

## **Menakar Kinerja Karyawan ACK Fried Chicken di Kabupaten Badung Dengan Disiplin, Keseimbangan Kerja, dan Kepuasan**

I Komang Rama Surya Narendra Sanggrani<sup>✉</sup>, Made Mulyadi<sup>2</sup>

Universitas Pendidikan Nasional

### **Abstrak**

Studi kuantitatif ini bertujuan menganalisis kontribusi Disiplin Kerja, *Work-life Balance* (WLB), dan Kepuasan Kerja sebagai Penggerak Efektivitas Kinerja para pekerja di ACK Fried Chicken Kabupaten Badung, dengan menggunakan teknik SEM-PLS. Pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (kuesioner, wawancara, observasi) terhadap 160 responden karyawan tetap. Temuan empiris mengungkap pola hubungan yang menarik: Disiplin Kerja secara signifikan memengaruhi Kepuasan Kerja, namun Capaian Kinerja yang dihasilkan ternyata tidak secara instan terdampak oleh hal tersebut. Di lain pihak, WLB menunjukkan dampak ganda, yakni signifikan terhadap Kepuasan Kerja sekaligus berpengaruh langsung dan kuat terhadap Kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian, peningkatan kinerja justru lebih didorong oleh pencapaian keseimbangan hidup-kerja secara langsung, dibandingkan melalui mekanisme kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Implikasi strategisnya, manajemen disarankan untuk lebih memprioritaskan pengembangan kebijakan dan program yang mendukung harmonisasi antara beban kerja dan kehidupan di luar kantor bagi para pekerja, terutama mengingat karakteristik industri makanan cepat saji yang menuntut kesiapan dan pelayanan prima dari sumber daya manusianya.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Work-life Balance, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, ACK Fried Chicken.*

### **Abstract**

This quantitative study aims to analyze the contribution of Work Discipline, Work-Life Balance (WLB), and Job Satisfaction as Drivers of Work Performance Effectiveness of workers at ACK Fried Chicken in Badung Regency, using the SEM-PLS technique. Data collection was conducted through triangulation (questionnaires, interviews, observations) of 160 permanent employee respondents. Empirical findings reveal an interesting relationship pattern: Work Discipline significantly influences Job Satisfaction, but the resulting Performance Achievement is not immediately affected by it. On the other hand, WLB shows a dual impact, namely significantly on Job Satisfaction while having a direct and strong influence on Performance. These results indicate that in the context of the study, performance improvement is driven more by the direct achievement of work-life balance, rather than through the mechanism of job satisfaction as a mediating variable. The strategic implication is that management is advised to prioritize the development of policies and programs that support harmonization between workload and life outside the office for workers, especially considering the characteristics of the fast food industry that demands readiness and excellent service from its human resources.

**Keywords:** *Work Discipline, Work-life Balance, Job Satisfaction, Employee Performance, ACK Fried Chicken.*

---

Copyright (c) 2026 I Komang Rama Surya Narendra Sanggrani

<sup>✉</sup> Corresponding author :

Email Address : [komangrama2019@gmail.com](mailto:komangrama2019@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Menurut Jackson & Mathis (2019), SDM merupakan komponen vital bagi keberhasilan organisasi. Perannya melampaui tugas operasional, yaitu menjadi aset strategis yang terlibat langsung dalam perencanaan, pengambilan keputusan, dan pencapaian sasaran organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara optimal menjadi faktor penentu (atau: *driver*) utama dalam efektivitas manajemen modern. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah pendekatan terstruktur dan strategis yang mencakup tahap perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, dan pemantauan atas semua aktivitas dari sisi ketenagakerjaan (Mondy & Martocchio, 2020). Keberhasilan MSDM dapat menciptakan iklim kerja yang lebih memuaskan, produktivitas, diiringi dengan peningkatan kesetiaan staf, yang berdampak pada daya saing institusi (Dessler, 2020).

Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM. Menurut (Robbins & Judge, 2020), kinerja adalah hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan persepsi individu terhadap peran pekerjaannya. Kinerja yang tinggi menjadi penentu utama efisiensi organisasi, khususnya di sektor jasa yang bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan.

Dalam menghadapi tuntutan konsumen yang semakin tinggi, organisasi perlu mengelola sejumlah variabel yang menjadi pendorong utama performa kerja. Dalam berbagai penelitian, faktor-faktor tertentu secara konsisten menunjukkan korelasi yang kuat dan bermakna terhadap efektivitas pelaksanaan tugas oleh tenaga kerja. antara lain disiplin kerja, kepuasan kerja dan kemampuan mengatur keseimbangan antara peran profesional dan personal (Ariani, 2022), (Prasetyo et al., 2023), (Wulandari & Hidayat, 2021). Faktor-faktor ini sangat relevan dalam industri jasa makanan cepat saji yang mengandalkan kecepatan dan kualitas pelayanan. Maka dari itu, penelitian yang mendalam mengenai berbagai faktor itu penting untuk pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM.

Salah satu unit usaha yang memerlukan perhatian dalam pengelolaan SDM adalah ACK Fried Chicken di Kabupaten Badung, Bali. Sebagai usaha kuliner cepat saji, keberhasilan pelayanan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Namun, hasil observasi dan wawancara dengan manajemen serta karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di ACK Fried Chicken masih belum optimal. Masalah yang teridentifikasi antara lain keterlambatan hadir, ketidaksesuaian dalam menjalankan SOP pelayanan, dan penurunan kepuasan pelanggan yang tercermin dari keluhan mengenai pelayanan lambat, kesalahan pesanan, dan sikap kurang ramah karyawan. Beberapa karyawan juga mengeluhkan ketidakpastian dalam jadwal kerja yang tidak konsisten.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Masalah Kinerja Karyawan di ACK Fried Chicken

Jenis Masalah	Jumlah Kasus/Bulan	Keterangan
Keterlambatan masuk kerja	15 kasus	Tidak ada pemberitahuan sebelumnya
Ketidakhadiran tanpa alasan jelas	10 kasus	Mempengaruhi rotasi shift
Kesalahan pesanan dan pelayanan lambat	8 keluhan pelanggan	Berdasarkan kotak saran dan Google Review
Pelanggaran SOP pelayanan (tidak briefing, dll)	12 kejadian	Diamati langsung oleh supervisor
Keluhan karyawan soal jadwal tidak konsisten	Mayoritas karyawan	Diungkapkan saat wawancara awal

Sumber: Hasil Wawancara Penulis

Rekapitulasi masalah kinerja karyawan di ACK Fried Chicken menunjukkan adanya 15 kasus keterlambatan kerja per bulan, 10 ketidakhadiran tanpa alasan jelas, serta 12 pelanggaran SOP pelayanan. Masalah ini diperburuk oleh ketidaksesuaian jadwal kerja yang mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi karyawan. Temuan ini menggarisbawahi urgensi untuk melakukan kajian lebih mendalam guna merumuskan faktor-faktor pendorong kinerja karyawan pada konteks unit usaha tersebut.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, tingkat kedisiplinan kerja diterima dalam konteks variabel vital yang berpengaruh langsung pada capaian kinerja staf. (Hasibuan, 2021) Pada hakikatnya, kedisiplinan kerja merupakan manifestasi nyata dari komitmen individu terhadap kepatuhan pada seluruh aturan dan kebijakan organisasi. Berbagai temuan penelitian mengindikasikan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai pendorong (driver) yang meningkatkan efektivitas kinerja (Kurniawati & Sulistyo, 2022) serta (Fauzan & Febrian, 2023), meskipun beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda (Sari & Nugroho, 2021; Anggraini & Indrawati, 2022). Di ACK Fried Chicken, masalah kedisiplinan menjadi persoalan utama yang memengaruhi ketertiban layanan dan kepuasan pelanggan.

