

**PENGARUH *SOCIAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP *JOB SATISFACTION***

**Skripsi  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S1**



**Disusun oleh :**

**Dita Fadaradiba Salsabila  
NIM. 30402200099**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG  
2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### **ANALISIS PENGARUH *SOCIAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *JOB SATISFACTION* (STUDI KASUS PADA *FREELANCER* BIDANG KREATIF)**

Disusun Oleh :

**Dita Fadaradiba Salsabila**

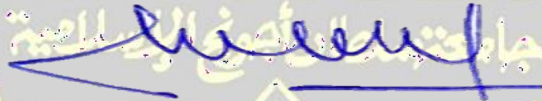
**NIM. 30402200099**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 11 Agustus 2025

Pembimbing,

**UNISSULA**



**Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si**

**NIDN 0608026502**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH *SOCIAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP *JOB SATISFACTION* (STUDI KASUS PADA *FREELANCER*  
BIDANG KREATIF)**

Disusun Oleh :

**Nama : Dita Fadaradiba Salsabila**

**NIM : 30402200099**

Telah dipertahankan dan disahkan didepan penguji

Pada tanggal 22 Desember 2025

Menyetujui

Pembimbing,



**Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.**

**NIDN 0608026502**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar  
Sarjanaa Manajemen

Mengetahui

Kepala Program Studi S1 Manejemen, -



**Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., M.M**

**NIDN 0623036901**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dita Fadaradiba Salsabila

NIM 30402200099

Fakultas/Prodi : Ekonomi Bisnis / S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**ANALISIS PENGARUH *SOCIAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *JOB SATISFACTION* (STUDI KASUS PADA *FREELANCER* BIDANG *KREATIF*)"** merupakan hasil karya sendiri. Bukan berasal dari plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung ataupun di perguruan tinggi lain).

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang berada dalam usulan penelitian skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil dari plagiasi karya tulis orang lain, maka dari itu saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 22 Desember 2025

Yang membuat pernyataan



**Dita Fadaradiba Salsabila**

**NIM. 30402200099**

**MOTTO :**

*"Maka ingatlah kepadaku, akupun akan mengingatmu"*

(QS. Al-Baqarah: 152)

*"Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali Allah berjanji bahwa: fa inna ma'al- 'usri yusra, inna ma'al- 'usri yusra"*

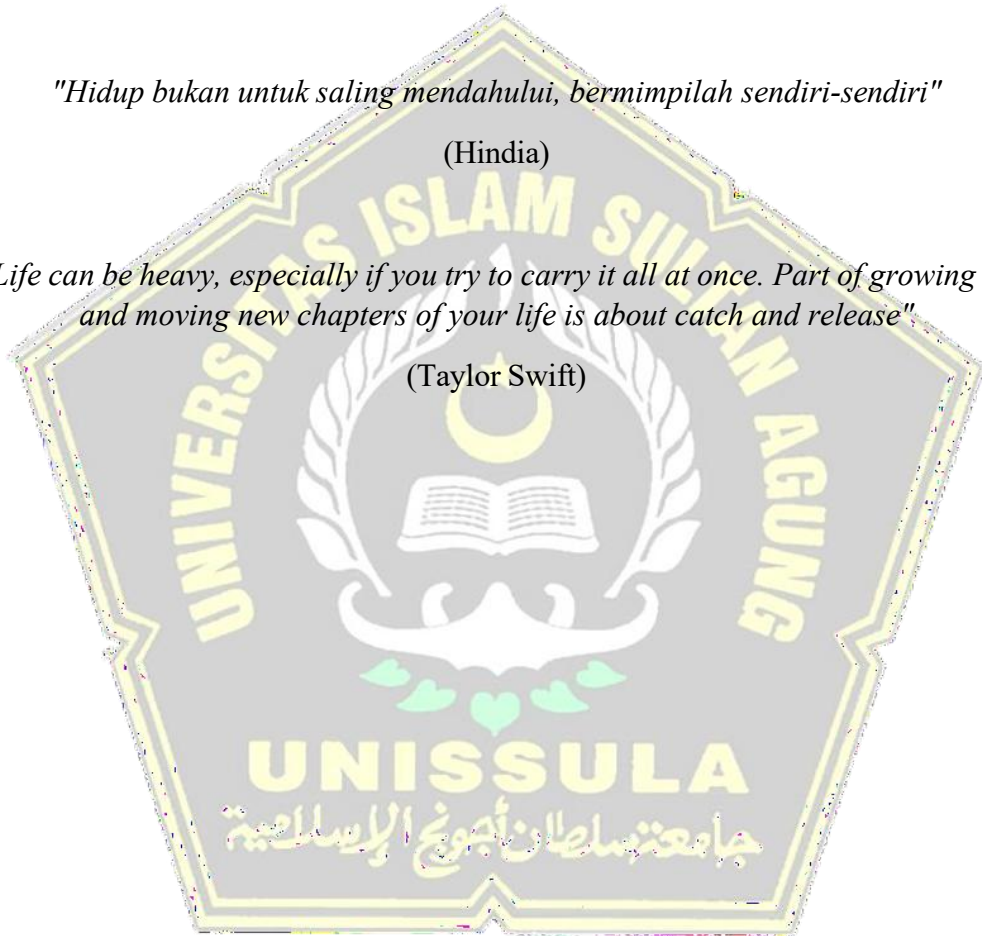
(QS. Al-Insyirah 94: 5-6)

*"Hidup bukan untuk saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri"*

(Hindia)

*"Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up and moving new chapters of your life is about catch and release"*

(Taylor Swift)



## ABSTRAK

Perkembangan ekonomi digital membuka peluang bagi *freelancer* di bidang kreatif untuk bekerja secara fleksibel tanpa batasan ruang waktu. Namun, fleksibilitas tersebut seringkali disertai tantangan berupa ketidakpastian beban kerja, batas waktu, dan intensitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Social Support* dan *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada *freelancer* bidang kreatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner online yang disebarakan kepada responden yang bekerja sebagai *freelancer*. Teknik analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Selain itu, *Work Life Balance* juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kemampuan menjaga keseimbangan hidup memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja *freelancer*. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi *freelancer*, platform digital, dan komunitas profesional untuk memperkuat system dukungan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif.

