



ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA PT RADJA POULTRY SHOP

Nazla Anandita Putri¹, Mega Asri Zona²

^{1,2}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia
Correspondence E-mail: megeasrizona@fe.unp.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh *work-life balance* terhadap *subjective well-being*, (2) pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap *subjective well-being*, serta (4) pengaruh *work-life balance* terhadap *subjective well-being* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Radja Poultry Shop. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survey *cross-sectional*, berlandaskan *spillover theory* yang menekankan bahwa pengalaman pada satu domain kehidupan dapat meluas ke domain lainnya. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert (1–5) kepada karyawan PT Radja Poultry Shop dengan jumlah sampel 99 responden, kemudian dianalisis menggunakan SEM berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well-being*, serta *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *subjective well-being* karena pengaruh tidak langsung tidak signifikan. Dengan demikian, peningkatan *subjective well-being* karyawan lebih dipengaruhi secara langsung oleh *work-life balance* dibandingkan melalui kepuasan kerja.

Article Information

Riwayat Artikel:

Diterima 27 Januari 2026

Direvisi 28 Januari 2026

Diterbitkan 29 Januari 2026

Tersedia Online 29 Januari 2026

Publikasi 29 Januari 2026

Keyword:

Work-life balance, Kepuasan Kerja, Subjective well-being

1. PENDAHULUAN

Perubahan pola kerja global pascapandemi COVID-19 telah membawa implikasi besar terhadap cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Digitalisasi proses kerja, fleksibilitas waktu dan tempat kerja, serta meningkatnya tuntutan produktivitas telah menciptakan lingkungan kerja yang semakin dinamis, namun sekaligus berpotensi menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan. Dalam situasi ini, organisasi tidak lagi cukup hanya berorientasi pada output dan efisiensi, tetapi juga dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai aset utama. Salah satu konsep kesejahteraan yang banyak mendapat perhatian dalam literatur psikologi dan manajemen adalah *subjective well-being* (SWB), yang merefleksikan bagaimana individu mengevaluasi kualitas hidupnya secara kognitif dan afektif.

Subjective well-being mencakup tiga komponen utama, yaitu kepuasan hidup (*life satisfaction*), dominasi emosi positif seperti rasa bahagia dan antusiasme, serta rendahnya emosi negatif seperti stres, kecemasan, dan depresi. Tingginya SWB menunjukkan bahwa individu tidak hanya merasa puas dengan kehidupannya, tetapi juga mampu mengelola tekanan dan emosi secara adaptif. Dalam konteks organisasi, SWB menjadi indikator penting karena berkaitan langsung dengan kesehatan mental, kualitas kehidupan kerja, dan keberlanjutan kinerja karyawan. Karyawan dengan SWB yang tinggi terbukti lebih produktif, memiliki keterikatan kerja yang lebih kuat, menunjukkan kreativitas yang lebih baik, serta memiliki kecenderungan turnover yang lebih rendah (Hariri et al., 2024).

Sebaliknya, rendahnya SWB sering dikaitkan dengan berbagai permasalahan organisasi, seperti meningkatnya tingkat absensi, penurunan kualitas kerja, konflik interpersonal, hingga burnout. Yang dan Jo (2022) menegaskan bahwa karyawan dengan SWB rendah cenderung mengalami kesulitan dalam melakukan pemulihan psikologis dari tekanan kerja, sehingga lebih rentan terhadap kelelahan emosional dan gangguan kesehatan mental. Arata et al. (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan psikologis, misalnya beban kerja berlebihan, tuntutan waktu yang tinggi, serta minimnya dukungan organisasi, dapat memperburuk kondisi SWB dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja serta reputasi organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi SWB menjadi sangat penting bagi organisasi yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

Berbagai penelitian telah mengidentifikasi sejumlah determinan *subjective well-being*, baik yang bersifat individual maupun organisasional, seperti kepribadian, dukungan sosial, iklim organisasi, kepemimpinan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Di antara faktor-faktor tersebut, *work-life balance* (WLB) menjadi isu yang semakin menonjol dalam dunia kerja modern. *Work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab serta kebutuhan kehidupan pribadinya, termasuk waktu untuk keluarga, rekreasi, dan pengembangan diri. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencakup keseimbangan peran, energi, dan keterlibatan psikologis dalam domain kerja maupun non-kerja.

