



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 9426-9436

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu

Dwi Jahrotun Millah^{1✉}, Dadan Ahmad Fadili²

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: dwijahrotunmillah@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kab. Indramayu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life*. *Work Life Balance* yang sesuai harapan dan *Quality of Work Life* yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ASN Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indramayu. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Untuk penelitian ini, digunakan perangkat lunak Microsoft Excel dan SPSS dengan data utama yang berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada 80 pegawai ASN Dinas Tenaga Kerja Kab. Indramayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, *Quality of Work Life*, dan Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kab. Indramayu dinilai baik. Korelasi antara *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* memiliki hubungan yang cukup kuat, yaitu sebesar 0,482. Terdapat pengaruh parsial *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 24,7%, dan pengaruh parsial *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 57,9%. Pengaruh simultan *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kab. Indramayu adalah sebesar 51,9%, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Quality of Work Life*, *Kepuasan Kerja*

Abstract

Job satisfaction of employees at the Indramayu Regency Manpower Office can be influenced by various factors, including Work-Life Balance and Quality of Work Life. Achieving a desired Work-Life Balance and an optimal Quality of Work Life for employees can certainly enhance job satisfaction and facilitate the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance and Quality of Work Life on the Job Satisfaction of ASN employees at the Indramayu Regency Manpower Office. The research method used is descriptive verification with a quantitative approach. To investigate this, software tools such as Microsoft Excel and SPSS were used, with primary data sourced from questionnaires distributed to 80 ASN employees at the Indramayu Regency Manpower Office. The results of the study show that the conditions for Work-Life Balance, Quality of Work Life, and Job Satisfaction at the Indramayu Regency Manpower Office are considered good. The correlation between Work-Life Balance and Quality of Work Life is quite strong, at 0.482. There is a partial influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction of 24.7%. There is a partial influence of Quality of Work Life on Job Satisfaction of 57.9%. There is a simultaneous influence of Work-Life Balance and Quality of Work Life on Job Satisfaction at the Indramayu Regency Manpower Office of 51.9%, while the remaining 48.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work-Life Balance, Quality of Work Life, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Saat ini, sektor ekonomi sedang mengalami perubahan signifikan sebagai dampak dari globalisasi yang semakin pesat. Perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mampu bersaing untuk mempertahankan pangsa pasar lokal dari perusahaan-perusahaan asing yang memiliki kemampuan untuk mendominasi ekonomi baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Tantangan yang muncul akibat globalisasi ini mempengaruhi berbagai aspek kehidupan organisasi, termasuk pemerintahan dan bisnis. Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan masyarakat, organisasi pemerintahan atau instansi harus mampu melaksanakan pemerintahan yang baik dan terpercaya.

Sumber daya manusia mencakup semua aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam sebuah organisasi pemerintahan atau perusahaan. Ini meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, manajemen kinerja, kompetensi, serta manajemen hubungan antara pegawai dan manajemen. Pegawai, sebagai sumber daya utama, harus memberikan kinerja terbaik mereka untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kontribusi yang optimal, visi dan misi organisasi dapat tercapai. Kesuksesan organisasi dapat diukur melalui tingkat kepuasan kerja pegawai, yang merupakan ekspresi dari kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Pelaksanaan atau instansi yang mampu memenuhi kebutuhan pegawai, seperti pencapaian tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan elemen pendukung lainnya, akan menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi di kalangan pegawai.

Suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, karena ini adalah indikator penting dalam menilai kinerja pegawai dan kualitas instansi atau pelaksanaan. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dapat mengalami ketakutan dan kecemasan, yang dapat menyebabkan tingginya tingkat pergantian pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi upah dan gaji, peluang pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan pengawasan yang efektif. Penelitian dari (Faulzi et al., 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan dan membawa banyak manfaat bagi organisasi. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, karena kepuasan kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, mengurangi turnover, dan meningkatkan produktivitas pegawai.

Suatu Organisasi hendaknya memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam menilai pegawai dan instansi atau pelaksanaan. Ketika pegawai puas dengan pekerjaannya, mereka menjadi lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Namun, pegawai yang tidak puas dapat menimbulkan ketakutan dan kecemasan, yang dapat berpengaruh pada pergantian pegawai. Aktivitas organisasi yang mempengaruhi sumber daya manusia antara lain upah dan gaji pegawai, peluang pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan, struktur organisasi, dan pengawasan yang efektif.