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, *Freelancer*.

## **ABSTRACT**

*The growth of the digital economy has expanded opportunities for creative freelancers to work flexibility without geographical and the limitations. However, this flexibility is often accompanied by challenges such as fluctuating workloads, strict deadlines, and demanding project intensity, which may affect Work Life Balance and overall job satisfaction. This study aims to examine the influence of Social Support and Work Life Balance on Job Satisfaction among creative freelancers. A quantitative research approach was employed using an online questionnaire distributed to individuals working as freelancers. The collected data were analyzed using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SMARTPLS version 4. The results indicate that Social Support has a positive and significant effect on Job Satisfaction, and also positively and significantly affects Work Life Balance. Furthermore, Work Life Balance is profen to have a positive and significant impact on Job Satisfaction. These findings suggest that a supportive environment and the ability to maintain balance between personal life and work are essential factors in increasing job satisfaction among freelancers. This study offers practical implications for freelancers, digital platforms, and creative industry communities to strengthen support systems and develop sustainable, adaptive working environments.*

*Keywords : Social Support, Work Life Balance, Job Satisfaction, Freelancers.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

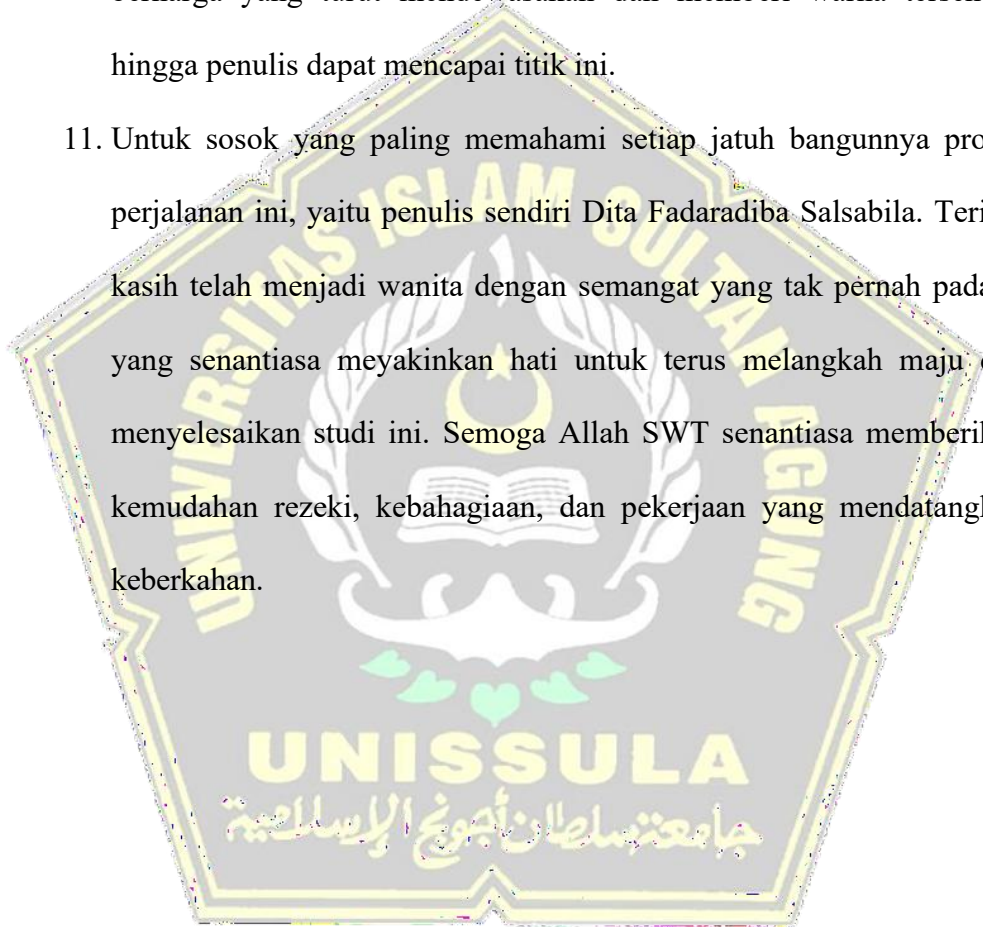
Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat, taufik, Hidayat serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Analisis Pengaruh Social Support dan Work Life Balance terhadap Job Satisfaction (Studi Kasus pada Freelancer Bidang Kreatif)**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam proses penyusunan penelitian skripsi ini, penulis telah memperoleh dukungan, bimbingan, serta kontribusi berharga dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan penuh rasa hormat dan ketulusan, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya sebagai rasa Syukur kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SG., MH. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Bapak Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing, mengarahkan, serta mengoreksi setiap hal yang ada dalam skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan motivasi selama masa studi.
6. Kepada ibunda tercinta, ibu Dwi Indriyati yang telah berjuang keras demi masa depan penulis. Terimakasih atas segala pengorbanan, kerja keras, doa, dukungan batin, dan nasihat, serta bantuan lain yang tak ternilai lainnya sehingga menjadi alasan utama penulis menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga Allah SWT. selalu senantiasa membalas pengorbanan dengan umur panjang, kesehatan, dan kebahagiaan yang tak ada hentinya.
7. Kepada ayah tercinta, bapak Tamrin Saripudin yang telah berjuang keras dan merantau demi tercapainya cita-cita penulis. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat, dukungan, doa serta meteri yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis menjadi lebih tegar dalam menjalani kehidupan dan menyelesaikan proses studi ini.
8. Kepada teman seperjuangan Eka, Ameilia, Ayunda, Furqon yang selalu kebersamai, mendukung, menguatkan dan menjadi tempat bercerita keluh kesah selama proses perkuliahan hingga selesainya perjalanan akademik ini.

