



Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Job Performance*: Mediasi Dan Moderasi Model

Lathifah Aulia Nur Rohmah^{1*}, Vivien Maharani Ekowati²

¹² Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

*Email: lathifahifalia@gmail.com¹, vivien.maharani@yahoo.com^{*2}

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1807>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-06-14

Diperbaiki:

2024-06-15

Disetujui:

2024-06-20

Kata Kunci :

Employee Well-being; Psychological Well-being; Work-life Balance; Job Performance; Work-place Spirituality

Keywords:

Employee Well-being; Psychological Well-being; Work-life Balance; Job Performance; Work-place Spirituality

ABSTRAK

Kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan psikologi merupakan faktor dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan melahirkan performa atau kinerja yang baik juga. Eksplorasi ini berbentuk *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada 107 pegawai tetap Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang. Eksplorasi ini menggunakan metode pengambilan sampel acak sederhana dengan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 107 responden. Penggunaan metode analisis data *Partial Least Square (PLS)* pada eksplorasi ini melalui Smart-PLS versi 4.0. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antara *work-life balance* dan *job performance* yang dimediasi oleh *employee well-being* dan *psychological well-being* serta *work-place spirituality* sebagai variabel moderasi. Adanya dampak positif pada *Work-life balance* terhadap *job performance* menunjukkan output dari eksplorasi ini. Selanjutnya *Employee well-being* dan *Psychological well-being* mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance*. Dan *work-life balance* terhadap *job performance* dapat dimoderasi oleh *work-place spirituality*.

ABSTRACT

This study investigates the relationship between work-life balance, employee well-being, psychological well-being, and job performance in the context of the Malang City Regional Secretariat Government Office. Using a quantitative approach with a simple random sampling method, data was collected from 107 permanent employees. The Partial Least Squares (PLS) method was used to analyze the relationships between these variables. The results show a positive impact of work-life balance on job performance. Additionally, employee well-being and psychological well-being mediate the relationship between work-life balance and job performance. Furthermore, work-place spirituality moderates the influence of work-life balance on job performance. These findings suggest that organizations can enhance employee job performance by promoting work-life balance, fostering employee well-being, and cultivating a workplace spirituality environment.

Alamat Korespondensi

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Keserasian antara kehidupan karir dengan aktivitas pribadi (*work-life balance*) menjadi semakin berarti bagi karyawan di era modern ini. *Work-life balance* merujuk pada keahlian pegawai untuk mengelola tanggung jawab karier dan aktivitas diri seperti keluarga, kesehatan, dan kegiatan sosial mereka secara seimbang. Pengimplementasian Keseimbangan kerja-hidup yang optimal mampu menekan level stres secara signifikan, meningkatkan kepuasan karir, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menyebabkan burnout, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif pada kinerja kerja. Kinerja kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan tingkat komitmen yang tinggi, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks ini, keserasian kehidupan karir yang baik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja karena pegawai merasa lebih puas dan termotivasi.

Kesejahteraan karyawan yang baik sering kali dikaitkan dengan produktivitas yang tinggi, rendahnya tingkat absensi, dan peningkatan loyalitas terhadap perusahaan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang sehat, hubungan baik antar karyawan, dan dukungan manajemen sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. *Employee well-being* adalah kompensasi yang berupa materi atau non-materi yang diberikan atas dasar kebijaksanaan (Hasibuan, 2015). Kesejahteraan psikologis yang baik melibatkan perasaan bahagia, puas, dan memiliki tujuan hidup yang jelas. Di tempat kerja, kesejahteraan psikologis karyawan dapat terpengaruh oleh berbagai aspek seperti tugas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan perusahaan yang membantu keserasian kehidupan kerja.

Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) ialah konsep yang mencakup nilai-nilai, etika, dan tujuan hidup yang mendalam di tempat kerja. (Mitroff dan Denton, 1999) menggambarkan spiritualitas sebagai perasaan yang mendalam terkait dengan diri sendiri, masyarakat, dan alam semesta. *Workplace spirituality* berkaitan dengan pencarian nilai dan target yang lebih besar dalam pekerjaan, serta adanya perasaan yang terhubung dari masing-masing individu. Spiritualitas di tempat kerja mampu menimbulkan iklim karir yang lebih harmonis dan manusiawi, yang dapat memperbaiki kondisi kesejahteraan para pekerja dan kinerja kerja.