Kemampuan seorang karyawan dalam menyerap tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi efektivitas kerjanya. WLB, sebagaimana didefinisikan Aisyah et al. (2023), pada hakikatnya terwujud ketika seseorang dapat mengalokasikan waktu, tenaga, dan fokus secara seimbang antara urusan profesional dan domestik tanpa menimbulkan ketegangan. Penelitian dari Putri & Susil (2021) serta Wulandari & Hidayat (2021) turut memperkuat temuan bahwa ketercapaian keseimbangan ini berhubungan positif dengan peningkatan performa kerja. Dalam konteks ACK Fried Chicken, ketidakpastian jadwal kerja yang sering kali berubah tanpa konfirmasi awal dapat mengganggu stabilitas kehidupan di luar pekerjaan, berisiko meningkatkan tekanan psikologis. Alhasil, hal ini berujung pada menurunnya tingkat produktivitas.

Kepuasan kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2020), rasa puas terhadap pekerjaan dapat berfungsi sebagai penggerak motivasi, mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan berkomitmen dalam peran mereka. Penelitian-penelitian seperti (Ariani, 2022) dan (Fauzan & Febrian, 2023) mengonfirmasi terlihat pengaruh yang jelas dari kepuasan kerja terhadap efektivitas dan hasil kerja. Di ACK Fried Chicken, ketidakpuasan kerja banyak disebabkan oleh pembagian tugas yang tidak proporsional, kurangnya penghargaan, dan komunikasi yang terbatas antar karyawan.

Maka, urgensi penelitian ini terletak pada upaya untuk mengisi celah kajian sekaligus menyajikan sebuah model utuh yang memadukan disiplin kerja, WLB, dan kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja. Secara praktis, studi ini diharapkan memberikan masukan bernilai bagi manajemen ACK Fried Chicken dalam menyusun strategi peningkatan kinerja melalui tiga pilar utama: pembinaan kedisiplinan, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dan penciptaan lingkungan kerja yang memuaskan.

## METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Studi ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif. Data primer dan sekunder kemudian dihimpun dari 160 karyawan tetap ACK Fried Chicken di Kabupaten Badung dengan tiga cara: penyebaran kuesioner terstruktur, observasi langsung, dan wawancara mendalam. Peneliti menyusun kuesioner menggunakan skala Likert guna menangkap tingkat persetujuan responden terhadap berbagai pernyataan terkait variabel penelitian. Tahap analisis data dilakukan setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan

reliabel. Teknik yang digunakan adalah *path analysis* dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Teknik ini dipilih untuk memodelkan variabel laten dan menguji hubungan kausal antar variabel. Hasilnya, diperoleh gambaran yang gamblang tentang bagaimana disiplin kerja dan WLB memengaruhi aspek kepuasan dan kinerja secara simultan.

**Tabel 2.** Indikator Pengukuran Variabel

No	Indikator	Pernyataan	Skala 1-5
<b>Disiplin Kerja</b>			
1	X1_1	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan perusahaan	
2	X1_2	Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan	
3	X1_3	Saya berusaha menjaga kualitas kerja sesuai dengan tanggung jawab saya.	
4	X1_4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.	
<b>WLB</b>			
1	X2_1	Saya dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga.	
2	X2_2	Jadwal kerja di perusahaan saya cukup fleksibel untuk menyesuaikan kebutuhan pribadi/keluarga.	
3	X2_3	Saya mampu mengelola beban kerja sehingga tidak menimbulkan konflik dalam kehidupan pribadi	
4	X2_4	Perusahaan memberikan kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan	
<b>Kepuasan Kerja</b>			
1	Z1_1	Tugas kerja yang saya lakukan memberikan pengalaman berharga bagi saya.	
2	Z1_2	sistem pemberian insentif di perusahaan adil dan transparan	
3	Z1_3	Saya merasa atasan memberikan arahan dan bimbingan dengan baik.	
4	Z1_4	Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja saya.	
<b>Kinerja Karyawan</b>			
1	Y1_1	Saya selalu memperhatikan detail agar pekerjaan tidak menimbulkan kesalahan.	
2	Y1_2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target harian yang ditentukan.	
3	Y1_3	Saya mampu menyusun prioritas pekerjaan agar tidak melewati batas waktu.	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel berikut menjabarkan karakteristik responden yang berjumlah 160 orang, yang dibedakan berdasarkan empat aspek:

