757	0,883
WFB2	0,752	0,734	0,840
WFB3	0,733	0,752	0,850
WFB4	0,744	0,711	0,868

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 7 Cross Loadings

	IWP	LS	WFB
IWP1	0,934	0,780	0,753
IWP2	0,778	0,763	0,761
IWP3	0,875	0,853	0,774
IWP4	0,882	0,829	0,693
IWP5	0,906	0,772	0,723
LS1	0,795	0,891	0,769

Struktural Model**Tabel 8 R Square**

	R Square	R Square Adjusted
IWP	0,851	0,847
LS	0,737	0,734

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel 9 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
WFB -> IWP	0,233	0,237	0,104	2,237	0,026
WFB -> LS	0,859	0,860	0,042	20,278	0,000
LS -> IWP	0,714	0,711	0,102	7,029	0,000
WFB -> LS -> IWP	0,613	0,611	0,087	7,055	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena seluruh hubungan antar variabel menunjukkan nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki hubungan yang signifikan baik

secara langsung maupun melalui variabel mediasi.

Pembahasan

Work-Family Balance (WFB) berpengaruh positif terhadap Kinerja individu

Hasil analisis pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa *work-family balance* (WFB) berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada Pegawai Kejaksaan Negeri Rokan Hulu. Secara empiris, pengaruh ini dapat dijelaskan melalui hubungan sebab-akibat antar indikator yang membentuk variabel *work family balance* (WFB) dan kinerja individu. Indikator *work family balance* (WFB), seperti kemampuan pegawai dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, memberikan dasar bagi terciptanya kondisi kerja yang stabil. Ketika pegawai mampu mengalokasikan waktunya secara efektif, mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan tanggung jawab keluarga. Hal ini berdampak langsung pada indikator kinerja individu seperti kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif (IWP2) serta mempertahankan kualitas pekerjaan yang tinggi (IWP3), karena pegawai tidak mengalami tekanan berlebih atau kelelahan emosional akibat konflik kerja-keluarga. Selanjutnya, indikator *work family balance* (WFB) yang mencakup perhatian yang seimbang terhadap pekerjaan dan keluarga (WFB2) juga mendorong pegawai untuk bekerja dengan fokus dan konsentrasi penuh, yang secara langsung meningkatkan kinerja kreatif dan kemampuan menghasilkan solusi inovatif (IWP4). Integrasi peran kerja dan keluarga yang harmonis (WFB3 dan WFB4) membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki kontrol terhadap kehidupannya, sehingga meningkatkan kerjasama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim (IWP5), yang merupakan komponen penting dari performa individu dalam konteks organisasi.

Work-Family Balance (WFB) berpengaruh positif terhadap Life Satisfaction (LS)

Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa *work-family balance* (WFB) berpengaruh positif terhadap *life satisfaction* (LS) pada Pegawai Kejaksaan Negeri Rokan Hulu. Secara konseptual,

pengaruh ini dapat dijelaskan melalui mekanisme sebab-akibat yang terjadi antar indikator masing-masing variabel. Indikator *work-family balance* (WFB), seperti kemampuan mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (WFB1), memungkinkan pegawai untuk membagi perhatian dan energi secara proporsional antara tuntutan profesional dan keluarga. Dengan pengelolaan waktu yang efektif, pegawai dapat menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa menimbulkan konflik dengan tanggung jawab keluarga, sehingga tercipta rasa kontrol dan pencapaian dalam kedua domain kehidupan. Hal ini secara langsung berkontribusi pada indikator *life satisfaction* (LS), khususnya perasaan puas secara keseluruhan terhadap kehidupan (LS1), karena pegawai merasakan keseimbangan yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Life Satisfaction (LS) berpengaruh positif terhadap kinerja individu

Hasil analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *life satisfaction* (LS) berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada Pegawai Kejaksaan Negeri Rokan Hulu. Hubungan positif ini dapat dijelaskan melalui mekanisme sebab-akibat antar indikator variabel *life satisfaction* dan kinerja individu. Indikator *life satisfaction*, seperti kepuasan individu terhadap kehidupan secara keseluruhan (LS1), mempengaruhi kondisi psikologis pegawai, termasuk stabilitas emosional dan motivasi kerja. Pegawai yang merasa puas dengan hidupnya cenderung memiliki energi yang memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga indikator kinerja individu seperti kemampuan memenuhi atau melampaui ekspektasi kinerja (IWP1) meningkat secara signifikan. Kondisi psikologis yang positif ini memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan fokus, ketekunan, dan dedikasi yang tinggi, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja dapat dijaga secara konsisten.

Indikator *life satisfaction* yang terkait dengan kepuasan terhadap

keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (LS3) juga berdampak pada kemampuan pegawai untuk bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja (IWP5). Pegawai yang merasakan harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya memiliki kontrol diri yang lebih baik, mampu mengatur emosi, serta berinteraksi secara konstruktif dalam tim.

Life Satisfaction (LS) memediasi secara positif hubungan antara Work-Family Balance (WFB) dan kinerja individu

Hasil analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa *life satisfaction* (LS) memediasi secara positif hubungan antara *work-family balance* (WFB) dan kinerja individu pada Pegawai Kejaksaan Negeri Rokan Hulu. Mediasi ini dapat dijelaskan melalui mekanisme sebab-akibat yang terjadi antar indikator masing-masing variabel. Indikator *work family balance* (WFB), seperti kemampuan mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (WFB1) dan kemampuan memberikan perhatian yang seimbang terhadap pekerjaan dan keluarga (WFB2), berperan dalam menciptakan kondisi psikologis yang stabil, mengurangi konflik peran, dan meningkatkan kesejahteraan emosional. Ketika pegawai mampu menjaga keseimbangan ini, mereka merasakan kontrol dan pencapaian dalam kehidupan sehari-hari, yang tercermin pada indikator *life satisfaction* (LS), seperti kepuasan secara keseluruhan terhadap kehidupan (LS1), perasaan positif terhadap pekerjaan saat ini (LS2), dan kepuasan terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (LS3). Dengan tercapainya *life satisfaction*, pegawai memiliki energi yang memadai, motivasi tinggi, serta fokus yang lebih baik dalam menjalankan tugas profesional.

