



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Reka Frasa Indonesia

Andri Wijaya T¹, Piter Tiong², Gunawan³, Partono Soemaryo⁴

^{1,2,3,4}STIE AMKOP Makassar

e-mail: ¹andwijaya22@gmail.com, ²phiepiter@yahoo.com, ³fadelgun@yahoo.co.id,

⁴tono20p@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of work-life balance and organizational support on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Reka Frasa Indonesia. A quantitative research approach was employed to achieve the research objectives by involving 121 employees of PT. Reka Frasa Indonesia as the research sample. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using path analysis. The results of the direct effect analysis indicate that work-life balance and organizational support have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, work-life balance, organizational support, and job satisfaction also have a positive and significant influence on employee performance. The results of the indirect effect analysis reveal that job satisfaction mediates the relationship between work-life balance and organizational support and employee performance. These findings suggest that improving work-life balance and strengthening organizational support can enhance employees' job satisfaction, which in turn contributes to improved employee performance. Therefore, organizations are encouraged to develop policies and work environments that promote work-life balance and provide adequate organizational support to achieve optimal employee performance at PT. Reka Frasa Indonesia in Makassar.*

Keywords: *Work-Life Balance, Organizational Support, Job Satisfaction, Employee Performance, Path Analysis*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Reka Frasa Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 121 karyawan PT. Reka Frasa Indonesia sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun secara terstruktur dan dianalisis menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa *work-life balance* dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, *work-life balance*, dukungan organisasi, serta kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *work-life balance* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan organisasi yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Reka Frasa Indonesia di Makassar.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Jalur*

1. Pendahuluan

Dewasa ini peran perusahaan kontraktor menjadi salah satu pendorong bagi roda perekonomian di Indonesia, karena dapat menciptakan lapangan pekerjaan pada berbagai sektor jasa konstruksi. Salah satu keberhasilan bagi perusahaan konstruksi dalam menjalankan aktivitas bisnisnya adalah ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang merupakan elemen utama bagi suatu perusahaan konstruksi untuk mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia (SDM) tidak dapat dianggap sebagai komponen yang berdiri sendiri, melainkan sebagai elemen integral yang penting untuk menciptakan sinergi di dalam perusahaan (Sutrisno, 2020). Dengan demikian maka dapatlah dikatakan bahwa sumber daya manusia ialah aset berharga bagi operasional organisasi serta proses pengambilan keputusan.

Pentingnya peran sumber daya manusia pada perusahaan kontraktor, terlihat dari perannya sebagai pengelola sumber daya lainnya, seperti keuangan, teknologi, dan aset fisik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang andal maka sumber daya tersebut tidak dapat diberdayakan secara optimal dalam menunjang pencapaian tujuan strategis organisasi. SDM yang berkualitas akan mampu merancang dan mengimplementasikan strategi bisnis secara efektif serta memaksimalkan potensi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan kontraktor sangat bergantung pada kreativitas, inisiatif, dan dedikasi SDM dalam menghadapi tantangan yang ada. Semakin tinggi kualitas SDM, semakin besar peluang bagi perusahaan untuk berkembang. Oleh karena itu organisasi yang mengabaikan peran SDM lebih cenderung menghadapi hambatan serius dalam menjalankan strategi bisnisnya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator yang mencerminkan sejauh mana kualitas SDM dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal dan mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sumardjo & Priansa (2018) yang mengemukakan bahwa setiap organisasi perlu memberdayakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang superior. SDM yang efektif akan menghasilkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas secara efisien, yang pada gilirannya memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian diharapkan perusahaan dapat menggunakan kebijakan yang mendukung pengembangan SDM, agar kinerja karyawan dapat terjaga dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap terciptanya citra perusahaan yang positif. Perusahaan dengan karyawan yang berkinerja tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan proyek tepat waktu. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan SDM yang optimal sangat erat kaitannya dengan pencapaian kinerja perusahaan yang unggul. Oleh karena terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Hal ini mendukung pernyataan Ajabar (2020) bahwa bahwa penilaian kepuasan kerja karyawan merupakan cara utama untuk mengukur seberapa baik manajemen sumber daya manusia bekerja di suatu perusahaan.