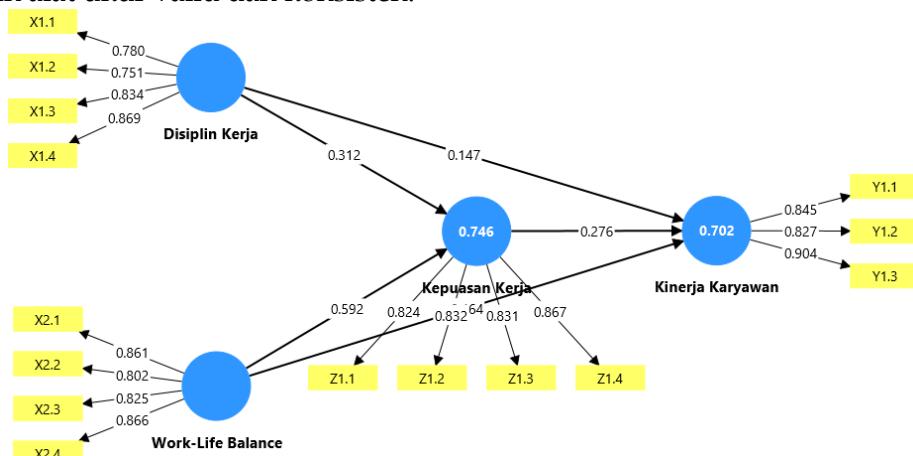
**Tabel 3.** Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi (n)	%
----------	---------------	---

Jenis Kelamin			
Laki-Laki	80	50.0	
Perempuan	80	50.0	
Usia			
20 – 29	9	5.6	
30 – 39	72	45.0	
40 – 49	62	38.8	
50 - 59	17	10.6	
Lama Bekerja			
< 5 tahun	74	46.3	
5 – 10 tahun	80	50.0	
>10 tahun	6	3.8	
Pendidikan			
SMA	37	23.1	
D3	18	11.3	
S1	96	60.0	
S2	8	5.0	
S3	1	0.6	

### Pengujian Outer Model

Outer model menguji keterkaitan variabel laten dengan indikatornya untuk memastikan alat ukur valid dan konsisten.



Gambar 1. Output PLS Algorithm

Profil demografis dari 160 responden penelitian ini dideskripsikan berdasarkan empat kategori utama, yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Kode	Convergent Validity		Reability	
		Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reability
Disiplin Kerja	X1_1	0.780			
	X1_2	0.751	0.656	0.824	0.884
	X1_3	0.834			
	X1_4	0.869			
Work-Life Balance	X2_1	0.861			
	X2_2	0.802	0.704	0.859	0.905
	X2_3	0.825			