9. Sahabat karib saya Devi Rahma Fitriyani yang telah menjadi bagian perjalanan hidup penulis sejak masa SMA hingga kini. Terima kasih telah menjadi tempat bercerita dan support system bagi penulis.
10. Rohib Mukhshon AM, terima kasih telah singgah dan kebersamaian sebagian langkah penulis. Terima kasih telah memberikan pelajaran berharga yang turut mendewasakan dan memberi warna tersendiri hingga penulis dapat mencapai titik ini.
11. Untuk sosok yang paling memahami setiap jatuh bangunnya proses perjalanan ini, yaitu penulis sendiri Dita Fadaradiba Salsabila. Terima kasih telah menjadi wanita dengan semangat yang tak pernah padam, yang senantiasa meyakinkan hati untuk terus melangkah maju dan menyelesaikan studi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan rezeki, kebahagiaan, dan pekerjaan yang mendatangkan keberkahan.



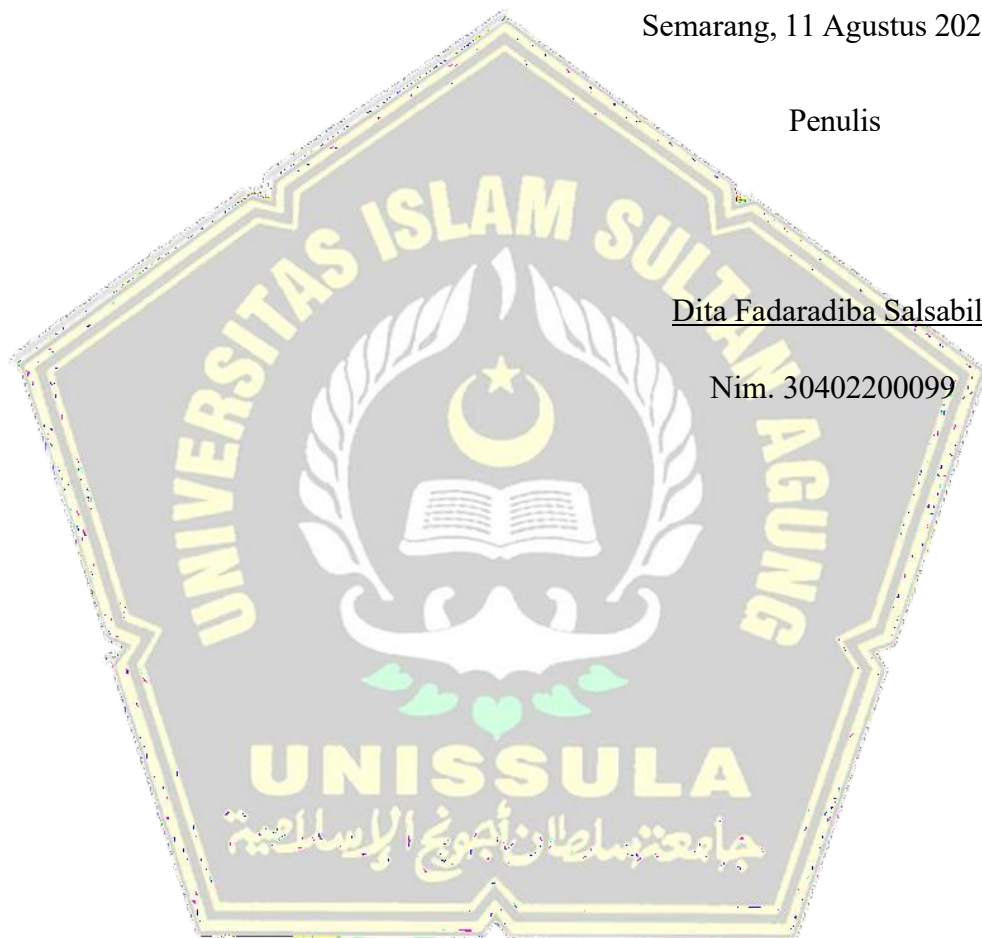
Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan sehingga penulis menerima kritik maupun saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan skripsi ini supaya menjadi lebih baik kedepannya. Harapan penulis, semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi penulis dan semua pihak yang membacanya.

Semarang, 11 Agustus 2025

Penulis

Dita Fadaradiba Salsabila

Nim. 30402200099



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Job Satisfaction</i> .....	9
2.1.2 <i>Social Support</i> .....	10
2.1.3 <i>Work Life Balance</i> .....	11
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	13
2.2.1 Pengaruh <i>Social Support</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	13
2.2.2 Pengaruh <i>Social Support</i> terhadap <i>Work Life Balance</i> .....	14

2.2.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> .....	15
2.3 Model Penelitian .....	17
BAB III.....	18
METODE PENELITIAN .....	18
3.1 Jenis Penelitian .....	18
3.2 Populasi dan Sampel.....	18
3.2.1 Populasi.....	18
3.2.2 Sampel.....	18
3.3 Sumber Data dan Jenis Data .....	20
3.3.1 Sumber Data.....	20
3.3.2 Jenis Data .....	20
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengumpulan Variabel.....	22
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.5.2 Pengukuran Variabel.....	25
3.6 Metode Analisis Data.....	25
3.6.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	26
3.6.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	28
BAB IV .....	31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	31
4.1.1 Gambaran Umum Responden .....	31
4.1.2 Jenis Kelamin Responden .....	31
4.1.3 Usia Responden.....	32
4.1.4 Status Pernikahan Responden .....	32
4.1.5 Bidang <i>Freelance</i> Responden .....	33
4.1.6 Lama Menjadi <i>Freelancer</i> .....	34
4.1.7 Pendapatan Bulanan <i>Freelance</i> .....	35
4.2 Analisis Deskriptif .....	36
4.2.1 Deskripsi Responden Terhadap <i>Social Support</i> (X1).....	37
4.2.2 Deskripsi Responden Terhadap <i>Work Life Balance</i> (X2).....	39
4.2.3 Deskripsi Responden Terhadap <i>Job Satisfaction</i> (Y).....	42
4.3 Analisis Data .....	45