Dampak positif *life satisfaction* terhadap kinerja individu terlihat pada indikator-indikator seperti kemampuan memenuhi atau melampaui ekspektasi kinerja (IWP1), penyelesaian tugas secara efisien dan efektif (IWP2), kualitas pekerjaan yang tinggi (IWP3), pengembangan solusi kreatif (IWP4), dan

kerja sama tim yang efektif (IWP5). Dengan kata lain, *work family balance* (WFB) berperan tidak hanya secara langsung dalam mendukung performa individu, tetapi terlebih dahulu membentuk kondisi *life satisfaction* yang kemudian meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja secara optimal dan adaptif. Hubungan ini mencerminkan bahwa *life satisfaction* bertindak sebagai jembatan psikologis yang memperkuat efek *work family balance* (WFB) terhadap performa kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *work-family balance* terhadap kinerja individu *work-family balance (WFB)* berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada Pegawai Kejaksaan Negeri Rokan Hulu. Pegawai yang mampu mengelola waktu, energi, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara harmonis cenderung memiliki fokus, motivasi, dan ketekunan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas. Efek positif ini tercermin pada kemampuan pegawai untuk memenuhi atau melampaui ekspektasi kinerja, menyelesaikan tugas secara efisien, menjaga kualitas pekerjaan, menunjukkan kreativitas, serta bekerja sama secara efektif dalam tim.
2. Pengaruh *work-family balance* terhadap *life satisfaction* *work-family balance* berpengaruh positif terhadap *life satisfaction (LS)*. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melaporkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, termasuk perasaan pencapaian, kontrol diri, dan kebahagiaan secara menyeluruh. Kondisi ini mengurangi stres,

- menurunkan potensi konflik peran, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lakkoju (2020), Landolfi et al. (2021), serta Bian & Mohd Sukor (2024), yang menunjukkan bahwa *work family balance* (WFB) meningkatkan kepuasan hidup dan kesejahteraan karyawan.
3. Pengaruh *life satisfaction* terhadap kinerja individu
life satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu. Pegawai dengan tingkat *life satisfaction* tinggi cenderung lebih stabil secara emosional, lebih fokus, lebih kreatif, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas, efisiensi, dan inovasi dalam pekerjaan serta kemampuan bekerja sama secara efektif.
 4. Peran Mediasi *Life Satisfaction*
Life satisfaction terbukti memediasi hubungan antara *work-family balance* dan kinerja individu. Dengan kata lain, *work-family balance* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja individu, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *life satisfaction*. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan peran mengalami peningkatan kepuasan hidup, yang kemudian meningkatkan motivasi, fokus, dan keterlibatan kerja, sehingga performa individu meningkat secara optimal.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Ali, A. (2025). A survey study at Zain Iraq telecommunications company. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(10), 78–90. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0897-1897\(25\)00034-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0897-1897(25)00034-5)
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budur, T., & Demir, A. (2022). The relationship between transformational leadership and employee performance: Mediating effects of organizational citizenship behaviors. *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 15(4), 899–921.
- Clark, S. (2019). Work-family border theory: Understanding the boundaries between work and family life. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 39(1), 34–46.
- Creswell, J. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J., & Poth, C. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- De Neve, J., & Ward, G. (2023). *Workplace wellbeing and firm performance (Wellbeing Research Centre Working Paper 2304)*. University of Oxford.
- Eriyanti, H., & Noekent, V. (2021). Effect work-life balance on organizational commitment: Is the role of organizational citizenship behavior? *Management Analysis Journal*, 10, 376–383.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.). American

- Psychological Association.
- Hadi, A., & Hmood, S. (2020). Analysis of the role of digital transformation strategies in achieving the edge of financial competition. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(11), 19–40.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2020). Remote working and family integration: The consequences of flexible work policies. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 305–321.
- Moen, P., Kaduk, A., Kossek, E., Hammer, L., Buxton, O., O'Donnell, E., & Casper, L. (2015).). Is work-family conflict a multilevel stressor linking job conditions to mental health? Evidence from the work, family and health network. *In Work and Family in the New Economy*, 26, 177–217.
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S., & Koopmans, L. (2023). The Kinerja individu Questionnaire: Psychometric validation and dimensions of kinerja individu. *Behavioral Sciences*, 14(1), 4.
- Rani, R., & Desiana, P. (2019). The impact of owners' intrinsic motivation and work-life balance on SMEs' performance: The mediating effect of affective commitment. *International Journal of Business*, 24(4), 393–
- Sabir, R., & Cura, D. (2021). The effects of work-life balance on the academic employees' performance, motivation and job satisfaction among private and public universities of Kurdistan region. *Region. The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 674–678.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.
- Schieman, S., & Galvin, P. (2018). Work-family conflict in the United States: The influence of work-life policies and the workplace environment. *Sociological Forum*, 33(1), 185–210.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tov, W. (2021). *Well-being concepts and components*. In M. T. Lee et al. (Eds.), *Measuring well-being*. Oxford University Press.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zhang, L. (2025). Work-family balance mediates self-efficacy and subjective well-being. *Journal of Nursing Management*.