Di Indonesia, perhatian terhadap keserasian kehidupan kerja, kinerja kerja, kesejahteraan karyawan, kesejahteraan psikologis, dan spiritualitas di tempat kerja telah meningkat secara signifikan. Tantangan dalam mencapai keserasian kehidupan kerja semakin kompleks seiring perubahan ekonomi, sosial, dan teknologi. Banyak karyawan mengalami peningkatan stres dan burnout akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja mulai meningkat, namun masih banyak perusahaan yang belum memiliki kebijakan atau program untuk mendukung kesehatan mental karyawan.

Eksplorasi ini dilakukan di Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang, yang dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan strategis. Malang memiliki pertumbuhan ekonomi signifikan dengan beragam sektor industri, memberikan lingkungan yang kaya untuk meneliti *work-life balance*, *job performance*, *employee well-being*, *psychological well-being*, dan *workplace spirituality*. Kota ini terkenal dengan pusat pendidikan dengan banyaknya perguruan tinggi, serta memiliki kualitas hidup yang tinggi dan lingkungan yang relatif santai. Pemerintah

daerah dan komunitas bisnis di Malang mendukung eksplorasi akademis, dan latar budaya Jawa yang kental memberikan perspektif unik mengenai *workplace spirituality*.

Work-life balance adalah keserasian antara keadaan, kapasitas, dan keikutsertaan seseorang dalam aktivitas karier, aktivitas diri, dan keluarganya. Artinya, tidak ada pekerjaan atau kehidupan individu di luar pekerjaan yang menghalangi. Kinerja kerja pegawai mampu ditingkatkan dengan *work-life balance* (Arifin dan Agus, 2022). Melalui perbaikan keserasian antara kehidupan dan pekerjaan, *Job performance* mampu ditingkatkan (Cindra dan Artha, 2021). *Job performance* merupakan hasil dari sebuah proses atau kegiatan pada fungsi tertentu yang dilakukan seseorang sebagai individu maupun anggota kelompok, bisnis dan sosial serta hasilnya dapat dinikmati secara individu ataupun sebuah perusahaan sehingga, secara garis besar hasil dari *job performance* mampu mempengaruhi tercapainya tujuan sebuah perusahaan (Alfani et al, 2018).

Work-Life Balance mempunyai efek terhadap *Employee Well-Being* (Nabawanuka, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa keserasian antara pekerjaan dan kewajiban pribadi meningkatkan kesejahteraan mereka. Kesejahteraan pekerja meningkatkan kinerja kerja (Maude dan Annick 2022). Dan kepuasan terhadap keserasian aktivitas karier memiliki efek tidak langsung yang positif terhadap kinerja kerja melalui kesejahteraan di semua sektor. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja memediasi pengaruh kepuasan dengan keserasian kehidupan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya yaitu terdapat eksplorasi yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi kinerja pekerjaan sedangkan: kesejahteraan psikologis sebagian memediasi hubungan mereka (Shahzadi, 2021). Keserasian kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis juga memiliki hubungan positif yang lemah (Mumuni, 2020). Eksplorasi lainnya membuktikan bahwa ada korelasi linier dan positif antara spiritualitas di lingkungan kerja dengan keserasian kehidupan kerja (Budagavi, Anupama dkk, 2021).

Adanya ketidakkonsistenan dalam hasil eksplorasi terdahulu yang terkait dengan *work-life balance* dan *job performance* yang diteliti oleh (Nurhasanah dkk, 2022) dengan output Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam variabel *Psychological Well-Being* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya pegawai berhubungan dengan kondisi mental dan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan kinerja pegawai. Dalam eksplorasi lain yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh persepsi *development* karir dan keserasian kehidupan kerja terhadap kesejahteraan psikologis (Esterina dkk, 2020). Dalam eksplorasi yang lainnya menjelaskan bahwa *spiritual leadership* tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan (Supriyanto dkk, 2020). Namun, dalam eksplorasi lainnya menunjukkan bahwa *work-place spirituality* sebagai variabel mederasi ini memiliki pengaruh terhadap OCB IP (Sani dkk, 2020).