Dalam konteks pascapandemi, WLB menjadi semakin kompleks karena batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur akibat penggunaan teknologi digital, sistem kerja fleksibel, dan ekspektasi ketersediaan kerja yang tinggi (Hariri et al., 2024). Hasan et al. (2020) menemukan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan hidup yang lebih tinggi, serta kondisi emosional yang lebih positif. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja

bukan hanya isu kesejahteraan personal, tetapi juga faktor strategis yang berkontribusi terhadap kualitas sumber daya manusia.

Hubungan antara *work-life balance* dan *subjective well-being* juga dapat dijelaskan melalui pendekatan *spillover theory*, yang menyatakan bahwa pengalaman dalam satu domain kehidupan dapat menular ke domain lainnya. Ketika individu mengalami pengalaman positif di tempat kerja, seperti fleksibilitas, dukungan atasan, dan beban kerja yang wajar, maka emosi positif tersebut dapat terbawa ke kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu konflik peran, kelelahan, dan gangguan emosional, yang pada akhirnya menurunkan SWB.

Namun demikian, hubungan antara WLB dan SWB tidak selalu bersifat langsung. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya peran variabel psikologis dan sikap kerja sebagai mekanisme penjelas, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merefleksikan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik, seperti kondisi kerja, hubungan sosial, kompensasi, serta kesempatan berkembang. Hasan et al. (2020) mengungkapkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena keseimbangan hidup membuat karyawan merasa lebih dihargai, memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, dan mampu menjalankan peran secara harmonis. Kepuasan kerja ini kemudian berkontribusi pada peningkatan *subjective well-being*, karena pengalaman positif di tempat kerja memperkuat emosi positif dan kepuasan hidup secara umum. Nassani et al. (2024) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting yang menjembatani hubungan antara WLB dan SWB.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Radja Poultry Shop, sebuah perusahaan peternakan ayam ras petelur yang telah beroperasi sejak tahun 1999. Perusahaan ini memiliki karakteristik kerja dengan ritme operasional yang tinggi, target produksi dan distribusi yang ketat, serta tekanan kerja yang meningkat seiring naiknya permintaan pasar. Selain itu, sektor peternakan ayam ras petelur menuntut kontinuitas operasional yang tinggi, sehingga karyawan sering kali dihadapkan pada jam kerja panjang dan tuntutan kerja di luar jam reguler, khususnya pada periode tertentu. Berdasarkan observasi awal dan laporan internal perusahaan tahun 2024, ditemukan adanya keluhan karyawan terkait beban kerja berlebih, keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi, serta fluktuasi tingkat kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan dalam menjaga *work-life balance* yang berpotensi berdampak pada kepuasan kerja dan *subjective well-being* karyawan.

Pemilihan PT Radja Poultry Shop sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan praktis dan teoretis. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta program dukungan kesejahteraan psikologis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di Indonesia, khususnya dalam konteks industri peternakan ayam ras petelur yang masih relatif jarang diteliti, terutama terkait hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan *subjective well-being*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *subjective well-being* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Radja Poultry Shop. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dalam memperjelas mekanisme psikologis yang menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan subjektif, sekaligus memberikan

rekomendasi praktis bagi organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang lebih sehat, seimbang, dan berkelanjutan.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional* untuk menguji hubungan teoretis antara *work-life balance* sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan *subjective well-being* sebagai variabel dependen. Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan melalui pemodelan jalur yang berlandaskan kerangka kausal teoretis. Meskipun desain non-eksperimental memiliki keterbatasan dalam inferensi kausal, penelitian ini diarahkan untuk memberikan dukungan empiris terhadap model teoretis yang diajukan melalui spesifikasi model yang jelas dan penggunaan instrumen yang tervalidasi.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert kepada karyawan. Analisis data meliputi evaluasi model pengukuran (validitas dan reliabilitas), evaluasi model struktural (koefisien jalur dan daya jelaskan model), serta pengujian efek mediasi menggunakan teknik bootstrap untuk mengestimasi pengaruh tidak langsung. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang kuat mengenai hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan *subjective well-being*, dengan tetap memperhatikan keterbatasan metodologis penelitian survei potong-lintang.