Dalam beberapa kasus penelitian kepuasan kerja erat hubungannya dengan kinerja organisasi karena meningkatnya kinerja sering diindikasikan dengan kepuasan kerja yang tinggi begitupula sebaliknya buruknya kinerja akan terlihat ketidakpuasan para pekerja dalam melaksanakan aktivitasnya. (Ajabar, 2020). Hal ini didukung oleh Lie Tjong Fei & Siagian (2018), Suardi (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja secara nyata memengaruhi kinerja karyawan. Namun riset oleh Syardiansah *et al.*, (2023) bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah *work life balance*, hal ini dapat dilihat dalam penelitian Nawarcono & Setiono, (2021); Pitoyo & Handayani, (2022) penelitiannya menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun dalam penelitian oleh Wardhani & Hasan (2024) tidak dapat menunjukkan bahwa *work life balance* berdampak signifikan pada kepuasan kerja. *Work life balance* tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja melainkan juga berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan riset Badrianto & Ekhsan (2021) bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun ada beberapa riset yaitu Angin & Saragih, (2021); Rossa *et al.*, (2024) bahwa tidak ada dampak signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Kemudian faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah dukungan organisasi, hal ini sesuai penelitian bahwa Daulay & Wahyono (2020); Purba *et al.*,

(2019) bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun riset oleh Hayati, (2020) menemukan bahwa dukungan organisasi tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh penelitian oleh Amin *et al.*, (2023); Rismanto, (2020) bahwa dukungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Rosid *et al.*, (2024) menemukan bahwa dukungan organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dari beberapa hasil penelitian sebelumnya dimana yang menjadi riset gap pada penelitian ini bahwa masih terjadi inkonsistensi dan selain itu bahwa masih sebagian besar penelitian sebelumnya hanya mengkaji hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut, tanpa mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediator dalam menguji pengaruh *work life balance* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Riset gap lainnya adalah mayoritas penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, atau pemerintahan, dimana masih kurangnya penelitian yang memilih perusahaan konstruksi sementara dalam pengelolaan usaha konstruksi memerlukan pengelolaan sdm yang memiliki kompetensi dan memiliki peran untuk selalu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang dikelolah.

Berdasarkan riset gap yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji pengaruh *work life balance*, dukungan organisasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan secara lebih mendalam guna dapat memberikan kontribusi yang relevan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena yang dilakukan oleh peneliti adalah lebih difokuskan pada perusahaan konstruksi. Dalam perusahaan seperti PT Reka Frasa Indonesia memerlukan tuntutan kreativitas dan fleksibilitas waktu yang tinggi dapat menciptakan permasalahan *work life balance* dan memerlukan pendekatan manajerial yang berbeda. Kebaruan (*Novelty*) dari penelitian ini terletak pada peran meditor kepuasan kerja dalam menguji pengaruh *work life balance* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi. Penelitian ini juga menyajikan analisis komprehensif yang mempertimbangkan karakteristik dari perusahaan seperti PT Reka Frasa Indonesia yang belum banyak dijadikan objek dalam penelitian sebelumnya.

PT Reka Frasa Indonesia yang bergerak dibidang servis & produk, konsultan tehnik, dimana dalam pengelolaan aktivitas usahanya yang terjadi saat ini dari tahun ke tahun mengalami perkembangan, namun dalam pengelolaan usahanya yang terjadi saat ini menghadapi permasalahan yaitu adanya penurunan pendapatan usaha yang terjadi dalam tahun 2024, disebabkan karena kinerja karyawan dianggap kurang optimal. Dimana data yang diperoleh terkait dengan perbandingan target dan realisasi penyelesaian proyek dalam tahun 2024 menunjukkan bahwa jenis proyek konstruksi mengalami ketidaksesuaian antara target dan realisasi penyelesaian. Rendahnya pencapaian ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja karyawan yang dapat dikaitkan dengan kurang optimalnya dukungan organisasi terhadap kebutuhan karyawan. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus mengutamakan *work life balance* serta kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian proyek konstruksi.