Ketidakkonsistenan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk perbedaan metodologi eksplorasi, pengukuran yang tidak konsisten terhadap variabel-variabel yang terlibat, serta faktor-faktor kontekstual yang berbeda dalam sampel yang diteliti. Selain itu, eksplorasi sebelumnya juga cenderung mengabaikan peran variabel mediasi dan moderasi yang mungkin memengaruhi pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance*. Salah satu pendekatan untuk memahami hubungan yang kompleks ini adalah dengan mempertimbangkan

peran variabel mediasi, seperti *employee well-being* dan *psychological well-being*. *Employee well-being* mencakup aspek fisik, emosional, dan sosial dari kesejahteraan karyawan, sedangkan *psychological well-being* mencakup aspek-aspek seperti kepuasan hidup, pengendalian diri, dan tujuan hidup yang bermakna.

Eksplorasi ini memiliki tujuan untuk menggali korelasi antara *work-life balance* dan *job performance* dengan *employee well-being* dan *psychological well-being* sebagai mediator, serta *workplace spirituality* sebagai moderator. Hasil dari eksplorasi ini diharapkan mampu membagikan peran serta yang signifikan bagi perluasan konsep dan aplikasi manajemen sumber daya manusia. Eksplorasi ini juga diharapkan mampu membagikan pedoman bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan.

KAJIAN PUSTAKA

Work-life Balance

Keserasian kehidupan kerja dapat diartikan sebagai indikator pertumbuhan psikologis dan kesehatan mental pada setiap individu, termasuk tingkat kemandirian dan interaksi positif dengan individu-individu di lingkungannya, seperti keluarga, komunitas, dan rekan kerja (Moorhead dan Griffin, 2014). Dalam eksplorasi lain, keserasian kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik sambil memenuhi komitmen kepada keluarga dan tanggung jawab lainnya seperti kegiatan di luar pekerjaan (Alameeri dkk, 2021). Eksplorasi lain menyatakan bahwa keserasian kehidupan kerja adalah keselarasan antara kondisi, kapasitas, dan partisipasi individu dalam aktivitas karir, aktivitas diri, dan keluarganya, sehingga tidak terdapat satu pun yang mengganggu yang lain (Greenhaus et al., 2003). Terdapat beberapa dimensi dalam keserasian kehidupan kerja, yaitu (Fisher, 2002): Pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, gangguan dari kehidupan pribadi terhadap karir, peningkatan kehidupan pribadi oleh pekerjaan, dan peningkatan pekerjaan oleh kehidupan pribadi.

Job Performance

Job performance merupakan hasil dari sebuah proses atau kegiatan pada fungsi tertentu yang dilakukan seseorang sebagai individu maupun anggota kelompok, bisnis dan sosial serta hasilnya dapat dinikmati secara individu ataupun sebuah perusahaan sehingga, secara garis besar hasil dari *job performance* mampu mempengaruhi tercapainya tujuan sebuah perusahaan (Alfani et al., 2018). *Job performance* berpotensi mempengaruhi tiga faktor utama: dukungan organisasi, kemampuan manajemen, atau efektivitas dalam unit masing-masing pada organisasi dan atau *job performance* mampu memberikan kontribusi pada perkembangan perusahaan (Siswanto et al. 2020). Menurut (Sopiah dan Sangadji, 2018), kinerja kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, kepemimpinan, dinamika tim, sistem, dan kontekstual atau situasional.

Employee Well-being

Kesejahteraan karyawan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, baik dalam bentuk bahan fisik maupun bukan bahan fisik. Adapun tujuan dari

kesejahteraan karyawan yakni sebagai metode untuk meningkatkan efisiensi karyawan dan mendorong terciptanya ketenangan, semangat, komitmen, kedisiplinan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dengan tujuan memelihara dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental mereka (Hasibuan, 2015). *Employee well-being* mencakup tiga dimensi, yaitu (Zheng et al, 2015):

1. *Life well-being* yang memusatkan perhatian pada perawatan diri dan keluarga.
2. *Workplace well-being* yang memusatkan perhatian pada kepentingan dalam bekerja, baik itu kompensasi dan tunjangan, gaya manajemen, pengaturan sistem kerja, pelayanan logistik, dan perlindungan tenaga kerja.
3. *Psychology well-being* yang berfokus pada proses pertumbuhan, sistem pembelajaran, prestasi kerja di perusahaan, dan pencapaian aktualisasi diri.