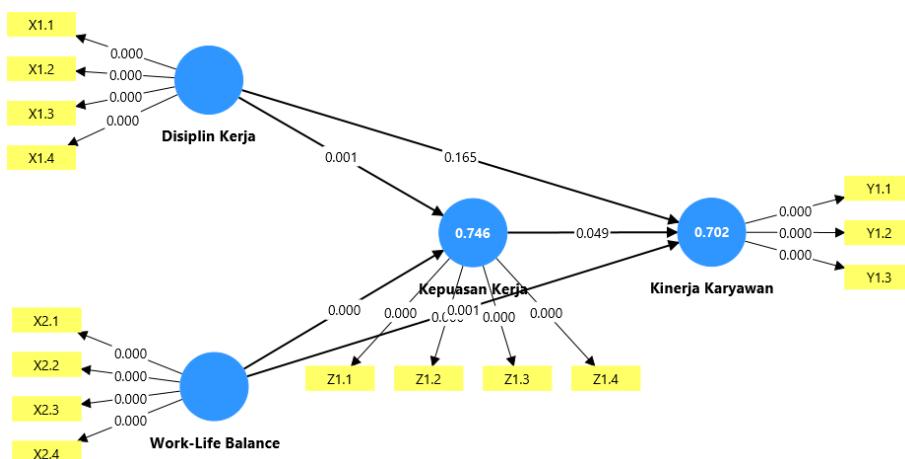
	X2_4	0.866			
	Z1_1	0.845			
Kinerja Karyawan	Z1_2	0.827	0.704	0.860	0.905
	Z1_3	0.904			
	Z1_4	0.824			
Kepuasan Kerja	Y1_1	0.832			
	Y1_2	0.831	0.738	0.821	0.894
	Y1_3	0.867			

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Output analisis statistik dalam tabel memperlihatkan bahwa persyaratan validitas konvergen telah tercapai, yakni dengan seluruh *outer loading* melebihi 0,7 dan nilai AVE di atas 0,5. Hal ini menjadi bukti bahwa setiap indikator secara adekuat mewakili dimensi konstruk yang diukur, yang menandakan model pengukuran yang baik. Di sisi reliabilitas, seluruh nilai yang dihasilkan (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*) berada pada rentang yang dapat diterima ( $\geq 0,6$  dan  $\geq 0,7$ ). Implikasinya, instrumen yang digunakan dalam studi ini dapat dikatakan stabil dan andal untuk menangkap variabel-variabel penelitian.

### Pengujian Inner Model

Evaluasi terhadap hubungan kausal dan signifikansinya dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis *inner model* pada PLS-SEM. Kekuatan prediksi model diukur menggunakan R-Square ( $R^2$ ), di mana nilai 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah (Ghozali, 2023). Sementara itu, arah dan tingkat signifikansi setiap hubungan hipotesis diuji melalui *path coefficient*. Berdasarkan standar Purnami & Agus (2020), hubungan dinyatakan signifikan jika memiliki *t-statistic*  $> 1,64$  (untuk uji satu-arah) atau *p-value*  $< 0,05$ .



Gambar 2. Output Bootstrapping

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja	0.746	0.742
Kinerja Karyawan	0.702	0.696

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Nilai R-Square untuk Kepuasan Kerja adalah 0,746 (Adjusted R-Square 0,742), yang menunjukkan model dapat menjelaskan 74,6% variasi, dengan sisanya 25,4% dipengaruhi faktor lain. Untuk Kinerja Karyawan, R-Square 0,702 (Adjusted R-Square 0,696), yang berarti model menjelaskan 70,2% variasi, dan sisanya 29,8% dipengaruhi faktor eksternal. Kedua nilai ini menunjukkan daya jelaskan yang kuat.

### Bootstrapping (Uji Hipotesis)

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis

		Sampel asli (O)	T statistik ( O/STDEV )	P-values	Ket.
Disiplin Kerja	-> Kepuasan Kerja	0.312	3.282	0.001	Diterima
Disiplin Kerja	-> Kinerja Karyawan	0.147	1.388	0.165	Diterima
Kepuasan Kerja	-> Kinerja Karyawan	0.276	1.969	0.049	Diterima
WLB -> Kepuasan Kerja		0.592	6.277	0.000	Diterima
WLB -> Kinerja Karyawan		0.464	3.253	0.001	Diterima
Disiplin Kerja	-> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.086	1.710	0.087	Diterima
WLB	-> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.163	1.794	0.073	Diterima

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil *path coefficient* pada tabel 5, dapat dijabarkan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Dampak Signifikan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Karyawan

