

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Primaplast Indonesia)

Shahnaz Mawaria Zahra¹⁾, Wawan Prahiawan²⁾

^{1,2} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

Email: shahnazmawariamawaria@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work-life balance and perceived organizational support on employee performance, with job satisfaction serving as an intervening variable at PT Primaplast Indonesia. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 81 employees of PT Primaplast Indonesia, and a saturated sampling technique was applied, allowing all population members to participate as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS-based Structural Equation Modeling (SEM). The findings indicate that work-life balance and perceived organizational support have a positive and significant effect on both employee performance and job satisfaction. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction positively and significantly mediates the relationship between work-life balance and employee performance, as well as the relationship between perceived organizational support and employee performance.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Primaplast Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 81 karyawan PT Primaplast Indonesia, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh work life balance serta perceived organizational support terhadap kinerja karyawan.*

Keywords : *Work Life Balance, Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif mendorong setiap perusahaan untuk terus meningkatkan efektivitas operasional agar mampu mempertahankan keberlangsungan usaha dan mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan tidak hanya dituntut menghasilkan produk yang berkualitas, tetapi juga perlu mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki

karyawan menjadi faktor utama dalam mendukung pencapaian visi dan tujuan organisasi (Nadapdap & Harahap, 2023). Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Badrianto & Ekhsan, 2021). Kinerja yang optimal akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan (Junianto et al., 2024). Sebaliknya, penurunan kinerja karyawan dapat menghambat produktivitas perusahaan, menurunkan kualitas hasil kerja, serta mengurangi daya saing organisasi (Dewi & Wibawa, 2023). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi. Salah satu faktor yang banyak mendapat perhatian adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya (Firdaus, 2025; Zannah & Nasution, 2025). Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan bekerja secara produktif, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, serta memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja karyawan.

Selain *work life balance*, *perceived organizational support* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Zirrita & Wajdi, 2024). Dukungan organisasi yang diwujudkan melalui penghargaan, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan akan meningkatkan loyalitas, komitmen, dan motivasi kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja (Susanti et al., 2025). Sebaliknya, apabila karyawan merasa kurang memperoleh dukungan dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih rendah sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang belum optimal (Diana & Frianto, 2021).

Hubungan antara *work life balance*, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang sebagai

variabel yang mampu menjelaskan mekanisme hubungan antara *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

Fenomena tersebut juga terjadi pada PT Primaplast Indonesia, perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi sedotan plastik. Berdasarkan data perusahaan tahun 2025, pencapaian target produksi masih menunjukkan kondisi yang berfluktuasi dan sebagian besar belum mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga perlu dilakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh kondisi *work life balance* dan *perceived organizational support*. Tingginya target produksi menyebabkan sebagian karyawan harus bekerja dengan intensitas tinggi sehingga waktu untuk keluarga, istirahat, maupun aktivitas pribadi menjadi terbatas. Selain itu, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa penghargaan atas kontribusi, perhatian terhadap kesejahteraan, serta dukungan organisasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Putri dan Frianto (2021), Wulandari dan Hafid (2021), Shahzadi et al. (2021), Nurlaila et al. (2024), serta Wati dan Budiono (2024) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Saifullah (2020), Sjahrudin et al. (2022), Yoga Alfranssyah et al. (2023), Margolang et al. (2024), E. F. Gunawan et al. (2024), Pradita dan Sugiarto (2025), Syarif dan Hasan (2025), serta Nurasyifa dan Rakhman (2025) memperoleh hasil bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan bahkan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Inkonsistensi hasil penelitian juga ditemukan pada hubungan antara *perceived organizational support* dan kinerja karyawan. Muzakki dan Pratiwi (2021), Nasution dan Karneli (2023), Dewi dan Wibawa (2023), Suhermin et al. (2024), serta Susanti et al. (2025) membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Diana dan Frianto (2021), Husna dan Budiono (2022), serta Alfiana (2020) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan atau bahkan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan masih terdapat *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini menjadi menarik karena sebagian besar penelitian terdahulu hanya menguji pengaruh langsung *work life balance* atau *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, penelitian pada sektor manufaktur dengan karakteristik pekerjaan berbasis target produksi masih relatif terbatas, khususnya yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menjelaskan mekanisme pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Primaplast Indonesia. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menguji hubungan langsung atau memfokuskan pada salah satu variabel independen, penelitian ini mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian pada konteks perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik operasional berbasis target produksi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena empiris, inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, serta kebaruan yang ditawarkan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Primaplast Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Primaplast Indonesia.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Primaplast Indonesia teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai data primer dan studi kepustakaan sebagai data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan skala interval 1–10, dengan skor 1 = sangat tidak setuju dan 10 = sangat setuju. Variabel yang diteliti meliputi *work life balance*, *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang diukur berdasarkan indikator masing-masing variabel.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan	(1) Keseimbangan waktu; (2) Kehidupan sosial; (3) Tanggung jawab