2. Metode Penelitian

2.1 Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Ruang lingkup metode penelitian kuantitatif meliputi pengumpulan data kuantitatif, penggunaan alat ukur yang valid dan andal, analisis statistik, evaluasi hubungan sebab-akibat, representasi sampel yang representatif, pengukuran dan analisis tren, pemanfaatan teknologi dan alat analisis, perhatian pada fenomena yang dapat diukur, keberlanjutan dan reproduktifitas hasil, dan penerapan dalam berbagai disiplin ilmu. Ruang lingkup ini berupaya untuk menjamin bahwa peneliti memperoleh temuan yang akurat dan andal tentang fenomena yang diteliti.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tahap yang krusial untuk memahami fenomena yang sedang diteliti. Beberapa teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data diantaranya adalah : a) Kuesioner. Kuesioner ialah teknik dalam mengumpulkan data yang memanfaatkan serangkaian

pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden. Kuesioner berguna untuk mengumpulkan data kuantitatif dalam bentuk angka atau statistik yang dapat diolah dan dianalisis secara sistematis, serta membantu peneliti dalam mengukur variabel-variabel tertentu, seperti sikap, persepsi, atau tingkat kepuasan, yang memungkinkan pengujian hipotesis dan pembuktian teori (Nugraha, 2023:123), b) Observasi. Observasi adalah teknik yang melibatkan pemeriksaan langsung terhadap objek atau subjek penelitian, tanpa intervensi atau manipulasi yang signifikan. Teknik ini digunakan untuk memahami suatu situasi atau peristiwa tanpa bergantung pada laporan subjek atau responden. Observasi memungkinkan peneliti untuk memastikan kejadian sebenarnya, bukan apa yang mungkin dilaporkan oleh individu yang diamati, serta c) Dokumentasi merupakan jenis pengumpulan data yang memerlukan pengumpulan informasi dari berbagai makalah atau sumber tertulis. Dokumen ini meliputi teks, catatan, laporan, arsip, jurnal, atau rekaman lain yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Dokumentasi memungkinkan peneliti untuk mengakses data historis yang telah dicatat dalam dokumen, yang dapat menjadi sumber informasi yang berharga tentang peristiwa masa lalu, serta dapat digunakan sebagai bukti atau referensi yang mendukung temuan penelitian atau argumen yang diajukan.

2.3 Metode Analisis

Metode analisis data merupakan salah satu langkah dalam proses pengujian data setelah tahap pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan statistik sebagai metodologi untuk memperoleh temuan. Dalam analisis statistik data menggunakan metode path analisis sebagai berikut:

2.3.1 Analisis jalur

Analisis jalur merupakan model regresi linier berganda tingkat lanjut yang berguna untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang telah ditetapkan. Analisis jalur berguna memastikan dampak langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan dependen. Model yang digunakan dalam riset ini, menurut Ghazali (2021:247), menggunakan rumus berikut : $Z = bz_{x_1x_1} + bz_{x_2x_2} + e_1$ dan $Y = by_{x_1x_1} + by_{x_2x_2} + by_{zz} + e_2$.

2.3.2 Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi secara efektif mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel. Dengan kata lain, analisis korelasi tidak mengidentifikasi hubungan fungsional atau membedakan antara variable dependent dan independent. Arah hubungan antara variable independent dan dependent ditampilkan menggunakan analisis regresi (Ghozali, 2021:145).

2.3.3 Koefisien determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) menilai tingkat di mana model menjelaskan variabilitas dalam variable dependent. Koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu. Nilai R^2 yang rendah menandakan bahwa variable independent mempunyai kapasitas minimal untuk memperhitungkan varians dalam variable dependent. Skor sekitar satu menandakan bahwa variable independent memperhitungkan hampir semua informasi yang diperlukan guna memprediksi varians variable dependent (Ghozali, 2021:146).