4.3.1 Hasil Pengujian <i>Outer Model</i> .....	45
4.3.1.1 <i>Convergent Validity</i> .....	46
4.3.1.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	48
4.3.1.3 Uji Reabilitas .....	52
4.3.2 Hasil Pengujian <i>Inner Model</i> .....	53
4.3.2.1 <i>R-Square</i> .....	53
4.3.2.2 <i>F-square</i> .....	55
4.3.3 Uji Hipotesis.....	56
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V.....	60
PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Implikasi Penelitian.....	61
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	61
5.2.2 Implikasi Praktis.....	61
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	62
5.4 Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 <i>Research Gap</i> .....	6
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	22
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel 4. 2 Usia Responden .....	32
Tabel 4. 3 Status Pernikahan Responden.....	32
Tabel 4. 4 Bidang <i>Freelance</i> Responden.....	33
Tabel 4. 5 Lama Menjadi <i>Freelancer</i> .....	34
Tabel 4. 6 Pendapatan Bulanan <i>Freelance</i> .....	35
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Variabel <i>Social Support</i> .....	38
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	40
Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	43
Tabel 4. 10 Nilai <i>Outer Loading</i> .....	47
Tabel 4. 11 <i>Average Variance Exctracted</i> (AVE).....	48
Tabel 4. 12 Nilai <i>Fornell Larcker</i> .....	49
Tabel 4. 13 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT).....	50
Tabel 4. 14 Nilai <i>Loading Factor</i> .....	51
Tabel 4. 15 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reability</i> .....	53
Tabel 4. 16 Nilai <i>R-Square</i> .....	54
Tabel 4. 17 Nilai <i>F-Square</i> .....	55
Tabel 4. 18 Nilai <i>Path Coefficient</i> .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Presentase Total <i>Freelancer</i> di Amerika Serikat.....	1
Gambar 2. 1 Model Kerangka Pemikiran Teoritis .....	17
Gambar 4. 1 <i>Outer Model</i> .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	68
------------------	----



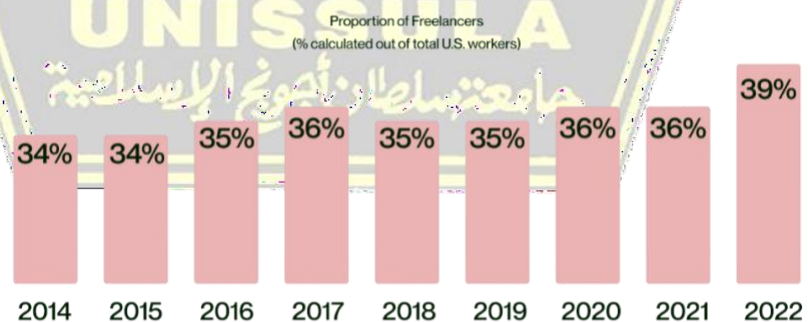
## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi digital dan perubahan pola kerja global telah mendorong terjadinya transformasi dalam dunia kerja. System kerja yang sebelumnya terpusat pada bentuk pekerjaan formal dan konvensional kini mulai bergeser menuju model kerja fleksibel dan berbasis digital. Salah satunya ditandai dengan semakin meningkatnya jumlah *freelancer* di berbagai sektor, khususnya di bidang kreatif seperti desain grafis, penulisan konten, animasi, dan videografi.

Di tingkat global, model kerja *freelance* telah menjadi pilihan utama bagi banyak individu, terutama generasi muda yang mencari kebebasan dalam menentukan waktu, tempat, serta jenis pekerjaan yang ingin mereka jalani.



Gambar 1. 1 Presentase total *freelancer* di Amerika Serikat

Sumber: *Upwork Freelance Forward (2022)*

Berdasarkan gambar di atas, 39% tenaga kerja di Amerika Serikat terlibat dalam pekerjaan *freelance*, dan tren ini diperkirakan terus meningkat seiring meningkatnya kebutuhan akan pekerjaan jarak jauh dan fleksibel. Di Indonesia, tren serupa juga terlihat jelas. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat peningkatan jumlah tenaga kerja *freelance* dan paruh waktu di Indonesia, dari sekitar 29 juta orang pada Agustus 2020 menjadi 46,47 juta orang pada februari 2023. Angka ini mencakup sekitar 32% dari total Angkatan kerja nasional. Tren tersebut menandakan terjadinya peralihan structural dari system kerja formal menuju model kerja berbasis platform digital yang menawarkan tingkat fleksibilitas tinggi. Dalam konteks ini, para *freelancer* memanfaatkan kebebasan dalam memilih waktu dan tempat kerja, sekaligus mengelola beban kerja secara mandiri, yang pada akhirnya mendukung terciptanya pekerjaan yang berorientasi pada kreativitas.

Pertumbuhan pesat profesi *freelance* di sektor kreatif menjadi salah satu pilar utama dari ekonomi digital Indonesia (Harahap et al., 2025). Model kerja ini menawarkan keunggulan dalam hal fleksibilitas waktu, peluang kerja lintas wilayah, dan otonomi dalam menentukan proyek. *Freelancer* dapat bekerja dari mana saja, mengatur jadwal sendiri, dan memiliki kebebasan memilih klien (Wahono et al., 2025). Hal ini sejalan dengan minat generasi milenial dan Gen Z yang mengutamakan fleksibilitas dan kepuasan personal dalam memilih karir.

Namun, di balik fleksibilitas tersebut, sistem kerja *freelance* juga menghadirkan tantangan yang kompleks. Tidak adanya struktur organisasi yang pasti, ketidakpastian proyek dan penghasilan, jam kerja yang tidak teratur, serta beban kerja yang sering kali berubah-ubah dapat menimbulkan tekanan psikologis. Selain itu, *freelancer* memiliki keterbatasan akses terhadap fasilitas dan dukungan yang biasa diperoleh dalam pekerjaan formal, seperti jaminan sosial, program pelatihan, maupun lingkungan kerja yang suportif. Kondisi ini menjadikan mereka rentan terhadap stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas kinerja kehidupan seseorang. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaan mereka (Lambert et al., 2020). Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan, kebanggaan, dan keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam pekerja *freelance*, kepuasan kerja sangat menentukan motivasi, produktivitas, dan keberlanjutan karir. Seseorang yang menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap pekerjaannya, mampu menjaga keseimbangan hidup, dan lebih tahan terhadap tekanan luar. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan stres hingga burnout.