Psychological Well-being

Menurut teori Ryff dan Singer (1996), keberadaan emosi positif dapat meningkatkan kesehatan mental individu, memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan secara mandiri, menciptakan dan mengatur lingkungan sesuai kebutuhan, serta menetapkan tujuan hidup. Kesejahteraan psikologis adalah kondisi di mana seseorang memiliki sikap dan perasaan positif tanpa adanya masalah psikologis. Pribadi yang mempunyai kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung lebih bahagia, stabil secara emosional, mudah bersosialisasi, dan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan mereka. Secara sederhana, kesejahteraan mental dapat dicapai melalui pencapaian dalam pekerjaan dan kebahagiaan individu. Pengukuran dalam eksplorasi ini menggunakan berbagai aspek dari kesejahteraan psikologis, yang dikembangkan berdasarkan teori Ryff dan Singer (1996), termasuk Kemandirian, Kompetensi Lingkungan, Perkembangan Pribadi, Interaksi Sosial yang Positif, Tujuan Hidup, dan *Self-Acceptance*.

Work-place Spirituality

Spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran dan kesadaran pribadi sebagai makhluk spiritual dalam membentuk lingkungan kerja berdasarkan nilai-nilai budaya organisasi, seperti kejujuran, disiplin, integritas, tanggung jawab, dan semangat. Spiritualitas di tempat kerja memberikan kerangka kerja untuk kehidupan yang efektif, baik dalam bidang pribadi maupun profesional. (Mitroff dan Denton, 1999) menggambarkan 'spiritualitas' sebagai perasaan yang sangat diperlukan berhubungan dengan diri sendiri, masyarakat dan alam semesta sebagai sesuatu yang utuh. Mereka berpendapat bahwa spiritualitas adalah sejenis sifat individu dan bersifat sangat pribadi. Spiritualitas di lingkungan kerja atau *workplace spirituality* memiliki tiga dimensi (Ashmos dan Duchon, 2000), yaitu sebagai berikut: *Inner life*, *Meaningful work*, *Belonging to the community*.

Hipotesis Eksplorasi



Gambar 1. Model Hipotesis

Hipotesis

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*

H2: *Employee Well-Being* dapat memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance*

H3: *Psychological Well-Being* dapat memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance*

H4: *Work-Place Spirituality* mampu memoderasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance*

METODE

Jenis eksplorasi ini yaitu kuantitatif dengan menerapkan pendekatan. Variabel independen yang dari eksplorasi ini adalah Keserasian Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*), dengan *Job performance* sebagai variabel dependennya. *Employee Well-Being* dan *Psychological Well-Being* berfungsi sebagai variabel mediasi, sementara *Work-Place Spirituality* berfungsi sebagai variabel moderasi. Tujuan dari eksplorasi ini yaitu untuk mengidentifikasi serta mengevaluasi dampak secara langsung maupun tidak langsung dari Keserasian Kehidupan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui *Employee Well-Being*, *Psychological Well-Being*, dan *Work-Place Spirituality*. Eksplorasi dilaksanakan di Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang dengan melibatkan seluruh pegawai tetap sebagai populasi. Penggunaan teknik *simple random sampling* digunakan dalam eksplorasi ini dengan berdasarkan rumus Slovin, sehingga diperoleh

107 responden. Data yang dikumpulkan terdiri dari sumber primer dan sekunder melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dalam Skala *Likert* dari 1 hingga 5, di mana nilai 1 menandakan sangat tidak setuju dan nilai 5 menandakan sangat setuju. yang diberikan kepada karyawan tetap.

Analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) dengan Smart-PLS versi 4.0. Proses analisis meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) dengan uji validitas seperti *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Composite Reliability*. Selain itu, dilakukan juga analisis model struktural (*inner model*), uji hipotesis, uji mediasi, dan uji moderasi.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa

Eksplorasi ini menjelaskan pengaruh *work-life balance* terhadap *job performance* dengan *employee well being* dan *psychological well being* sebagai perantara variabel atau mediasi dan *work-place spirituality* sebagai pengatur variabel atau moderasi. Objek pada eksplorasi ini adalah pegawai tetap Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang. Eksplorasi ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda bagi respondennya. Usia dan jenis kelamin mendeskripsikan karakteristik responden dari eksplorasi ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah Sampel	107	100%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	59	55%
Perempuan	48	45%
Usia		
20-30 Tahun	17	16%
31-40 Tahun	39	36%
41-50 Tahun	30	28%
> 50 tahun	21	20%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil Pengujian Instrumen Eksplorasi

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji *Convergent Validity*

Tabel 2. *Outer Loading*

Variabel	Item	Outer Loading
<i>Work-life Balance</i> (X)	X1	0.704
	X2	0.723
	X3	0.738
	X4	0.680
	X5	0.706
	X6	0.772
<i>Job Performance</i> (Y)	X12	0.642
	Y1	0.636
	Y2	0.654

	Y3	0.787
	Y4	0.775
	Y5	0.738
	Y6	0.761
	Y7	0.735
	Y10	0.686
	Y11	0.727
	Y13	0.704
	Y14	0.638
	Y15	0.644
	Y16	0.708
<i>Employee Well-being (Z1)</i>	Z1.2	0.618
	Z1.3	0.850
	Z1.4	0.818
	Z1.8	0.583
	Z1.9	0.664
	Z1.10	0.716
	Z1.11	0.690
<i>Psychological Well-being (Z2)</i>	Z2.2	0.647
	Z2.3	0.795
	Z2.4	0.773
	Z2.6	0.613
	Z2.8	0.781
	Z2.9	0.755
	Z2.10	0.662
	Z2.11	0.731
	Z2.12	0.704
	Z2.13	0.674
<i>Work-place Spirituality (M)</i>	M1	0.737
	M2	0.831
	M3	0.746
	M4	0.745
	M5	0.735
	M6	0.713
	M7	0.749
	M9	0.715

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2, nilai atau skor *outer loading* dari setiap item pernyataan yang mewakili indikator menunjukkan angka di atas 0.5, dengan demikian item-item di atas dapat dikatakan valid.

Average Variance Extrated (AVE)

Tabel 3. *Average Variance Extracted*

Variabel	Average variance extracted (AVE)
----------	----------------------------------

Work-Life Balance (X)	0.505
Job Performance (Y)	0.502
Employee Well-Being (Z1)	0.506
Psychological Well-Being (Z2)	0.513
Work-Place Spirituality (M)	0.558

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 3, nilai AVE dari variabel *work-life balance*, *job performance*, *employee well-being*, *psychological well-being*, *work-place spirituality* ini telah mencapai angka > 0,5. Maka, dapat diartikan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai nilai diskriminan validity yang mencukupi.

Composite Reliability

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability
Work-Life Balance (X)	0.842
Job Performance (Y)	0.919
Employee Well-Being (Z1)	0.848
Psychological Well-Being (Z2)	0.899
Work-Place Spirituality (M)	0.891

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4, dapat diartikan bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas komposit di atas 0,7. Dengan demikian, semua variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 5. *R-square*

Variabel	R-square
Job Performance (Y)	0.778
Employee Well-Being (Z1)	0.251
Psychological Well-Being (Z2)	0.408

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti (2024)

Setelah nilai *R-square* diketahui, maka tahap selanjutnya yaitu menghitung *Q-square*. Menurut (Supriyanto & Maharani 2013), jika nilai *Q-square* (Q^2) > 0 maka hal tersebut mengindikasikan bahwa model mempunyai relevansi prediktif.

Berikut rumus hitung *Q-square* (Q^2):

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2) \\
 Q^2 &= 1 - (1 - 0.778^2)(1 - 0.251^2)(1 - 0.408^2) \\
 Q^2 &= 1 - (1 - 0.605)(1 - 0.063)(1 - 0.166) \\
 Q^2 &= 1 - (0.395)(0.937)(0.834) \\
 Q^2 &= 1 - 0.309 \\
 Q^2 &= 0.691 \\
 Q^2 &= 69.1\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan *Q-square* dapat disimpulkan bahwa model eksplorasi ini memiliki nilai relevansi prediktif 69.1% yang berarti model eksplorasi ini memiliki kontribusi data dengan besar 69.1% sedangkan bagian yang lain sebesar 30.9% mencakup variabel lain yang tidak termasuk dalam eksplorasi ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Work-Life Balance (X) -> Job Performance (Y)</i>	0.146	0.143	0.072	2.035	0.042

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6, maka bisa dijelaskan bahwa variabel *work-life balance* berdampak langsung pada *job performance* dengan nilai path coefficients 0.146 berarah positif dan p-value $0.042 < 0.05$.