2.3.4 Uji Sobel

Menurut Ghazali, (2021:276-277) bahwa uji sobel berguna untuk menentukan nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal. Studi ini mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang memengaruhi variabel independen dan dependen.

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

3.1 Uji Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan teknik statistik multivariat yang berguna menguji hipotesis tentang hubungan asimetris yang diperoleh dari kerangka teori tertentu, yang bertujuan untuk menentukan dampak langsung serta tidak langsung dari variable independent terhadap variable dependent. Analisis jalur melalui program SPSS dilakukan dengan dua tahap regresi. Tahap awal regresi meneliti bagaimana variable independent memengaruhi variable intervening. Tahap kedua regresi

menguji pengaruh variable independent (*work life balance* dan dukungan organisasi) dan variable intervening (kepuasan kerja) terhadap variable dependent (kinerja karyawan).

3.1.1 Uji Model Regresi Tahap I

Menurut hasil olahan data, didapatkan nilai pengaruh parsial variabel *work life balance* (X1) dan dukungan organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Tingkat nilai pengaruh parsial dari setiap variabel independen adalah:

Tabel 1. Pengaruh Work Life Balance dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja(Uji Model Regresi Tahap I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1		0.910				
	<i>Work Life Balance</i>	0.492	0.092	0.365	5.381	0.001
	Dukungan Organisasi	0.845	0.097	0.590	8.706	0.001
	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate		
	0.678	0.459	0.450	2.303		

Sumber : Hasil olahan data, 2025

Dengan demikian, nilai persamaan lengkap untuk model regresi tahap I yaitu sebagai berikut : $Z = 0,365 X1 + 0,590 X2 + 0,742$.

3.1.2 Uji Model Regresi Tahap II

Menurut hasil olahan data, didapatkan nilai pengaruh parsial variabel *work life balance* (X1), dukungan organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Tingkat nilai pengaruh parsial dari setiap variabel independen adalah:

Tabel 2. Pengaruh Work Life Balance, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji Model Regresi Tahap II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.458				
	<i>Work Life Balance</i>	0.340	0.095	0.255	3.586	0.001
	Dukungan Organisasi	0.309	0.115	0.219	2.678	0.008
	Kepuasan Kerja	0.464	0.085	0.470	5.433	0.001
	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate		
		0.725	0.526	0.514	2.136	

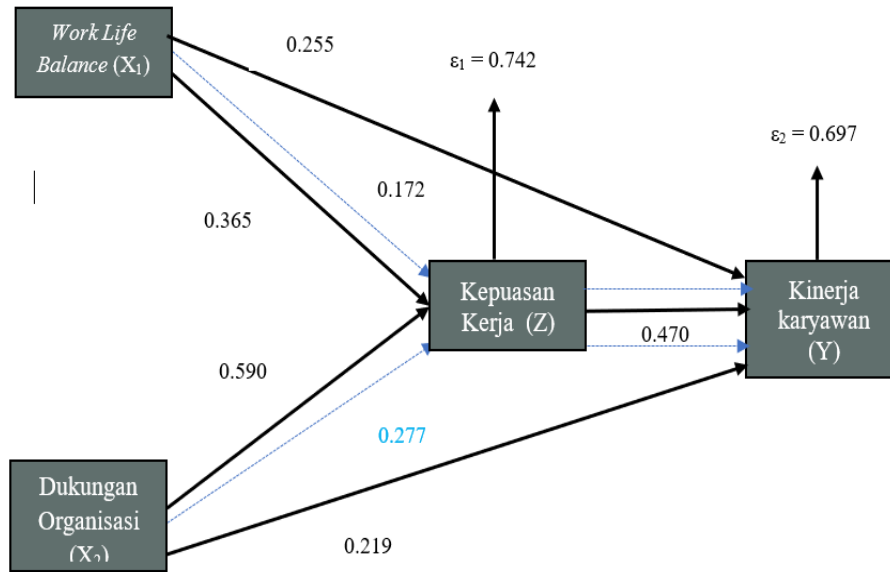
Sumber : Hasil olahan data, 2025

Dengan demikian, nilai persamaan lengkap untuk model regresi tahap II yaitu sebagai berikut : $Y = 0,255 X1 + 0,219 X2 + 0,470 Z + 0,697$.