2.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Radja Poultry Shop, Ketinggian, Sumatra Barat Indonesia. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada Oktober 2025 sampai Desember 2025.

2.3 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu *work-life balance* (WLB) sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan *subjective well-being* (SWB) sebagai variabel dependen. Definisi operasional diperlukan untuk menyamakan pemahaman terhadap konsep yang diteliti.

Work-life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan peran kerja dan kehidupan personal sehingga tercapai harmoni waktu, keterlibatan psikologis, dan kepuasan pada kedua domain (Greenhaus, 2011). Variabel ini diukur melalui tiga indikator, yaitu *balance of time*, *balance of involvement*, dan *balance of satisfaction*, menggunakan skala Likert 1–5.

Kepuasan kerja merupakan penilaian afektif umum yang positif terhadap pekerjaan secara keseluruhan (Brayfield & Rothe, 1951). Variabel ini diukur melalui indikator *enjoyment of work*, *job contentment*, perasaan positif, kebahagiaan terhadap pekerjaan, dan intensi bertahan, dengan skala Likert 1–5.

Subjective well-being didefinisikan sebagai evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidup yang mencakup kepuasan hidup serta afek positif dan negatif (Diener et al., 1985; Watson et al., 1988). Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert 1–5 berdasarkan indikator *life satisfaction*, *positive affect*, dan *negative affect*.

Secara teoretis, WLB berperan sebagai prediktor, kepuasan kerja sebagai mediator yang menjelaskan mekanisme pengaruh, dan SWB sebagai variabel hasil. Model penelitian menguji pengaruh langsung WLB terhadap SWB serta pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (MacKinnon, 2011; Pearl, 2009).

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Radja Poultry Shop yang berjumlah 174 orang, tersebar pada 13 divisi kerja (Banerjee & Chaudhury, 2010).

Penentuan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu populasi dibagi ke dalam strata berdasarkan divisi, kemudian dari setiap strata diambil sampel secara acak sederhana secara proporsional sesuai ukuran masing-masing strata (Elfil & Negida, 2017; Taherdoost, 2016). Teknik ini digunakan agar setiap divisi terwakili secara adil dalam sampel.

Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 99 responden. Sampel kemudian dialokasikan secara proporsional ke seluruh divisi sesuai proporsi jumlah karyawan di masing-masing unit kerja.

2.5 Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder (Johnston, 2014). Data primer diperoleh langsung dari karyawan PT Radja Poultry Shop melalui kuesioner terstruktur skala Likert 1–5 yang mengukur *Work-life balance*, Kepuasan Kerja, dan *Subjective well-being*. Pengumpulan data dilakukan secara online dan/atau offline melalui koordinasi HR, dengan persetujuan responden (*informed consent*), bersifat anonim dan sukarela. Data sekunder diperoleh dari pihak perusahaan, khususnya data administratif HR seperti jumlah dan sebaran karyawan, yang digunakan untuk mendukung penentuan populasi dan sampel penelitian.

2.6 Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumentasi

Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 5 tingkat (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Penyusunan instrumen mengacu pada kisi-kisi berbasis indikator tiap variabel untuk menjamin kesesuaian konstruk, keterukuran, dan relevansi butir. Variabel *Subjective well-being* diukur melalui indikator *life satisfaction*, *positive affect*, dan *negative affect*; *Work-life balance* melalui *balance of time*, *balance of involvement*, dan *balance of satisfaction*; serta Kepuasan Kerja melalui *enjoyment of work*, *job contentment*, *positive feelings*, *happiness with job*, dan *intention to remain*.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui survei kuesioner menggunakan Google Forms dan/atau angket cetak kepada karyawan aktif PT Radja Poultry Shop (masa kerja ≥ 6 bulan). Pengambilan sampel menerapkan *proportionate stratified random sampling* berdasarkan divisi. Distribusi kuesioner dikoordinasikan dengan HR, disertai *informed consent*, serta pengisian dilakukan secara anonim dan sukarela.