Analisis *bootstrapping* mengonfirmasi bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk Kepuasan Kerja. Dukungan statistik atas temuan ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,312, dengan nilai T-statistik 3,282 ( $> 1,96$ ) dan *p-value* 0,001 ( $< 0,05$ ). Hasil tersebut menyebabkan hipotesis penelitian diterima. Implikasinya, semakin baik penerapan disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wijaya dkk. (2021) yang mengungkap peran signifikan disiplin kerja dalam mendorong motivasi dan kinerja. Dukungan serupa juga datang dari studi Widyawati (2021) dan Maharani dkk. (2022) yang menegaskan bahwa disiplin merupakan elemen kunci dalam menciptakan sikap positif dan lingkungan kerja yang nyaman. Namun, hasil ini tidak konsisten dengan laporan Candana dkk. (2020) yang menemukan pengaruh tidak signifikan. Perbedaan ini dapat dipicu oleh faktor kontekstual organisasi serta tidak dimasukkannya variabel psikologis seperti kepuasan kerja dalam model penelitian mereka.

### 2. Efek Disiplin terhadap Performa Kerja

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien jalur 0,147, T-statistik 1,388, dan *p-value* 0,165. Hasil ini mendukung penelitian Jufrizien (2021) dan Candana dkk. (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa faktor pendukung seperti motivasi. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian Hustia (2020), Widyawati (2021), dan Maharani dkk. (2022) yang menyebutkan disiplin sebagai determinan utama kinerja. Perbedaan ini diduga disebabkan oleh karakteristik pekerjaan dan faktor psikologis yang memengaruhi karyawan di lingkungan kerja yang spesifik.

### 3. Kepuasan Kerja sebagai Penggerak Efektivitas Kinerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima, berdasarkan nilai koefisien 0,276, T-statistic 1,969 ( $> 1,64$ ), dan *p-value* 0,049 ( $< 0,05$ ). Artinya, terdapat hubungan positif di mana karyawan yang lebih puas

cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil ini konsisten dengan kesimpulan Nurlia & Nurdin (2020) serta Prasetyo dan kawan-kawan (2023), yang melihat kepuasan kerja baik sebagai pendorong langsung kinerja maupun sebagai variabel pemediasi. Implikasinya, kepuasan kerja berfungsi sebagai fondasi psikologis yang memperkuat motivasi dan komitmen, yang kemudian diwujudkan dalam peningkatan kualitas kerja.

Work-Life Balance (WLB) terbukti secara statistik merupakan determinan yang kuat bagi Kepuasan Kerja. Pengujian menghasilkan koefisien 0,592 dengan T-statistic 6,277 dan p-value 0,000, yang mengindikasikan hubungan yang sangat signifikan. Temuan ini didukung oleh literatur, seperti penelitian Nurlia & Nurdin (2020) dan Putra & Prasetyo (2022), yang menyoroti peran WLB dalam menciptakan kepuasan dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Hal ini menegaskan bahwa terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan personal merupakan kunci penting untuk membangun perasaan puas dan nyaman dalam bekerja..

#### 4. Dampak Langsung WLB terhadap Efektivitas Kerja

Analisis data mengungkap bahwa Terdapat dampak positif yang signifikan dan langsung dari WLB terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Kekuatan hubungan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,464 dengan T-statistik 3,253 dan p-value 0,001, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Alur logika pada penelitian ini selaras dengan kesimpulan Putra & Prasetyo (2022) yang menyebutkan bahwa kecakapan dalam menciptakan keseimbangan antara ranah pekerjaan dan pribadi secara langsung mendorong kinerja, karena pengaturan waktu yang baik dapat menekan tingkat stres dan pada saat yang sama meningkatkan fokus serta produktivitas. Meskipun studi terdahulu seperti Hustia (2020) dan Maharani dkk. (2022) tidak secara eksplisit menguji WLB, hasil penelitian ini justru menegaskan bahwa aspek keseimbangan hidup-karya semakin krusial dan relevan dalam dinamika lingkungan bisnis kontemporer.