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	dan kehidupan pribadi (Ardiansyah & Surjanti, 2020).	terhadap pekerjaan dan keluarga; (4) Waktu untuk hobi/aktivitas pribadi.
<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₂)	Persepsi karyawan mengenai penghargaan, dukungan, dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Nur Hafidhah, 2019).	(1) Penghargaan; (2) Pengembangan; (3) Kondisi kerja; (4) Kesejahteraan karyawan.
Kepuasan Kerja (Z)	Respon emosional karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan kesesuaian antara harapan dan imbalan yang diterima (Novita et al., 2016).	(1) Pekerjaan itu sendiri; (2) Gaji; (3) Promosi; (4) Pengawasan; (5) Rekan kerja.
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Siregar & Pasaribu, 2022).	(1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Tanggung jawab; (4) Kerja sama; (5) Inisiatif.

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis SmartPLS 4. Tahapan analisis meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) melalui uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian menggunakan teknik *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 81 orang karyawan PT Primaplast Indonesia sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi aktual perusahaan. Karakteristik responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden merupakan karyawan aktif yang memiliki pengalaman kerja dan memahami kondisi lingkungan kerja di PT Primaplast Indonesia sehingga mampu memberikan informasi yang relevan mengenai *work life balance*, *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Pengujian model dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis SmartPLS 4. Analisis diawali dengan pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk, kemudian dilanjutkan dengan pengujian model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

Tabel 2. Hasil *Construct Reliability* and *Validity*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.938	0,915	0,792
<i>Perceived organizational support</i> (X2)	0.894	0,949	0,678
Kinerja Karyawan (Y)	0.936	0,841	0,832
Kepuasan Kerja (Z)	0.961	0,912	0,747

Sumber: Output uji *outer model* Smart PLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, nilai *Composite Reliability* di atas 0,70, dan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas, sehingga instrumen penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural.

Tabel 3. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,784	0,779
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,883

Sumber: Output uji *outer model* Smart PLS 4, 2026

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa nilai *R-square* kepuasan kerja sebesar 0,784, yang berarti *work life balance* dan *perceived organizational support* mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 78,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai *R-square* kinerja karyawan sebesar 0,887, yang menunjukkan bahwa *work life balance*, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 88,7%, sedangkan 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang kuat.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	<i>Original Sampel (o)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P values</i>
<i>Work Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	0.466	0.463	0.077	6.072	0.000
<i>Perceived Organizational Support</i> -> Kinerja Karyawan	0.271	0.266	0.079	3.436	0.001
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	0.473	0.470	0.062	7.616	0.000
<i>Perceived Organizational Support</i> -> Kepuasan Kerja	0.473	0.476	0.067	7.096	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.272	0.279	0.090	3.020	0.003
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.129	0.130	0.045	2.891	0.004

Variabel	<i>Original Sampel (o)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P values</i>
Perceived Organizational Support -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.129	0.134	0.051	2.519	0.012