2.7 Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan PLS-SEM (*Partial Least Squares–Structural Equation Modeling*), yang mampu menguji model pengukuran dan model struktural secara simultan, termasuk efek langsung dan mediasi. Metode ini dipilih karena bersifat prediktif, toleran terhadap sampel moderat dan data non-normal, serta sesuai untuk konstruk laten. Analisis mencakup dua tahap utama. Pertama, analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban melalui persentase, *mean*, dan TCR (Tingkat Capaian Responden). Kedua, analisis inferensial melalui PLS-SEM yang meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan uji validitas konvergen (*loading*, AVE), validitas diskriminan (*Fornell–Larcker*, HTMT), dan reliabilitas (CR, *Cronbach’s alpha*,

VIF), serta evaluasi model struktural (*inner model*) dengan melihat koefisien jalur, R^2 , f^2 , Q^2 , dan SRMR. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrap* untuk memperoleh nilai koefisien, t-statistik, *p-value*, dan interval kepercayaan 95%. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan efek tidak langsung tidak melintasi nol, kemudian ditentukan apakah mediasi bersifat parsial atau penuh.

Tabel 1 Kisi-kisi kuesioner penelitian

| No | Variabel | Indikator | Skala | Sumber |
|----|---------------------------|--|--------------|---|
| 1. | Subjective well-being (Y) | 1. Life satisfaction 2. Positive affect 3. Negative affect | Likert (1–5) | <i>The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model</i> (2020) |
| 2. | Work-life balance (X) | 1. Balance of Time 2. Balance of Involvement 3. Balance of Satisfaction | Likert (1–5) | <i>Participatory Leadership and Supportive Organisational Culture: Panacea for Job Satisfaction – Regulatory Role of Work-Life Balance</i> (2024) |
| 3. | Kepuasan Kerja (M) | Enjoyment of work Job contentment Positive feelings Happiness with job Intention to remain | Likert (1–5) | <i>Effect of Work-Life Balance on Employees' Well-Being</i> (2024) |

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Variabel Penelitian

a. Work-life balance

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan PT Radja Poultry Shop berada pada kategori tinggi. Indikator *balance of time* memperoleh rata-rata 3,83 (TCR 76,7%), *balance of involvement* sebesar 3,93 (TCR 78,5%), dan *balance of satisfaction* sebesar 3,85 (TCR 77,0%). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan pada umumnya telah mampu menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.

b. Subjective well-being

Subjective well-being menunjukkan hasil yang bervariasi antar indikator. Indikator *satisfaction with life* berada pada kategori sedang (rata-rata 3,31; TCR 66,3%), *positive affect* berada pada kategori tinggi (rata-rata 3,88; TCR 77,6%), sedangkan *negative affect* berada

pada kategori sedang (rata-rata 2,74; TCR 54,8%). Secara umum, karyawan cukup puas dengan kehidupannya dan sering merasakan emosi positif, namun masih mengalami emosi negatif pada tingkat sedang.