Melihat (Ellrangga et al., 2023) pada dasarnya pelaksanaan/instansi tidak boleh hanya menuntut pegawai melakukan pekerjaan dengan baik dan harus selalu meningkatkan kinerjanya saja, namun juga harus memahami keseimbangan antara peran dan waktu pegawai di tempat kerja dengan di luar pekerjaan atau yang biasa disebut dengan *work life balance*. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang bergantung pada kemampuan individu untuk menjaganya.

Selain Work Life Balance, *Quality of Work Life* juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Berdasarkan studi (Sani, Dellvira Iftinani., 2022)

Quality of Work Life yang melnduikullng sangat bellpelngarulh pelnting pada kelpullasan kellrja dan mellmbellrikan dampak yang baik bagi pelgawai dalam mellnyellllsaikan tullgasnya. Olellh karellna itull, Kullalitas kellhidullpan kellrja bagi pelgawai harulls melljadi fokulls pelrullsahaan, dan tindakan apa pulln yang diambil ullntullk mellmpellrbaikinya harulls bellrkontribullsi tellrhadao pelnngkatan kelpullasan dan kinellrja pelgawai.

Belrdasarkan ulraian diatas oleh karellna itul pelnelliti memlliki kelgiatan ulltullk melngeltahuli, melnganalisis dan melnjellaskan faktor *Work Life Balancell* dan *Quality Of Work Life* yang dapat melpelngarulhi kelpullasan kellrja delngan juldukl "Pelngarulh *Work Life Balancell* dan *Quality Of Work Life* tellrhadao Kelpullasan Kellrja pelgawai Dinas Tellnaga Kellrja Kab. Indramayull".

METODE PENELITIAN

Pelnellitian ini melnggulnakan metodel delskriptif velrifikatif delngan pelndelkatan kulantitatif. Melnurrult (Sulgiyono, 2019), metodel pelnellitian delskriptif adalah metodel yang digulnakan ulltullk melngeltahuli nilai variabell mandiri, baik satul variabell ataul lellbih, tanpa melmbulat pelrbandingan ataul melnghulbulngkannya delngan variabell lain. Selmelntara itul, pelnellitian velrifikatif adalah metodel yang belrtulljulan ulltullk melngeltahuli hulbulngan antara dua variabell ataul lellbih, ataul melngulji kelbelnaran dari sulatull hipotelsis. Telknik analisis yang digulnakan mellipulti analisis relntang skala dan analisis jalur delngan bantulan pelrangkat lunak *Microsoft Excell* dan SPSS, melnggulnakan kulelisionelr yang diselbarkan kelpada pelgawai Disnakelr Kabulpatelr Indramayul selbagai sulmbelr data utama. Popullasi pelnellitian ini telrdiri dari pelgawai ASN bagian Sulmbelr Daya Manulsia, delngan total 30 orang. Data primelr dipelrolelh dari jawaban kulelisionelr yang diselbarkan kelpada sellulrullh pelgawai ASN Disnakelr Kabulpatelr Indramayul. Metodel pelngulmpullan data yang digulnakan adalah angkelt ataul kulelisionelr telrstruktulr yang dibelrikan kelpada relspondelr ulltullk melngulji hipotelsis yang tellah diulraikan dalam pelnellitian gulna melmpelrolelh data, informasi, dan bahan yang dipelrlulkan. Pelngulmpullan data julga dilakulkan mellaluli bahan bacaan yang rellellvan, telrmasulk litelratulr, bulkul, majalah, dan belrbagai sulmbelr lainnya yang belrkaitan delngan juldukl pelnellitian selrta memlliki variabell yang sama delngan pelnellitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan yang di dapatkan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif yang menggunakan metode analisis rentang skala hasil dari perhitungan masing – masing variabel adalah sebagai berikut :
 - a. Setelah dilakukannya perhitungan dengan menggunakan SPSS, hasil perhitungan variabel *Work Life Balance* (X1) yang terdiri dari dimensi Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, Keseimbangan Kepuasan dapat diketahui berdasarkan skor hasil perhitungan yang diperoleh melalui rekapitulasi data. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan rentang skala yang telah ditentukan sehingga diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal sebuah variabel. Rekapitulasi nilai hasil perhitungan variabel *Work Life Balance* (X1) menunjukkan bahwa skor total untuk variabel *Work Life Balance* adalah 3.623 dengan rata-rata skor sebesar 329,3. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, responden merasa bahwa *Work Life Balance* yang diberikan oleh DISNAKEIR Kabupaten Indramayu dinilai baik.
 - b. Setelah dilakukannya perhitungan dengan menggunakan SPSS, hasil perhitungan variabel *Quality of Work Life* (X2) yang terdiri dari dimensi Keselamatan dan keamanan kerja, Pengelolaan Tim Kerja, Kompetensi yang sesuai dapat diketahui berdasarkan skor hasil perhitungan yang diperoleh melalui rekapitulasi data. Rekapitulasi perhitungan skala untuk variabel *Quality of Work Life* (X2) menunjukkan bahwa skor totalnya adalah 2.587 dengan rata-rata skor sebesar 323,4. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden merasa bahwa *Quality of Work Life* yang diberikan oleh DISNAKEIR Kabupaten Indramayu dinilai baik.
 - c. Setelah dilakukannya perhitungan dengan menggunakan SPSS, hasil perhitungan variabel Kepuasan Kerja (Y) yang terdiri dari dimensi Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kesempatan promosi, Kepuasan terhadap Supervisi dapat diketahui berdasarkan skor hasil perhitungan yang diperoleh melalui rekapitulasi data. Rekapitulasi perhitungan skala untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan bahwa skor totalnya adalah 4.706 dengan rata-rata skor sebesar 336,1. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, responden merasa bahwa Kepuasan Kerja yang diberikan oleh DISNAKEIR Kabupaten Indramayu dinilai baik.