Uji Mediasi

Tabel 7. Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Work-Life Balance (X) -> Employee Well-Being (Z1) -> Job Performance (Y)</i>	0.112	0.117	0.045	2.511	0.012
<i>Work-Life Balance (X) -> Psychological Well-Being (Z2) -> Job Performance (Y)</i>	0.311	0.311	0.065	4.757	0.000

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, variabel keseimbangan kerja-hidup pada kinerja pekerjaan melalui kesejahteraan karyawan menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,112, dengan nilai t-statistik 2,511 yang lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, variabel keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja pekerjaan melalui kesejahteraan psikologis menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,311, dengan nilai t-statistik 4,757 yang lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan psikologis mampu memediasi pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja pekerjaan.

Uji Moderasi

Tabel 8. Uji Moderasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Work-Place Spirituality (M) x Work-Life Balance (X) -> Job Performance (Y)</i>	0.107	0.106	0.036	2.979	0.003

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, variabel keseimbangan kerja-hidup pada kinerja pekerjaan yang dimoderasi oleh spiritualitas di tempat kerja menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,107. Nilai t-statistik sebesar $2,979 > 1,96$ dan p-value sebesar 0,003 < dari 0,05. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa spiritualitas di lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh keseimbangan kerja-hidup pada kinerja pekerjaan.

Pembahasan

Hipotesis Pertama (H1): *Work-Life Balance* (X) berpengaruh terhadap *Job Performance* (Y)

Berdasarkan output analisis data, terbukti bahwa keseimbangan kerja-hidup (X) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan (Y) pada karyawan tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai dampak yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa para pegawai tetap Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang telah menerapkan *work-life balance* dengan baik sehingga terdapat peningkatan kinerja kerja pada pegawai tetap Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang.

Variabel *work-life balance* dengan nilai indikator tertinggi adalah keserasian kepuasan dengan pernyataan "Saya selalu antusias dan bersemangat ketika bekerja". Menurut (Wheatley, 2011), *work-life balance* merupakan keahlian seseorang dalam menyelaraskan peran-peran di kehidupan dan profesional secara efektif. Ini mengindikasikan bahwa penerapan *work-life balance* pada tiap individu pegawai tetap Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang sudah dilakukan dengan baik. Hasil eksplorasi ini sependapat dengan eksplorasi yang dikerjakan oleh (Arifin dan Agus, 2022), dengan hasil eksplorasi yang menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* memberikan kontribusi secara positif dan signifikan pada kinerja pekerjaan. Menurut pernyataan ini, *Job Performance* mampu untuk ditingkatkan melalui perbaikan keserasian antara kehidupan dan pekerjaan. Hasil eksplorasi tersebut selaras dengan eksplorasi yang dikerjakan oleh (Cindra dan Artha, 2021) dengan output eksplorasi yaitu *work-life balance* berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerjaan.

Hipotesis Kedua (H2): *Employee Well-Being* (Z1) dapat memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* (X) terhadap *Job Performance* (Y)

Berdasarkan output analisis data, terbukti bahwa *employee well-being* mampu memediasi keterkaitan antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berdampak positif dan signifikan. Ini mengartikan bahwa pegawai dapat mempertahankan kesejahteraan yang baik dengan efektif menerapkan *work-life balance*, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Variabel *employee well-being* dengan nilai indikator tertinggi adalah *workplace well-being* dengan pernyataan "Saya merasa puas dengan tingkat kompensasi dan tunjangan yang saya terima untuk pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini". Menurut (Hasibuan, 2015) Kesejahteraan Karyawan adalah balas kompensasi yang diberikan atas dasar kebijaksanaan baik berupa materi maupun non materi. Ini konsisten dengan eksplorasi yang dilakukan oleh (Nabawanuka, 2022) bahwa *Perceived Supervisor Support* berkontribusi secara positif dan signifikan pada *Work-Life Balance* yang selanjutnya berdampak pada *Employee Well-Being*.