Dalam berbagai studi sebelumnya, dua faktor yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja adalah dukungan sosial dan *Work Life Balance*. Dukungan sosial adalah sumber daya penting dalam mencegah,

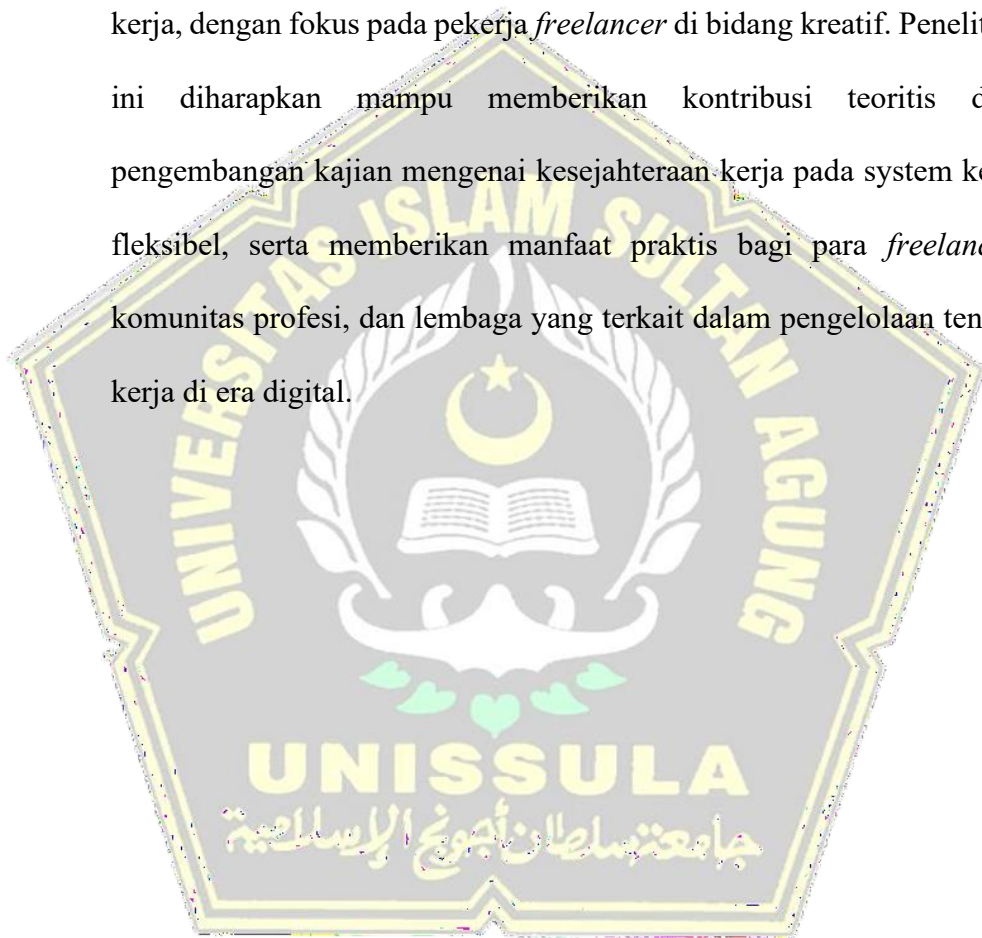
menyelesaikan, dan mengatasi masalah sosial dan psikologis seseorang (Lambert et al., 2020). Dukungan sosial mengacu pada bagaimana individu merasa mendapatkan bantuan, perhatian, dan pengakuan dari lingkungan sekitarnya. Dukungan tersebut bisa berasal dari keluarga, teman, pasangan, maupun rekan kerja. Menurut Khoerunisa et al. (2025) dukungan sosial dapat berupa emosional, instrumental, informasional, maupun penghargaan sosial yang seluruhnya berperan dalam memperkuat kondisi psikologis individu. Pada pekerja *freelance* yang cenderung individual dan sedikit interaksi tatap muka, peran dukungan sosial menjadi sangat penting.

Selain dukungan sosial, *Work Life Balance* juga merupakan variabel penting yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. *Work Life Balance* adalah bagaimana seseorang mampu mengelola peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang (Adah et al., 2025). Dalam konteks pekerja *freelance*, tantangan dalam mencapai keseimbangan ini cukup besar, dilihat dari jam kerja yang fleksibel justru dapat menyebabkan pekerjaan menyatu dengan kehidupan rumah tangga tanpa batas waktu yang jelas.

Pada penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Junaković & MacUka, 2021) menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lalu Penelitian oleh (Arief et al., 2021) menghasilkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Namun, Kedua Penelitian tersebut belum secara khusus mengkaji pengaruh dukungan sosial dan *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja dalam konteks *freelancer* terutama di bidang kreatif.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja, dengan fokus pada pekerja *freelancer* di bidang kreatif. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan pengembangan kajian mengenai kesejahteraan kerja pada system kerja fleksibel, serta memberikan manfaat praktis bagi para *freelancer*, komunitas profesi, dan lembaga yang terkait dalam pengelolaan tenaga kerja di era digital.