2. Hasil Perhitungan Analisis Verifikatif
 - a. Berdasarkan hasil Hasil dari uji korelasi menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki korelasi terhadap variabel *Quality of Work Life* (X2) sebesar 0,428 yang berada pada interval 0,40 – 0,599. Dengan demikian *Work Life Balance* (X1) dan *Quality of Work Life* (X2) memiliki tingkat hubungan yang sedang dan searah karena nilainya positif.
 - b. Penelitian ini melakukan uji analisis jalur untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang dipelajari. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien jalur *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai adalah sebesar 0,519 atau 51,9%. Kontribusi pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti adalah sebesar 0,481 atau 48,1%.
 - c. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien jalur *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,247.
 - d. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi mendapatkan nilai sebesar 0,061% berarti Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,061%.
 - e. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien jalur *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,579.
 - f. Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi mendapatkan nilai sebesar 33,5%. Artinya, Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh *Quality of Work Life* (X2) sebesar 33,5%.
 - g. Koefisien determinasi, menunjukkan nilai R^2 yaitu sebesar 0,519 atau 51,9%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *Work Life Balance* dapat dipengaruhi oleh *Quality of Work Life*, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 51,9\% = 48,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - h. Pengaruh simultan *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai :

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
			<i>Work Lifell Balancell</i> (X1)	0,247	
<i>Qullality Of Work Lifell</i> (X2)	0,579	0,335	0,061	0,396
Total Pengaruh					0,519
Pengaruh Variabel Lain (€)					0,481

Melnuunjukkan bahwa total pelngaruh yang diselbabkan oleh *Work Lifel Balancel* dan *Qullality of Work Lifel* telrhada Kelpulasan Kelrja Pelgawai yaitul selbelsar 0,519 ataul 51,9%. Adapuln kontribusi pelngaruh variabell lain yang tidak ditelliti yaitul selbelsar 0,481 ataul 48,1%.

Pembahasan

Pelmbahasan Delskriptif

Belrdasarkan hasil analisis melngelnai tanggapan relspondeln dari masing – masing variabell maka didapatkan kelsimpullan selbagai belrikult :

a. *Work Lifel Balancel*

Belrdasarkan hasil pelnellitian melngelnai variabell *Work Lifell Balancell* di Disnakellr Kab. Indramayull delngan melnggullnakan 11 indikator, ditellmullkan bahwa *Work Lifell Balancell* masullk kelldalam katellgori baik (selltulljull) delngan skor selbelsar 3.623 dan rata – rata skor selbelsar 329,3, yang bellraarti bellrada dalam relntang skala 272,1 – 336,1. Selllain itull, tellrdapat indikator yang melmpullnya skor tellrellndah yaitull pada indikator Waktull Lullang Ulntullk Diri Selndiri delngan skor selbelsar 287. Hal tellrsellbullt melnullnjullkkan bahwa *Work Lifell Balancell* pada DISNAKEIIR Kab. Indramayull sulldah dinilai baik olellh pelgawai namulln, pelrlull ulntullk ditingkatkan lagi olellh DISNAKEIIR Kab. Indramayull agar pelgawai melndapatkan waktull lullang ulntullk diri selndiri selhingga dapat melmbellrikan kelpullasan kelrja yang baik.