3.1.3 Model Struktural Regresi

Menurut temuan analisis jalur terhadap model regresi tahap I dan tahap II maka nilai pada model regresi tahap I dan tahap II digabungkan menjadi model structural regresi (full model). Model struktural regresi digambarkan melalui gambar berikut ini.

Gambar 1. Full Model Regresi



Gambar 1 yaitu uji jalur mengenai pengaruh *work life balance* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, maka akan dipaparkan analisis uji jalur yang berguna menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Reka Frasa Indonesia, yang dapat diuraikan berikut ini :

a. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil perhitungan uji Sobel online dapat dilakukan melalui kalkulator online, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Sobel test Pengaruh $X_1 - Y - Z$ (Work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja)

Sobel Test : Indirect Effect Testing			
- InQuest Calculator -			
Insert Your Resources			
Coeff. ($X - Z$)	0.365	SE($X - Z$)	0.092
Coeff. ($Z - Y$)	0.470	SE($Z - Y$)	0.085
Reset Analyze			
The Results of Sobel Test Calculation			
	Sobel Test	Aroian Approximation Sobel Test	Goodman Approximation Sobel Test
Indirect coefficient	0.172	0.172	0.172
Standard Error	0.053	0.054	0.053
Z Statistic	3.223	3.189	3.259
P Value (Two-Tailed)	0.001	0.001	0.001
Decision	Significant (Mediated)	Significant (Mediated)	Significant (Mediated)
<small>Significant at 5% Level of Significance</small>		<small>Copyright © 2023 by Arena Statistics</small>	

Sumber : Hasil sobel test dengan menggunakan calculator online

Pengujian sobel menghasilkan nilai probabilitas sejumlah $0,001 < 0,05$, serta nilai *standardized indirect effect* sejumlah 0,172 yang menandakan arah positif, hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya jika mereka merasakan *work life balance* yang lebih baik, yang akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Reka Frasa Indonesia. Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa perubahan peningkatan *work life balance* searah positif dan signifikan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Reka Frasa Indonesia.

- b. Pengaruh dukungan organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja
Hasil perhitungan uji sobel online dapat dilakukan melalui kalkulator online, seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Sobel test Pengaruh $X_2 - Y - Z$ (Dukungan organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan)

Sobel Test : Indirect Effect Testing			
- InQuest Calculator -			
Insert Your Resources			
Coeff. ($X - Z$)	0.590	SE($X - Z$)	0.097
Coeff. ($Z - Y$)	0.470	SE($Z - Y$)	0.085
Reset Analyze			
The Results of Sobel Test Calculation			
	Sobel Test	Aroian Approximation Sobel Test	Goodman Approximation Sobel Test
Indirect coefficient	0.277	0.277	0.277
Standard Error	0.068	0.068	0.067
Z Statistic	4.091	4.062	4.122
P Value (Two-Tailed)	0	0	0
Decision	Significant (Mediated)	Significant (Mediated)	Significant (Mediated)
Significant at 5% Level of Significance		Copyright © 2023 by Arena Statistics	