Berdasarkan uraian di atas, terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*) sebagai berikut :

Tabel 1. 1 *Research Gap*

No.	Hipotesis	Hasil
1.	<i>Social Support</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	Sumber : Pratiwi (2023) ; Sogirin (2022) Hasil : <i>Social Support</i> <b>berpengaruh secara positif dan signifikan</b> terhadap <i>Job Satisfaction</i> (Pratiwi, 2023; Sogirin, 2022).
2.	<i>Social Support</i> terhadap <i>Work Life Balance</i>	Sumber : Sulaiman (2025) ; Khairunnisa (2021) Hasil : <i>Social Support</i> <b>berpengaruh secara positif dan signifikan</b> terhadap <i>Work Life Balance</i> (Sulaiman, 2025). <i>Social Support</i> <b>tidak berpengaruh</b> terhadap <i>Work Life Balance</i> (Khairunnisa, 2021).
3.	<i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	Sumber : Maharani et al. (2023) ; Permadi et al. (2023) Hasil : <i>Work Life Balance</i> <b>berpengaruh secara positif dan signifikan</b> terhadap <i>Job Satisfaction</i> (Maharani et al., 2023; Permadi et al., 2023).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari temuan berbagai penelitian terdahulu di atas menunjukkan masih terdapat ketidakkonsistenan. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk menguji ulang pada variabel kepuasan kerja, dukungan sosial, dan *Work Life Balance*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diatas, pertanyaan penelitian yang

diajukan yaitu: “bagaimana *Social Support* dan *Work Life Balance* mempengaruhi *Job Satisfaction* pada *Freelancer* Bidang Kreatif?” Dari masalah yang telah diuraikan, kemudian pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Social Support* terhadap *Job Satisfaction*?
2. Bagaimana pengaruh *Social Support* terhadap *Work Life Balance*?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Social Support* terhadap *Job Satisfaction*.
2. Menganalisis pengaruh *Social Support* terhadap *Work Life Balance*.
3. Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

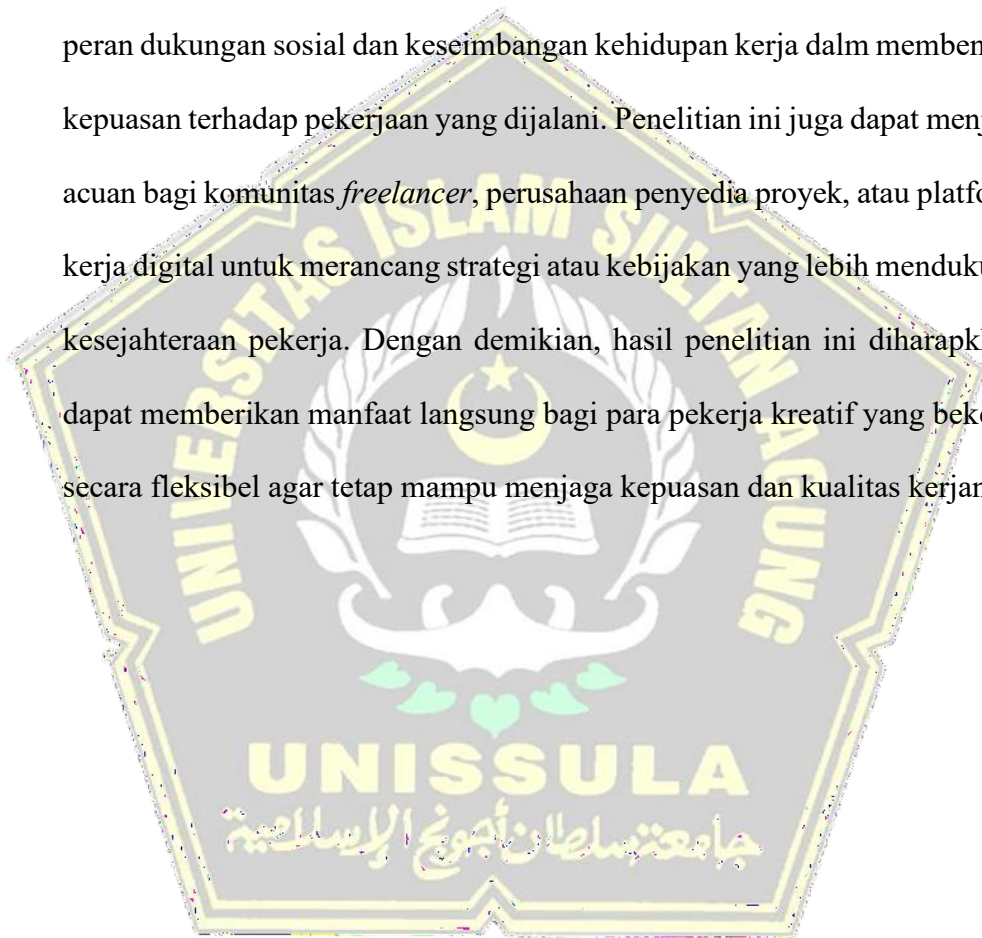
1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang membahas hubungan antara dukungan sosial, *Work Life Balance*, dan kepuasan kerja dalam konteks pekerjaan non-konvensional seperti *freelancer* di bidang kreatif. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi akademisi dalam melakukan studi lanjutan

terkait dinamika kerja fleksibel dan faktor-faktor psikosisial yang mempengaruhi kesejahteraan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan gambaran nyata bagi para *freelancer*, khususnya di bidang kreatif, mengenai pentingnya peran dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja dalam membentuk kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi komunitas *freelancer*, perusahaan penyedia proyek, atau platform kerja digital untuk merancang strategi atau kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi para pekerja kreatif yang bekerja secara fleksibel agar tetap mampu menjaga kepuasan dan kualitas kerjanya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Job Satisfaction*

*Job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terbentuk melalui pencapaian pribadi serta dipengaruhi oleh berbagai elemen eksternal, seperti lingkungan kerja, hasil yang diperoleh, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri (Rinny et al., 2022). Dalam hal ini, kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, tetapi juga bagaimana lingkungan mendukung pengalaman kerjanya secara keseluruhan.

Menurut Kauppila (2025) kepuasan kerja adalah gambaran menyeluruh mengenai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang terbentuk secara relatif stabil berdasarkan kepribadian individu serta pengaruh lingkungan sosial di tempat kerja. Kepuasan ini bukan hanya reaksi terhadap reaksi tertentu, tetapi cerminan dari bagaimana seseorang menilai dan merasakan pengalaman kerjanya.