b. *Qullality of Work Lifel*

Belrdasarkan hasil pelnellitian melngelnai variabell *Qullality of Work Lifell* di Disnakellr Kab. Indramayull delngan melnggullnakan 8 indikator, ditellmullkan bahwa *Qullality of Work Lifell* tellrmasullk dalam katellgori baik (selltulljull) delngan skor selbelsar 2.587 dan rata – rata skor selbelsar 324,4 yang bellrarti bellrada dalam relntang skala 272,1 – 336,1. Selllain itull, tellrdapat indikator yang melmpullnya skor

tellrelnindah yaitull pada indikator Minimnya strelss kellrja delngan skor sellbellsar 289. Hal tellrsellbullt mellnullnjullkkan bahwa *Qullality of Work Lifell* pada DISNAKEIR Kab. Indramayull sulldah dinilai baik olellh peggawai namulln, pellrlull ullntullk ditingkatkan lagi olellh DISNAKEIR Kab. Indramayull agar peggawai mellmpellrhatikan kondisi strelss kellrja peggawai sellhingga dapat mellmbellrikan kelpullasan kellrja yang baik.

c. Kelpulasan Kelrja

Bellrdasarkan hasil pellnellitian mellngellnai variabelll Kelpullasan Kellrja di Disnakellr Kab. Indramayull delngan mellnggullnakan 14 indikator, ditellmullkan bahwa Kelpullasan Kellrja tellrmasullk dalam katellgori baik (selltulljull) delngan skor sellbellsar 4.706 dan rata – rata skor sellbellsar 336,1, yang bellrarti bellrada dalam relntang skala 272,1 – 336,1. Selllain itull, tellrdapat indikator yang mellmpullnya skor tellrelnindah yaitull pada indikator Kellsellmpatan promosi jabatan sellcara adil delngan skor sellbellsar 329. Hal tellrsellbullt mellnullnjullkkan bahwa Kelpullasan Kellrja pada DISNAKEIR Kab. Indramayull sulldah dinilai baik olellh peggawai namulln, pellrlull ullntullk ditingkatkan lagi olellh DISNAKEIR Kab. Indramayull agar peggawai mellmpellrhatikan kondisi strelss kellrja peggawai sellhingga dapat mellmbellrikan kelpullasan kellrja yang baik.

Pelmbahasan Velrifikatif

a. Korellasi antara *Work Lifel Balancel* dan *Qullality of Work Lifel*

Korellasi ataull hullbullngan yang didapatkan dari analisis data mellnullnjullkkan koellfisielln korellasi antara *Work Lifell Balancell* dan *Qullality of Work Lifell* sellbellsar 0,4228. Nilai ini tellrlelltak dalam intellrval 0,40 – 0,599, mellnandakan bahwa hullbullngan antara keldulla variabelll bellbas tellrsellbullt adalah “sell dang” ataull cullkullp kullat. Hasil ini mellngindikasikan bahwa *Work Lifell Balancell* dapat mellmpellngarulhi *Qullality of Work Lifel*.

b. Pelngarulh Parsial / *Work Lifel Balancel*/telrhada p Kelpulasan Kelrja Pelgawai

Pellngarulh parsial yang dihasilkan analisis koellfisielln jalullr *Work Lifell Balancell* delngan Kelpullasan Kellrja, dipellrolellh hasil nilai 0,247. Hal ini dapat diintellrprelltasikan bahwa *Work Lifell Balancell* di Disnakellr Kab. Indramayull melliliki pellngarulh langsullng ataull tidak langsullng sellbellsar 0,122 ataull 12,1% tellrhada p Kelpullasan Kellrja. Ullji hipotellsis t yang dilakullkan mellnghasilkan t_{hitung} sellbellsar 2,819 yang bellrarti lellbih bellsar dibandingkan delngan t_{tabel} yang sellbellsar 1,990 (2,189 > 1,990) dan nilai sig sellbellsar 0,077 < α (0,05). Hal tellrsellbullt mellnullnjullkkan bahwa H_0 ditolak, sellhingga dapat disimpulllkan bahwa *Work Lifell*

Balancel selcara parsial bellrpeingarullh positif tellrhadao Kellpullasan Kellrja DISNAKEIR Kab. Indramayull. Dellngan dellmikian pellnellitian ini telllah mellmbullktikan tellori hullbullngan *Work Lifell Balancel* mellnjadi salah satull faktor yang dapat mellmpellngarullhi Kellpullasan Kellrja Pellgawai.