Sumber : Hasil sobel test dengan menggunakan calculator online

Dari hasil pengujian sobel didapatkan nilai probabilitas sejumlah $0,000 < 0,05$, serta nilai *standardized indirect effect* sejumlah 0,277 yang menandakan arah positif, hal tersebut menandakan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan dukungan organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja pada perusahaan PT. Reka Frasa Indonesia di Makassar.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa: a) *Work life balance* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, b) Dukungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, c) *Work life balance* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, d) Dukungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, e) Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, f) Hasil uji pengaruh tidak langsung disimpulkan bahwa *work life balance* terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja, g) Hasil uji pengaruh tidak langsung bahwa dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Reka Frasa Indonesia di Makassar. Beberapa saran yang dapat diberikan bahwa untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan maka pimpinan perusahaan sebaiknya memberikan keterlibatan yang seimbang bagi setiap karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan merasa puas jika ada keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebaiknya karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan, sehingga jika ada pekerjaan yang baru maka karyawan dapat berbagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Disarankan agar pimpinan perusahaan dapat memberikan penghargaan yang layak atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan, sehingga karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Hendaknya perusahaan dapat memberikan dukungan kepada setiap karyawan dalam bekerja, seperti fasilitas kerja, lingkungan kerja, kendaraan dinas, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja kerjanya. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan perusahaan perlu meninjau kembali gaji yang diterima oleh karyawan sehingga dengan adanya kesesuaian gaji akan memberikan peningkatan kinerja kerja.

Daftar Pustaka

- Amin, A., Jusriadi, E., Nurbaya, S., & Rusydi, M. (2023). Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 21. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1506>
- Anggoro, Y. A. R. (2021). Rewarding Performance. In *Book Chapter Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data Dan Analisis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Angin, I. I., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and I*
- Daulay, A. A., & Wahyono, T. (2020). Analisis dukungan organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 9(204), 2740–2753.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 16(2).
- Lie Tjong Fei, & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 6.
- Purba, S. D., Carissa, B., & Efendi. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Adaptabilitas Karier Sebagai Variabel Mediasi Pada Dosen Di Jabodetabek. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 14(1), 123–133.
- Rismanto. (2020). Pengaruh persepsi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. 3(2), 17–27.
- Rosid, A., Muzdalifah, L., & Ilhama Quratu'aini, N. (2024). The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Engagement and Work Motivation on Employee Performance. *Greenomika*, 5(2), 198–205.
- Rossa, W. M., Susanti, E. N., Hakim, L., & Magdalena, L. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja; Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance; Kinerja Karyawan. 13(1), 214–226.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menara Ekonomi*, 6(1), 96–102.
- Syardiansah, Mora, Z., & Safriani. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainable Business Journal*, 2(2), 126.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Achmad, D. G. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Adang. (2023). *Konvergensi Ilmu Manajemen (Elaborasi Multisentrisme Menuju Ilmu Manajemen Holistik)*. Bandung: CV. Cendekia Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Sleman: Deepublish.
- Alhempri, R. R., Marhalinda, Machasin, Supeno, B., & Goenawan, R. D. (2024). *Perilaku Organisasi*. Padang: Penerbit Takaza Innovatix Labs.
- Anshori, M. I. (2024). *Psikologi Industri Organisasi*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Dahniar, Titsari, P., Rato, D., & Susanto, A. B. (2024). *POF WASAKA, Keadilan Organisasi, Quality of Work Life, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*. Banjarmasin: ULM Press.
- Hadrianti, V., Harimuswarah, M. R., Sari, F., Rizaldi, A. R., Gustang, A., Darsim, S. K. H., Yusran, Ridwan, M., & Suradi. (2023). *Perilaku Organisasi*. Makassar: Tohar Media.
- Indrasari, M., & Kartini, I. A. N. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Jaenudin. (2021). *Leader Member Exchange Meningkatkan Kepuasan Kerja*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Jalaludin, J., Setyaningsih, S., & Herfina. (2024). *Kesenyawaan Guru dan Sekolah*. Yogyakarta: CV. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Marsithah, I. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. Medan: Umsu Press.
- Meliana. (2024). Kompensasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. In *Book Chapter Manajemen Kompensasi*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.

- Nugraha, D. (2023). Teknik Pengumpulan Data. In *Book Chapter Metode Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Purnamasari, W., & Ardhyani, I. W. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Rio, P., Syafwandi, & Lusiana. (2024). *Model Kinerja*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Simbolon, S. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (konsep-konsep kunci)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syah, A. (2021). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Syaifuddin, Lie, D., Lubis, F. R. A., Novirsari, E., & Nasib. (2024). *Model Efektif Menciptakan Kepuasan Karyawan Pada Perusahaan BUMN*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Pekalongan: Penerbit NEM.