Hal ini menunjukkan bahwa supervisor memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk menjaga keselarasan antara karir dan kewajiban pribadi sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka. Selain itu, eksplorasi yang dikerjakan oleh Sobia, dkk (2022) juga menjelaskan bahwa *Employee well-being* memiliki peran mediasi yang kuat antara *public service motivation* dan *workplace spirituality*.

Hipotesis Ketiga (H3): *Psychological Well-Being* (Z2) dapat memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* (X) terhadap *Job Performance* (Y)

Berdasarkan output analisis data, terbukti bahwa *psychological well-being* mampu memediasi keterkaitan antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja pekerjaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki dampak positif dan signifikan. Ini menyarankan bahwa pegawai yang berhasil menerapkan work-life balance dapat menikmati kesejahteraan psikologis yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Variabel *psychological well-being* dengan nilai indikator tertinggi adalah *Environmental mastery* dengan pernyataan "Saya merasa mampu mengelola tuntutan dan stres dalam lingkungan saya dengan efektif". Seseorang yang dapat mengenali sumber daya psikologis yang ada dalam dirinya dan menggunakan sumber daya tersebut untuk mengembangkan diri dianggap mencapai kesejahteraan psikologis (Christopher, 1999). Eksplorasi terbaru (Shahzadi, 2021) menunjukkan bahwa keserasian antara kehidupan karir dan aktivitas pribadi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, di mana kesejahteraan psikologis berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Temuan lain oleh Nurhasanah dan rekan-rekan (2022) menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya pegawai berhubungan dengan kondisi mental dan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perolehan kinerja pegawai.

Hipotesis Keempat (H4): *Work-place Spirituality* (M) dapat memoderasi hubungan antara *Work-Life Balance* (X) terhadap *Job Performance* (Y)

Berdasarkan output analisis data, terbukti bahwa *work-place spirituality* mampu memoderasi keterkaitan antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja pekerjaan. Variabel-variabel tersebut berdampak positif pada eksplorasi ini yang mengartikan bahwa spiritualitas di lingkungan kerja dapat mempengaruhi hubungan keserasian kehidupan karir terhadap kinerja kerja pada karyawan yang tetap. *Work-place spirituality* dengan nilai indikator tertinggi adalah *Meaningful work/* Perasaan bermakna dalam pekerjaan dengan pernyataan "Lingkungan kerja disini membuat saya menyukai pekerjaan saya". (Mitroff dan Denton, 1999) menggambarkan 'spiritualitas' sebagai perasaan yang sangat diperlukan berhubungan dengan diri sendiri, masyarakat dan alam semesta sebagai sesuatu yang utuh. Temuan ini konsisten Berdasarkan riset yang dilakukan oleh (Budagavi, 2021), terlihat adanya hubungan positif dan satu arah antara spiritualitas di lingkungan kerja dan keserasian kehidupan karir karyawan. Temuan ini selaras dengan eksplorasi yang dilaksanakan oleh (Cindra dan Artha, 2021), mengindikasikan bahwa keserasian antara kehidupan karir dan kehidupan pribadi berkontribusi secara positif dan

signifikan pada kinerja pekerjaan, sementara spiritualitas di lingkungan kerja juga berkontribusi secara positif dan signifikan kepada kinerja pekerjaan.

SIMPULAN

Keserasian antara aktivitas karir dan kehidupan pribadi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai tetap di Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang. Kesejahteraan karyawan berfungsi sebagai perantara pengaruh keserasian kehidupan karir terhadap kinerja pegawai tetap tersebut. Selain itu, kesejahteraan psikologis juga berperan sebagai perantara antara keserasian kehidupan kerja dan kinerja pegawai tetap di Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang. Di sisi lain, spiritualitas di lingkungan kerja memoderasi hubungan keserasian kehidupan karir dan kinerja pegawai dalam konteks ini.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa pegawai tetap Kantor Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Malang telah menerapkan *work-life balance* dengan baik, sehingga mempengaruhi kesejahteraan mereka dan dapat meningkatkan performa kerja mereka. Dengan demikian, organisasi dapat meraih keberhasilan dalam pertumbuhan yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Keterbatasan eksplorasi dapat dilihat dari proses pengambilan sampel yang hanya pada pegawai tetap, sehingga hasil penelitian kurang bisa digeneralisasikan. Saran untuk eksplorasi selanjutnya dapat mempertimbangkan kriteria sampel responden, maupun menambahkan variabel eksplorasi baru yang berpotensi dapat mempengaruhi *job performance*. Sehingga eksplorasi selanjutnya dapat menghasilkan interpretasi yang kian mendalam mengenai komponen-komponen yang berkontribusi pada *job performance*.