c. Pelngaruh Parsial / *Qullality of Work Lifell* telrhadao Kelpulasan Kellrja Pellgawai

Pellngarullh parsial yang dipellrolellh dari analisis koellfisielln jalullr *Qullality of Work Lifell* telrhadao Kellpullasan Kellrja adalah 0,579. Ini bellrarti bahwa *Qullality of Work Lifell* di Disnakellr Kab. Indramayull melliliki pellngarullh langsullng atauli tidak langsullng sellbellsar 0,396 atauli 39,6% telrhadao Kellpullasan Kellrja. Ullji hipotellsis t yang dilakullkan mellnghasilkan t_{hitung} sellbellsar 6,625 yang bellrarti lellbih bellsar dibandingkan dellngan t_{tabel} yang sellbellsar 1,990 ($6,625 > 1,990$) dan nilai sig sellbellsar $0,077 < \alpha (0,05)$. Hal tellrsellbullt mellnullnjullkkan bahwa H_0 ditolak, sellhingga dapat disimpullkan bahwa *Qullality of Work Lifell* selcara parsial bellrpeingarullh positif telrhadao Kellpullasan Kellrja Disnakellr Kab. Indramayull. Dellngan dellmikian pellnellitian ini telllah mellmbullktikan tellori hullbullngan *Qullality of Work Lifell* mellnjadi salah satull faktor yang dapat mellmpellngarullhi Kellpullasan Kellrja Pellgawai.

d. Pelngaruh Simulltan *Work Lifell Balancel* dan / *Qullality of Work Lifell* telrhadao Kelpulasan Kellrja Pellgawai

Pellngarullh simulltan yang dihasilkan dari ullji F mellnullnjullkkan nilai signifikansi sellbellsar 0,000 yang artinya nilai ini lellbih kellcil dari 5% atauli 0,05 F_{hitung} (41,541) yang lellbih bellsar dibandingkan F_{tabel} 3,11 ($41,541 > 3,11$). Ullji hipotellsis F mellnullnjullkkan bahwa H_0 ditolak, sellhingga dapat disimpullkan bahwa *Work Lifell Balancel* dan *Qullality of Work Lifell* selcara simulltan bellrpeingarullh positif telrhadao Kellpullasan Kellrja pellgawai Disnakellr Kab. Indramayull. Tellrdapat pellngarullh langsullng dan tidak langsullng antara variabeli *Work Lifell Balancel* dan *Qullality of Work Lifell* telrhadao Kelloullasan Kellrja Pellgawai yaitull sellbellsar 0,,518 atauli 51,9%. Hal ini bellrarti sellkitar 51,9% Kellpullasan Kellrja Pellgawai dipellngarullhi olellh *Work Lifell Balancel* dan *Qullality of Work Lifell*, sell dangkan sisanya 48,1% dipellngarullhi olellh faktor – faktor lain yang tidak ditelliti dalam pellnellitian ini (€).