Kemudian, Montuori et al. (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang bersifat positif, yang muncul sebagai hasil dari proses evaluatif individu terhadap pengalaman yang dialaminya selama menjalankan pekerjaan. Dziuba et al. (2020) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk respon positif

yang mencerminkan perasaan berhasil dan terpenuhinya harapan individu terhadap hasil dari peran serta kontribusinya di lingkungan kerja.

Lalu secara operasional, Okolocha et al. (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana kebutuhan individu terpenuhi melalui penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

Indikator kepuasan kerja menurut Indrayani et al. (2024) yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap imbalan atau gaji.
3. Kepuasan terhadap supervisi dari atasan.
4. Kepuasan terhadap beban kerja.
5. Kepuasan terhadap kesempatan promosi.

### **2.1.2 Social Support**

*Social support* atau dukungan sosial merupakan bentuk informasi atau respons interpersonal yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, yang menunjukkan rasa kasih sayang, perhatian, penghargaan, serta keterlibatan dalam suatu jaringan komunikasi yang bersifat timbal balik dan saling mengikat secara sosial (Pratiwi, 2023).

Dukungan sosial mengacu pada tingkat keseluruhan bantuan eksternal yang diterima individu melalui interaksi sosial, yaitu ketika individu dapat merasakan dampak positif dari relasi dengan lingkungan sekitar, seperti keluarga, komunitas, dan masyarakat luas (Liu et al., 2022).

Selanjutnya, dukungan sosial didefinisikan oleh Mahat et al. (2024) sebagai persepsi individu bahwa dirinya memperoleh perhatian, penghargaan, dan pengakuan dari orang lain yang berperan dalam membantu menghadapi tekanan kerja, memperkuat kondisi mental dan fisik, serta mendorong peningkatan motivasi dan kinerja. Dalam hal ini, dukungan sosial tidak hanya bersifat fisik atau praktis, tetapi juga mencakup dimensi psikologis yang membantu menjaga kesejahteraan individu.

Isfianadewi (2020) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan komponen penting yang mampu memulihkan sumber daya emosional yang terkuras akibat beban kerja emosional. Dukungan ini berfungsi sebagai penyangga stres dan menjadi penguat mental dalam menghadapi dinamika pekerjaan sehari-hari.

Indikator dukungan sosial menurut Cahyaningrum (2025), yaitu :

- A. Dukungan emosional.
- B. Dukungan instrumental.
- C. Dukungan penghargaan.
- D. Dukungan informatif.

### **2.1.3 Work Life Balance**

*Work Life Balance* merupakan kemampuan individu, tanpa memandang usia maupun jenis kelamin, dalam mengelola serta mengintegrasikan peran dan tanggung jawab antara dunia kerja dan kehidupan pribadi atau rumah tangga secara efektif (Tamunomiebi &

Oyibo, 2020). Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga menekankan pada terciptanya keselarasan yang sesuai dengan nilai, tujuan, serta prioritas individu (Ogunola, 2022).

Allen et al. (2010) ; Malik et al. (2020) mendefinisikan Work Life Balance sebagai suatu kondisi dimana individu dapat mencapai efektivitas dan kepuasan secara Bersama dalam menjalankan peran di bidang pekerjaan dan keluarga, dengan tetap mempertimbangkan prioritas peran hidup yang relevan pada fase tertentu dalam kehidupannya. *Work Life Balance* tidak dapat disamakan dengan alokasi waktu yang setara antara aktivitas kerja dan non-kerja, tetapi mencerminkan tingkat pengaturan waktu yang optimal di mana individu merasa puas terhadap perannya baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Irfan e.

Lalu, Haralayya (2021) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu konsep yang bersifat luas, yang mencakup kemampuan individu dalam menetapkan prioritas secara tepat antara tuntutan pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi. *Work Life Balance* tercapai ketika individu mampu menjalankan berbagai peran secara seimbang serta merasa puas dalam menjalankan peran-peran tersebut, yang terlihat dari rendahnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, serta tingginya dukungan antara keduanya (Mulang, 2022).

Indikator *Work Life Balance* menurut Kusumah et al. (2021) yaitu:

1. Penempatan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.
2. Pengaturan jam kerja yang fleksibel.
3. Peningkatan kualitas pribadi.
4. Komitmen yang tinggi pada keluarga, pekerjaan, dan hal lain.
5. Peningkatan produktivitas kerja.

## 2.2 Pengembangan Hipotesis

### 2.2.1 Pengaruh *Social Support* terhadap *Job Satisfaction*

*Social support* atau dukungan sosial merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa *social support* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Basnet et al. (2024) menyatakan bahwa individu yang memperoleh tingkat dukungan sosial yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Garmendia et al. (2023) juga menjelaskan pada penelitiannya bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui peningkatan *organizational citizenship behavior*. Dukungan dalam bentuk emosional memungkinkan individu merasa lebih dihargai dan dimengerti, sehingga memperkuat peran kerja yang dijalani.

Selain itu, penelitian Sogirin & Bastian (2022) dalam konteks tenaga kesehatan menunjukkan bahwa *social support* memiliki peran utama dalam

meningkatkan kepuasan kerja sekaligus melindungi individu dari dampak stress akibat tingginya beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial adalah hal yang sangat penting, terutama dalam lingkungan kerja yang banyak tekanan dan tuntutan emosional. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu, maka ditetapkan hipotesis yang pertama yaitu :

**H1 : *Social Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.**

### **2.2.2 Pengaruh *Social Support* terhadap *Work Life Balance***

*Social support* atau dukungan sosial adalah aspek penting yang berkontribusi terhadap tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dukungan ini dapat berasal dari keluarga, pasangan, teman, rekan kerja, hingga atasan, yang membantu individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan tuntutan secara lebih seimbang.

Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, terutama dari keluarga dan rekan kerja, maka semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan oleh individu. (Aras et al., 2022).

Lalu hasil penelitian (Haryrizki & Afiati, 2022) juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan *Work Life Balance* pada pekerja wanita yang sudah menikah.