REFERENSI

- Alameeri, K, M Alshurideh, Kurdi Al, S.A Salloum, and 6th International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics, AISI 2020. 2021. "The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership." *Advances in Intelligent Systems and Computing* V1261 Aisc (2021): 668-680. https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60.
- Alfani, Muhammad & Muhammad Hadini. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2 (2), 73-85.
- Arifin, Muhammad dan Muharto, Agus. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 15, No. 1, Hal. 37-46. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Boulet, M. and Parent-Lamarque, A. (2023), "Workers' well-being and job performance in the context of COVID-19: a sector-specific approach", *Evidence-based HRM*, Vol. 11 No. 3, pp. 377-394. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2021-0139>
- Budagavi, D. A., Immaculate Joseph Kirthika, & Deepika GS. (2022). WORKPLACE SPIRITUALITY AND WORK-LIFE BALANCE: A CRITICAL STUDY . *M. S. Ramaiah Management Review* " >ISSN (Print) - 0975-7988 , 12(01), 8–22. <https://doi.org/10.52184/msr.v12i01.103>

- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77 (2), 141–152.
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *ProQuest Information & Learning*, 63.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510– 531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Griffin, Ricky W., Moorhead, Gregory. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Haji Masagung.
- Irram Shahzadi, Umair Ali, haroon Naem. (2021). The Mediating Impact of Psychological Wellbeing on Relationship between Work Life Balance and Employee Performance: an Evidence from Pakistani News Media Industry. *International Journal of Management*, Vol. 12, hal 322-334.
- Meriam Esterina, Mergana Septika Silvi, Desy Rahmawati. (2020). Effect of Perceived Career Development and Work-Life Balance to Psychological WellBeing of Lecturer. *Jurnal Psikologi Malaysia*, Vol. 34, No. 3, Hal 119-127.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Mumuni, R. (2020). Work-Life Balance and Psychological Well-Being of Mental Health Nurses in Ankaful Psychiatric Hospital: The Moderating Role of Personality Trait. *Department of Educational Foundation*.
- Nabawanuka, H. and Ekmekcioglu, E.B. (2022), "Millennials in the workplace: perceived supervisor support, work–life balance and employee well–being", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 54 No. 1, pp. 123-144. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2021-0041>
- Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisayah, I. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.31098/quant>.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 6, 14–23.
- Sani, A. and Maharani Ekowati, V. (2020), "Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance", *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 11 No. 6, pp. 1777-1799. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Siswanto, S., Masyhuri, M., Maksum, I., & Murdiansyah, I. (2020). The role of job satisfaction as a mediating variable on leadership styles to employee performance . *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 54–65. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4796>
- Sobia Hassan, Nighat Ansari, Ali Rehman, Amani Moazzam. (2022). Understanding public service motivation, workplace spirituality and employee well-being in the public sector. *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. 38, No. 1, Hal. 147-172. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0135>
- Sopiah & Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Prabantini (ed.); Edisi 1). Penerbit Andi Yogyakarta. www.andipublisher.com
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Eksplorasi Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. UIN Maliki Press
- Supriyanto, A., Ekowati, Vivin M., Maghfuroh, Ummi. (2020). Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and

- employee performance?. *Management Science Letters*, 10, 1107-1114. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.031>
- Wheatley, D. (2011). Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. *Personnel Review*, 41(6), 813–831.
- Witari Ni Putu Cindra, Wibawa I Made Artha. (2021). The Role of Organizational Commitment to Mediate The Influence of Work-Life Balance and Workplace Spirituality on Employee Performanace: a Study at PT. Puspasari Perkasa. *Eurasia: Economics & Business*, Vol. 12, No. 54, hal 3-15. <https://doi.org/10.18551/econeurasia.2021-12>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1990>