c. Kepuasan kerja

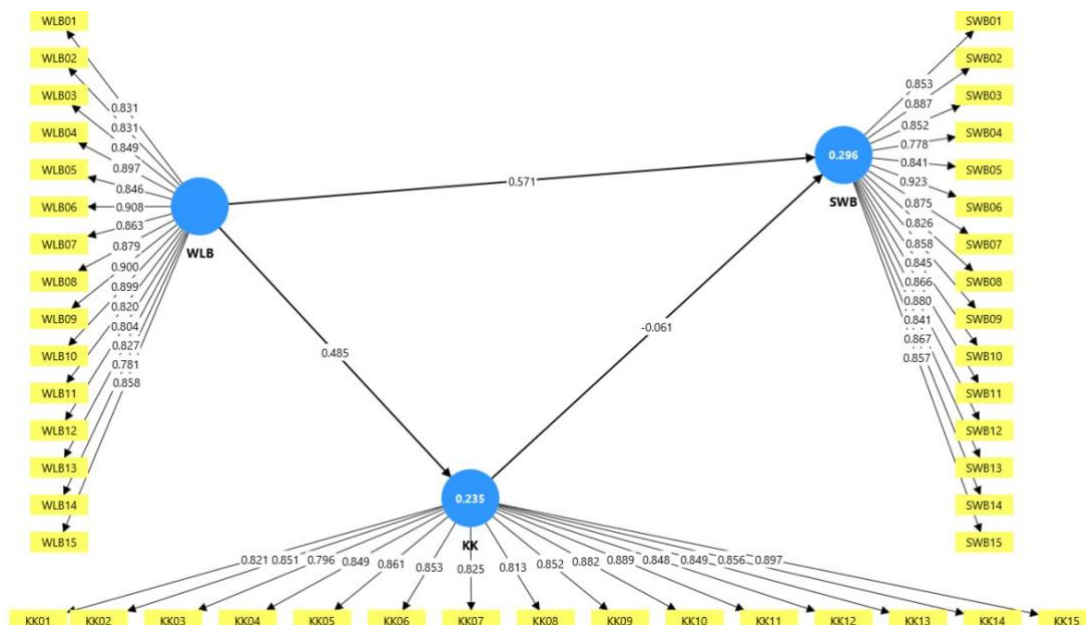
Kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Seluruh indikator menunjukkan hasil tinggi, yaitu *enjoyment of work* (rata-rata 4,02; TCR 80,4%), *overall job contentment* (3,97; TCR 79,3%), *positive feelings toward job* (3,93; TCR 78,6%), *happiness with job* (3,89; TCR 77,8%), dan *intention to remain* (3,71; TCR 74,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang, puas, bahagia dengan pekerjaannya, serta memiliki niat yang baik untuk tetap bekerja di perusahaan.

3.2 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (PLS-SEM). Metode PLS-SEM merupakan pendekatan analisis persamaan struktural berbasis varian yang memungkinkan pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) dilakukan secara simultan. Analisis dimulai dengan evaluasi model pengukuran yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk penelitian, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural untuk menguji hubungan kausal antar variabel yang diajukan dalam penelitian ini.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai outer loading indikator berada pada kategori memadai, serta nilai AVE masing-masing konstruk > 0,50 (WLB = 0,742; SWB = 0,668; KK = 0,735), yang menandakan validitas konvergen terpenuhi. Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil sangat baik dengan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* seluruh konstruk > 0,70. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan layak untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 1 Outer Model

Sumber : Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Tabel 5 Average Variance Extracted (AVE)

| | Average variance extracted (AVE) |
|------------------------------|---|
| Kepuasan Kerja | 0.735 |
| Subjective well-being | 0.668 |
| Work-life balance | 0.742 |

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah memiliki validitas di atas 0,5. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat validitas yang baik atau dapat diterima.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antar konstruk dalam model penelitian, serta kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen. Pengujian model struktural difokuskan pada analisis nilai R-square untuk mengetahui besarnya variasi konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen dalam model penelitian. Selain itu, evaluasi *inner model* juga mempertimbangkan potensi multikolinearitas antar konstruk eksogen melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), guna memastikan bahwa tidak terdapat masalah korelasi yang berlebihan antar variabel independen. Nilai R² yang semakin tinggi menunjukkan kemampuan prediktif model yang semakin baik dalam menjelaskan variabel endogen. Dengan demikian, hasil evaluasi model struktural ini memberikan gambaran awal mengenai kelayakan model penelitian sebelum dilakukan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Tabel 6 Average Variance Extracted (AVE)

| | R-Square |
|------------------------------|-----------------|
| Kepuasan kerja | 0,648 |
| Subjective well-being | 0,722 |

Sumber : Hasil Uji diolah dengan SmartPLS4 (2025)