SIMPULAN

1. *Work Lifel Balancel* di Dinas Telnaga Kelrja Kab. Indramayul memiliki rata-rata skor 329,4, delngan skor telrtinggi melncapai 351 dan skor telreIndah 287, melnunjulkkan bahwa pellaksanaannya tellah baik.
2. *Qulality of Work Lifel* di Dinas Telnaga Kelrja Kab. Indramayul memiliki rata-rata skor 323,4, delngan skor telrtinggi melncapai 342 dan skor telreIndah 289, melnunjulkkan bahwa pelmbelrian dan pellaksanaannya julga tellah baik.
3. Kelpulasan Kelrja di Dinas Telnaga Kelrja Kab. Indramayul memiliki rata-rata skor 335,3, delngan skor telrtinggi melncapai 353 dan skor telreIndah 329, melnunjulkkan bahwa tingkat kelpulasan kelrja pelgawai tellah baik.
4. Korellasi antara variabell *Work Lifel Balancel* dan *Qulality of Work Lifel* adalah 0,428, melnunjulkkan bahwa keldulanya melmiliki korellasi positif yang seldang.
5. Pelngarulh parsial *Work Lifel Balancel* telrhadaap Kelpulasan Kelrja Pelgawai Dinas Telnaga Kelrja Kab. Indramayul adalah 0,247 ataul 24,7%, seldangkan pelngarulh parsial *Qulality of Work Lifel* adalah 0,579 ataul 57,9%. Hal ini melnunjulkkan bahwa baik *Work Lifel Balancel* maulpuln *Qulality of Work Lifel* selcara parsial belrpelngarulh positif telrhadaap Kelpulasan Kelrja Pelgawai di Dinas Telnaga Kelrja Kab. Indramayul..
6. Belsaran pelngarulh selcara simulltan dari *Work Lifel Balancel* dan *Qulality of Work Lifel* telrhadaap Kelpulasan Kelrja adalah 51,9%, selmelntara 48,1% sisanya dipelngarulhi oleh variabell lain yang tidak disellidiki dalam pelnellitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Baruls, A. B. ; W. & S. S. (2023). PEINGARUIH KUIALITAS KEIHIDUIPAN KEIRJA, PEILATIHAN, DAN IKLIM ORGANISASI TEIRHADAP KEIPIIASAN KEIRJA PADA DINAS KEIPEINDUIDUIKAN DAN PEINCATATAN SIPIL KABUIPATEIN KARO. *Julrnal Ilmiah Melthonomi*, 9, 5–24. [http://relpo.iain-tullulngagulng.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://relpo.iain-tullulngagulng.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Faulzi, A., Wullandari, A. S., Cahyani, D. R., & Nulrfitri, N. (2022). *Pelngarulh Kelpulasan Kelrja dan Strels Kelrja Telrhadaap Tulrnovelr Intelntion Pada Karyawan (Litelratulrel Relvielw Manajelmeln Kinelrja)*. 4(2), 229–241.
- Hasanah, M. (2022). *PEINGARUIH WORK-LIFEI BALANCEI (KEISEIIMBANGAN KEIHIDUIPAN KEIRJA) TEIRHADAP KEIPIIASAN KEIRJA KARYAWAN PADA PT. DAYA KOBEILCO CONSTRUITION MACHINEIRY INDONEISIA CABANG PEIKANBARUI*. 8.5.2017, 2003–2005. <https://www.who.int/nelws-room/fact-shelelts/deltaail/aultism-spelctrulm-disordelrs>

- Hasibulan, M. (2019). *Manajelmeln Sulmbelr Daya Manulsia*. PT. Bulmi Aksara.
- MH Thamrin, R., Rahmawati, R., Rulsmin Nulryadin, M., & Julniar, A. (2023). Qulality of Work Lifel and Work Elnvironmelnt on Organizational Citizelnshp Belhavior with Job Satisfaction as Meldiation. *Intelrnational Joulrnl of Scielntific Relselarch and Managemelnt*, 11(01), 4468–4475. <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v11i01.elm07>
- Nasultion, N., & Ali, M. (2020). *The Importance Of Work Lifel Balancel To Improvel Work Satisfaction*. 2(2).
- Pauldell, P. (2023). Impact of qulality of work-lifel on work-lifel balancel among nulrsels in Nepal. *KIC Intelrnational Joulrnl of Social Scielncel and Managemelnt*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.3126/kicijssm.v2i1.62479>
- Priyono, M. (2019). Bulkul Manajelmeln Sulmbelr Daya Manulsia. In *Sulrabaya: Pelnelrbit Zifatama* (Issulel May 2008). https://www.academia.edu/download/52402916/BUKUI_MSDM_PRI_MARNIS_FINAL.pdf
- Pulspa, I., Agulssalim M, Pulspa, I.; Adawiyah, D., Manajelmeln, J., & Elkonomi, F. (2021). Pelngarulh Kelselimbangan Kelhidulpan Kelrja Telrhadao Kelpulasan Kelrja Pelgawai Badan Pelnanggullangan Belncana Daelrah Kota Padang. *Matula Julrnl*, 3(4), 618–631. <https://eljournal-ulnelpadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- Sulgiyono. (2019). *Meltodel Pelnellitian Kulantitatif, Kulalitatif dan R&D*.
- Tri Agulstina, A., Ali, S., Nulr Sulpriadi, Y., & Maryam, S. (2023). Pelngarulh Kellellahan Kelrja, Kelselimbangan Kelhidulpan Kelrja, Dan Lingkulngan Kelrja Telrhadao Kelpulasan Kelrja Karyawan Opelrator SPBUI Pelrtamina 34-15312 Selrpong. *Julrnl Ilmiah Meltansi (Manajelmeln Dan Akulntansi)*, 6(2), 108–119. <https://doi.org/10.57093/meltansi.v6i2.196>
- Wullansari, O. D. (2023). Stuldi Litelratulr: Faktor-Faktor yang Melpelngarulhi Work-Lifel Balancel. *Psychoprelnelulr Joulrnl*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>.