#### 5. Ketidakefektifan Kepuasan Kerja sebagai Mediator

Pengujian efek mediasi menghasilkan temuan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan secara signifikan (koefisien = 0,086; T-statistik = 1,710; p-value = 0,087). Hasil ini menolak hipotesis mediasi dan selaras dengan pendapat Jufrizien (2021) bahwa disiplin kerja memerlukan faktor lain, seperti motivasi, untuk dapat memengaruhi kinerja. Oleh karena disiplin kerja sendiri tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja, maka tidak signifikannya jalur mediasi melalui kepuasan kerja merupakan konsekuensi yang dapat dipahami.

#### 6. Mediasi Kepuasan Kerja dalam Kaitan Work-Life Balance dengan Kinerja

Temuan dari pengujian efek mediasi mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja gagal berperan sebagai mediator yang signifikan antara WLB dan Kinerja Karyawan (koefisien = 0,163; T-statistik = 1,794; p-value = 0,073). Dengan kata lain, pengaruh WLB terhadap kinerja lebih bersifat langsung dan tidak bergantung pada peningkatan kepuasan kerja sebagai penghubung. Temuan ini agak berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Nurlia & Nurdin (2020), namun sekaligus menegaskan bahwa dalam konteks spesifik ini, WLB berdampak pada kinerja melalui mekanisme lain di luar kepuasan kerja yang diukur.

## SIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa WLB secara langsung dan kuat menentukan kinerja, sementara disiplin kerja hanya berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri terbukti penting sebagai pendorong kinerja meski tidak menjadi mediator yang efektif.

Oleh karena itu, rekomendasi praktis bagi manajemen ACK Fried Chicken berfokus pada optimalisasi WLB melalui pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel dan peningkatan kepuasan kerja lewat program kesejahteraan. Disiplin kerja tetap perlu dipertahankan, namun perlu diiringi dengan upaya membangun motivasi intrinsik karyawan.

Ke depan, penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel motivasi, kepemimpinan, atau kompetensi, serta mengeksplorasi faktor psikososial seperti ketahanan kerja dan dukungan tim sebagai variabel penjelas tambahan.

## Referensi :

- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The effect of work life balance on employee performance in manufacture companies (Case study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(1), 26–33.
- Ariani, D. W. (2022). Work engagement dan kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap pengaruh WLB dan meaningful work terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 24(2), 101–112.
- Candana, I. P. G., Putra, A. A., & Riani, D. A. (2020). Disiplin kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 145–156.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Fauzan, M., & Febrian, D. H. (2023). Pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 45–52.
- Ghozali. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0*.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hustia, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja selama pandemi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 33–41.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Jufrizien. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 112–125.
- Kurniawati, R., & Sulistyo, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 11(2), 88–97.
- Maharani, D., Santoso, H., & Kurniawan, A. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(1), 77–89.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Nurlia, & Nurdin. (2020). WLB dan kepuasan kerja terhadap kinerja di KPP Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 6(2), 98–107.
- Prasetyo, A. P. B., Wibowo, A., & Lestari, D. P. (2023). Pengaruh WLB terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 68–77.
- Purnami, L. D., & Agus, A. A. (2020). The Effect of Perceived Value and Mobile Game Loyalty on in-App Purchase Intention in Mobile Game in Indonesia (Case Study: Mobile Legend and Love Nikki). *ASEAN Marketing Journal*, 12(1), 9–19. <https://doi.org/10.21002/amj.v12i1.12887>
- Putra, A., & Prasetyo, R. (2022). Pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja dan kinerja di PT XYZ Jakarta. *Jurnal Manajemen Strategi*, 10(1), 55–67.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku organisasi* (18th ed.). Salemba Empat.
- Widyawati, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 123–134.
- Wijaya, H., Sari, M., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja di PT Kereta Api Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 88–99.
- Wulandari, D., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja dan kinerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 103–112.