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variable Kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,648. Hasil ini menunjukkan bahwa 64,8% Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel *Work-life balance* dan *Subjective well-being*. Sedangkan untuk variabel *Subjective well-being* diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,722 yang berarti bahwa 72,2% variabel *Subjective well-being* dapat dipengaruhi oleh variabel *Work-life balance* dan Kepuasan kerja.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menganalisis serta mengidentifikasi pengaruh yang terjadi antar variabel penelitian, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total yang dihasilkan. Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS 4, sehingga dapat diketahui arah dan signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian. Hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa:

- Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,485$; $t = 6,163$; $p < 0,05$).
- Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being* ($\beta = -0,061$; $t = 0,537$; $p > 0,05$).
- Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well-being* ($\beta = 0,571$; $t = 6,039$; $p < 0,05$).

Tabel 7 Hasil Analisis *Inner Model*

| Hubungan | <i>Original sample (O)</i> | <i>Sample mean (M)</i> | <i>Standard deviation (STDEV)</i> | <i>T statistics (O/STDEV)</i> | <i>P values</i> |
|------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| WLB -> KK | 0,485 | 0,494 | 0,079 | 6,163 | 0,000 |
| KK -> SWB | -0,061 | -0,060 | 0,114 | 0,537 | 0,591 |
| WLB -> SWB | 0,571 | 0,578 | 0,095 | 6,039 | 0,000 |

Uji efek tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *subjective well-being* ($\beta = -0,030$; $t = 0,509$; $p > 0,05$). Dengan demikian, pengaruh *work-life balance* terhadap *subjective well-being* terjadi secara langsung, bukan melalui kepuasan kerja.

Tabel 8 Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi

| Hubungan | <i>Original sample (O)</i> | <i>Sample mean (M)</i> | <i>Standard deviation (STDEV)</i> | <i>T statistics (O/STDEV)</i> | <i>P values</i> |
|------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| WLB -> KK -> SWB | -0,030 | -0,030 | 0,058 | 0,509 | 0,611 |

Tabel 9 Pengaruh Total

| Hubungan | Koefisien Jalur | | | | Total | T Statistics (Total) | Ket |
|------------|-----------------|--------------|-------------------------|--------------|--------|----------------------|-----------|
| | Langsung | T Statistics | Pengaruh Tidak Langsung | T Statistics | | | |
| WLB -> SWB | 0,571 | 6,039 | -0,030 | 0,509 | 0,541 | 7,639 | sig |
| WLB -> KK | 0,485 | 6,163 | - | - | 0,485 | 6,163 | sig |
| KK -> SWB | -0,061 | 0,537 | - | - | -0,061 | 0,537 | tidak sig |

Secara keseluruhan, pengaruh total *work-life balance* terhadap *subjective well-being* signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan PT Radja Poultry Shop.

3.3 Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh *Work-life balance* terhadap *Subjective well-being* dengan Kepuasan kerja sebagai mediator pada PT Radja Poultry Shop.

a. Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Subjective well-being*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan PT Radja Poultry Shop berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar

3,83 dan tingkat capaian responden (TCR) 76,7%. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan telah mampu mengelola keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran kerja dan kehidupan pribadi dengan cukup baik.

Sementara itu, variabel *Subjective Well-Being* (SWB) menunjukkan hasil yang bervariasi pada setiap indikator. Indikator *satisfaction with life* berada pada kategori sedang (mean 3,31; TCR 65,03%), sedangkan *positive affect* berada pada kategori tinggi (mean 3,88; TCR 77,6%). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan relatif sering merasakan emosi positif, meskipun tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan belum sepenuhnya optimal.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan PLS-SEM menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Subjective Well-Being*, dengan nilai koefisien jalur $\beta = 0,571$ dan $t\text{-statistic} = 6,039$. Nilai ini melebihi batas $t\text{-tabel}$ (1,96), sehingga hipotesis diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif mereka. Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan *spillover theory*, yang menjelaskan bahwa pengalaman positif dalam domain kerja dapat meluas ke domain kehidupan pribadi dan memengaruhi evaluasi individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Yang & Jo (2022) yang membuktikan bahwa *Work-Life Balance* memiliki hubungan positif yang kuat dengan *Subjective Well-Being*, serta diperkuat oleh kajian Hariri et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa WLB merupakan salah satu determinan utama kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan karyawan. Dengan demikian, WLB dapat dipandang sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan PT Radja Poultry Shop.

b. Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* karyawan berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Kondisi ini memberikan dasar yang baik bagi terciptanya sikap positif terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien jalur $\beta = 0,485$ dan $t\text{-statistic} = 6,163$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan *Work-Life Balance* secara nyata diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Secara konseptual, ketika karyawan mampu menyeimbangkan peran kerja dan peran personal, tingkat konflik peran dan kelelahan kerja akan menurun. Hal ini menumbuhkan rasa nyaman, kontrol, dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalani. Temuan ini sejalan dengan teori *work-family enrichment*, yang menyatakan bahwa pengalaman positif dalam mengelola keseimbangan kerja-kehidupan akan memperkaya sikap dan evaluasi individu terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hasan et al. (2020) dan Nassani et al. (2024) yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, terutama ketika organisasi menyediakan dukungan dan kebijakan kerja yang fleksibel. Dengan demikian, WLB menjadi faktor strategis dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan PT Radja Poultry Shop.

c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Subjective well-being*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Subjective Well-Being*, dengan nilai koefisien jalur $\beta = -0,061$ dan $t\text{-statistic}$

= 0,537, yang lebih kecil dari nilai t-tabel. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap SWB tidak didukung secara empiris. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kesejahteraan subjektif mereka. Hal ini dapat terjadi karena *Subjective Well-Being* merupakan konstruk multidimensional, yang tidak hanya dipengaruhi oleh domain pekerjaan, tetapi juga oleh faktor lain seperti kondisi keluarga, kesehatan, hubungan sosial, dan kondisi ekonomi.

Dalam konteks teori, hasil ini dapat dijelaskan melalui *segmentation hypothesis*, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kesejahteraan hidup tidak selalu saling memengaruhi secara langsung. Hasan et al. (2020) juga menjelaskan bahwa dalam kondisi tertentu, hubungan antara kepuasan kerja dan SWB dapat menjadi lemah ketika faktor *non-kerja* lebih dominan.

Meskipun beberapa penelitian terdahulu seperti Arata et al. (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap SWB, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada karyawan PT Radja Poultry Shop, kesejahteraan subjektif lebih dipengaruhi oleh keseimbangan hidup secara langsung daripada oleh kepuasan terhadap pekerjaan semata.

d. Pengaruh *Work-life balance* terhadap *Subjective well-being* dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Subjective Well-Being*, dengan nilai koefisien *indirect* $\beta = -0,030$ dan t-statistic = 0,509, sehingga efek mediasi dinyatakan tidak signifikan.

Ketidaksignifikanan efek mediasi ini disebabkan oleh tidak signifikannya jalur Kepuasan Kerja \rightarrow *Subjective Well-Being*, meskipun jalur *Work-Life Balance* \rightarrow Kepuasan Kerja dan *Work-Life Balance* \rightarrow *Subjective Well-Being* terbukti signifikan. Dengan demikian, Kepuasan Kerja tidak berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan tersebut.

Temuan ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan terhadap kesejahteraan subjektif, tanpa harus melalui kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat secara langsung meningkatkan kebahagiaan, emosi positif, dan kepuasan hidup individu.

Meskipun beberapa penelitian terdahulu seperti Hariri et al., 2024; Nassani et al., 2024 menemukan peran mediasi kepuasan kerja, hasil penelitian ini menegaskan bahwa mekanisme tersebut bersifat kontekstual. Dalam konteks PT Radja Poultry Shop, kesejahteraan subjektif karyawan lebih dipengaruhi oleh kemampuan mereka menjaga keseimbangan hidup dibandingkan oleh evaluasi terhadap pekerjaan itu sendiri.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* (WLB) terhadap *subjective well-being* (SWB) dengan kepuasan kerja (KK) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Radja Poultry Shop. Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS-SEM dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well-being*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan subjektif yang mereka alami. Selain itu, *work-life balance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja–