Sumber: *Output Uji Inner Model Smart PLS 4, 2026*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai *p-value* kurang dari 0,05. Selain itu, pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *work life balance* maupun *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan teori *Work-Life Balance* yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan efektivitas individu dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Putri dan Frianto (2021), Wulandari dan Cahyono (2021), serta Nazara et al. (2025) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada PT Primaplast Indonesia, keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dukungan organisasi berupa penghargaan, kesempatan pengembangan, kondisi kerja yang baik, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan *Organizational Support Theory* yang menyatakan bahwa karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih besar ketika merasa dihargai oleh organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Temuan ini mendukung teori yang menjelaskan bahwa *work life balance* berperan dalam meningkatkan

kesejahteraan psikologis individu. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memperoleh perhatian, penghargaan, dan dukungan dari organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sesuai dengan *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa hubungan timbal balik yang positif antara organisasi dan karyawan akan mendorong munculnya sikap positif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan dukungan organisasi menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja menjadi salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mekanisme yang memperkuat hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan di PT Primaplast Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif tidak hanya memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *work life balance* dan *perceived organizational support* merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan

kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan antara work life balance maupun perceived organizational support dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di PT Primaplast Indonesia tidak hanya bergantung pada aspek pekerjaan, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti employee engagement, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, serta menggunakan cakupan objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, D. (2020). Peran *Perceived Organizational Support* Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Dewi, N. P. A., & Wibawa, I. made artha. (2023). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi. 12(03), 450–459. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Firdaus. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1). <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Gunawan, E. F., Churiyah, M., & Sudarmiatin. (2024). *The Effect of Work-Life Balance and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable*. 5(1), 749–764.
- Husna, R. A., & Budiono. (2022). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).

- Junianto, R., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuwangi Sumatera Selatan*.
- Margolang, R. K., Absah, Y., & Harahap, R. H. (2024). The Influence Of *Work-Life Balance* And Organizational Culture On Employee Performance Mediated By *Job Satisfaction* In The Faculty Of Medicine, Universitas Sumatera Utara. In *International Journal of Educational Review. Law And Social Sciences* [IJERLAS]. <https://radjapublika.com/index.php/IJERLAS>
- Muzakki, & Pratiwi, A. R. (2021). *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 3(5). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Nasution, N. N., & Karneli, O. (2023). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 376–385. <https://jipied.org/index.php/JSE>
- Nurasyifa, H., & Rakhman, S. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Asuransi. *Indonesian Journal of Economics*, 2(6).
- Nurlaila, Asfiah, N., & Dewayani Utama Kadharpa, E. (2024). *The Influence of Work Facilities , Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening*. 9(2), 869–882.
- Pradita, N. Y., & Sugiarto, A. (2025). The Influence of Worklife Balance and Employee Engagement on Employee Performance Intervened by *Job Satisfaction* Entering the New Normal Era in Education Workplace. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 14(2), 788–812. <https://doi.org/10.30588/jmp.v14i2.1822>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2021). *Jurnal Ilmu Manajemen organisasi*. 11(2020), 293–305.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>
- Susanti, Kurniawan, I. S., & Isyander, M. A. S. (2025). Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(01).
- Syarif, N. T., & Hasan, D. (2025). *The Influence Of Work-Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance At The Administrative Division Of The Data And Information Center, Ministry Of Education, Culture, Research, And Technology (Kemendikbudristek)*. In *International Journal Of Science And Society* (Vol. 7, Number 2). <http://ijsoc.goacademica.com>

- Wati, D. A. I., & Budiono. (2024). *Volume 12 Nomor 04 Halaman 915-928 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Psychological Well-Being*. 12, 915–928.
- Wulandari, M., & Hafid, H. K. (2021). *Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance*. 9, 816–829.
- Yoga Alfranssyah, M., Aziz Firdaus, M., Degita Aziz, A., Studi Manajemen, P., dan Bisnis, E., & Ibn Khaldun Bogor, U. (2023). Halaman 336-343 Volume 1 Nomor 3 Tahun. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 336.
- Zannah, N. A., & Nasution, F. Z. (2025b). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. *Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(4), 85–103. <https://doi.org/10.61132/observasi.v3i4.1856>
- Zirnita, A. A., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh *Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(3), 1981–1997. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1252>