kehidupan berperan penting dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *subjective well-being*. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks PT Radja Poultry Shop, tingkat kesejahteraan subjektif karyawan tidak secara langsung ditentukan oleh kepuasan mereka terhadap pekerjaan semata. Sejalan dengan temuan tersebut, kepuasan kerja juga tidak terbukti memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *subjective well-being*. Dengan kata lain, pengaruh *work-life balance* terhadap *subjective well-being* lebih dominan terjadi secara langsung, bukan melalui peningkatan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan, sementara kepuasan kerja lebih berperan sebagai luaran dari *work-life balance* daripada sebagai mekanisme perantara menuju *subjective well-being*.

5. REFERENSI

- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Arata, S., Sugiuchi, M., Yazawa, R., Funatsu, H., & Kawakubo, S. (2025). Effects of perceived office environment on the subjective well-being of workers: Insights from a structural equation modeling analysis. *Building and Environment*, 267, 112180. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.112180>
- Artz, B. (2010). Fringe benefits and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 31(6), 626–644. <https://doi.org/10.1108/01437721011073346>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Banerjee, A., & Chaudhury, S. (2010). Statistics without tears: Populations and samples. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1), 60–65. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.77642>
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157–163. <https://doi.org/10.4103/jpcs.jpics.62.19>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Cepeda-Carrion, G., Nitzl, C., & Roldán, J. L. (2017). Mediation analyses in partial least squares structural equation modeling: Guidelines and empirical examples. In H. Latan & R. Noonan (Eds.), *Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications* (pp. 173–195). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3_8
- Cheah, J.-H., Nitzl, C., Roldán, J. L., Cepeda-Carrion, G., & Gudergan, S. P. (2021). A primer on the conditional mediation analysis in PLS-SEM. *The DATA BASE for Advances in Information Systems*, 52(SI), 43–100. <https://doi.org/10.1145/3505639.3505645>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Elfil, M., & Negida, A. (2017). Sampling methods in clinical research: An educational review. *Emergency (Tehran, Iran)*, 5(1), e52.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (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., pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12157-009>
- Hariri, N. I. M., Othman, W. N. W., Anuar, S. B. A., Lin, T. Y., & Zainudin, Z. N. (2024). Effect of work-life balance on employees' well-being. *Open Journal of Social Sciences*, 12(12), 705–718. <https://doi.org/10.4236/jss.2024.1212044>
- Hasan, Z. ul, Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The balance between work and life for subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040127>
- Johnston, M. P. (2014). Secondary data analysis: A method of which the time has come. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries*, 3(3), 619–626.
- MacKinnon, D. P. (2011). Integrating mediators and moderators in research design. *Research on Social Work Practice*, 21(6), 675–681. <https://doi.org/10.1177/1049731511414148>
- Nassani, A. A., Badshah, W., Grigorescu, A., Cozorici, A. N., Yousaf, Z., & Zhan, X. (2024). Participatory leadership and supportive organisational culture: Panacea for job satisfaction—Regulatory role of work-life balance. *Heliyon*, 10(16), e36043. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36043>
- Pearl, J. (2009). *Causality: Models, reasoning, and inference* (2nd ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511803161>
- Rijnhart, J. J. M., Twisk, J. W. R., Chinapaw, M. J. M., de Boer, M. R., & Heymans, M. W. (2021). Mediation analysis methods used in observational research: A scoping review and recommendations. *BMC Medical Research Methodology*, 21, 168. <https://doi.org/10.1186/s12874-021-01426-3>
- Spiestersbach, A., Röhrig, B., du Prel, J.-B., Gerhold-Ay, A., & Blettner, M. (2009). Descriptive statistics: The specification of statistical measures and their presentation in tables and graphs (Part 7). *Deutsches Ärzteblatt International*, 106(36), 578–583. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2009.0578>
- Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology: How to choose a sampling technique for research. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205035>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Yang, J., & Jo, I. (2022). Roles of work-life balance and trait mindfulness between recovery experiences and employee subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 459–468. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.08.005>