Hal ini juga selaras dengan penelitian (Dergisi & Cilt, 2024), yang menyimpulkan bahwa *social support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Dalam penelitian tersebut, dukungan sosial dinilai mampu menjadi penyangga emosional yang mengurangi stress dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu, maka ditetapkan hipotesis yang kedua yaitu :

**H2 : *Social Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*.**

### **2.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction***

*Work Life Balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan ini menunjukkan bagaimana individu mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya, sehingga menghasilkan perasaan puas, nyaman, dan termotivasi dalam bekerja.

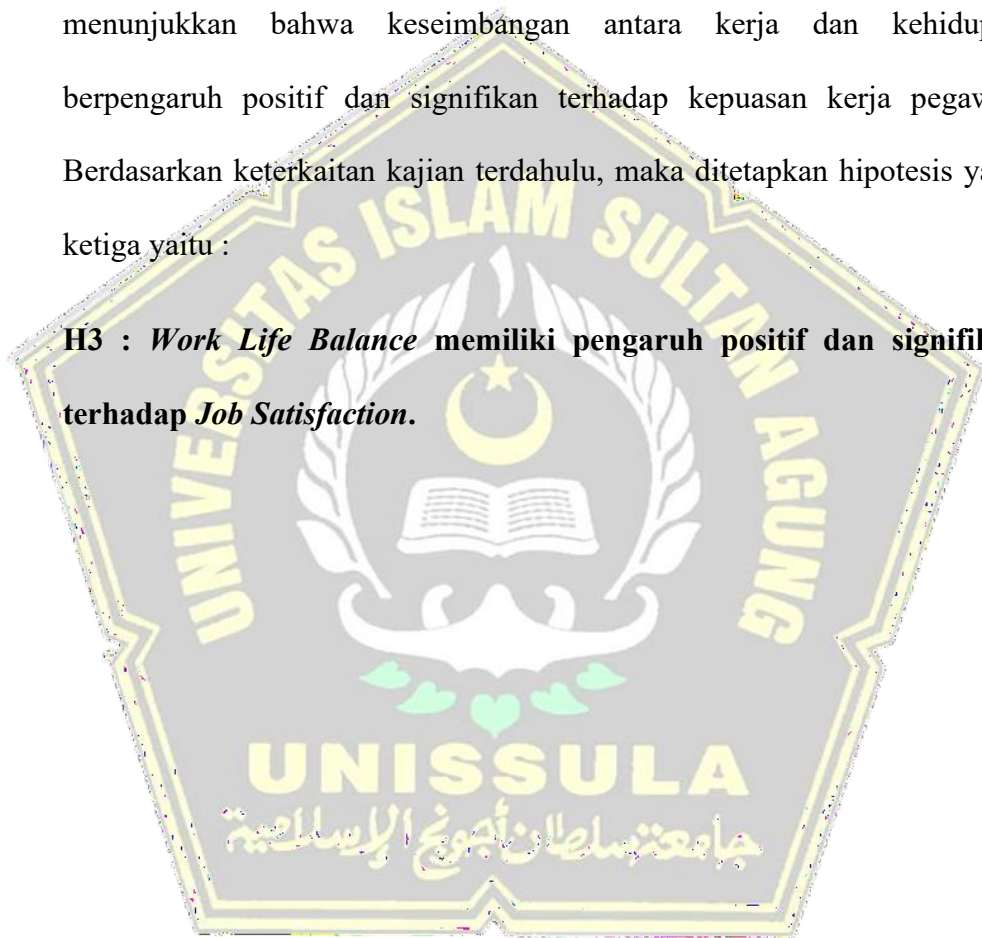
Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Jessica et al., 2023).

Temuan serupa diperoleh dari penelitian Sumathi (2020), yang menyatakan bahwan keseimbangan antara kerja dan kehidupan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa individu yang mampu

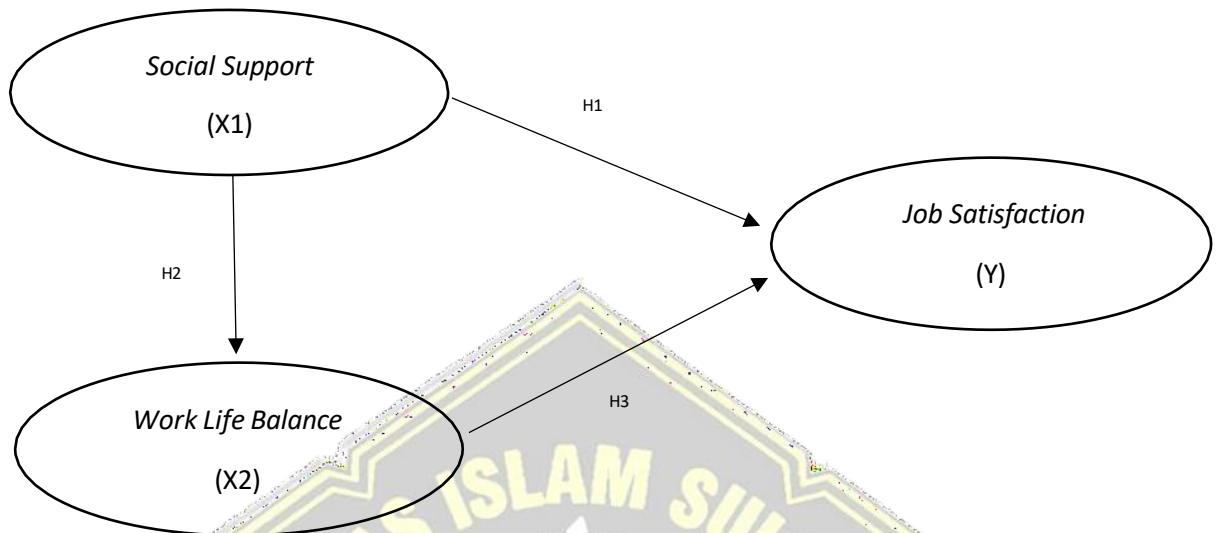
mengelola dua peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung mengalami tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.

Aviola et al. (2022) juga memperkuat temuan ini dalam studi yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kerja dan kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan keterkaitan kajian terdahulu, maka ditetapkan hipotesis yang ketiga yaitu :

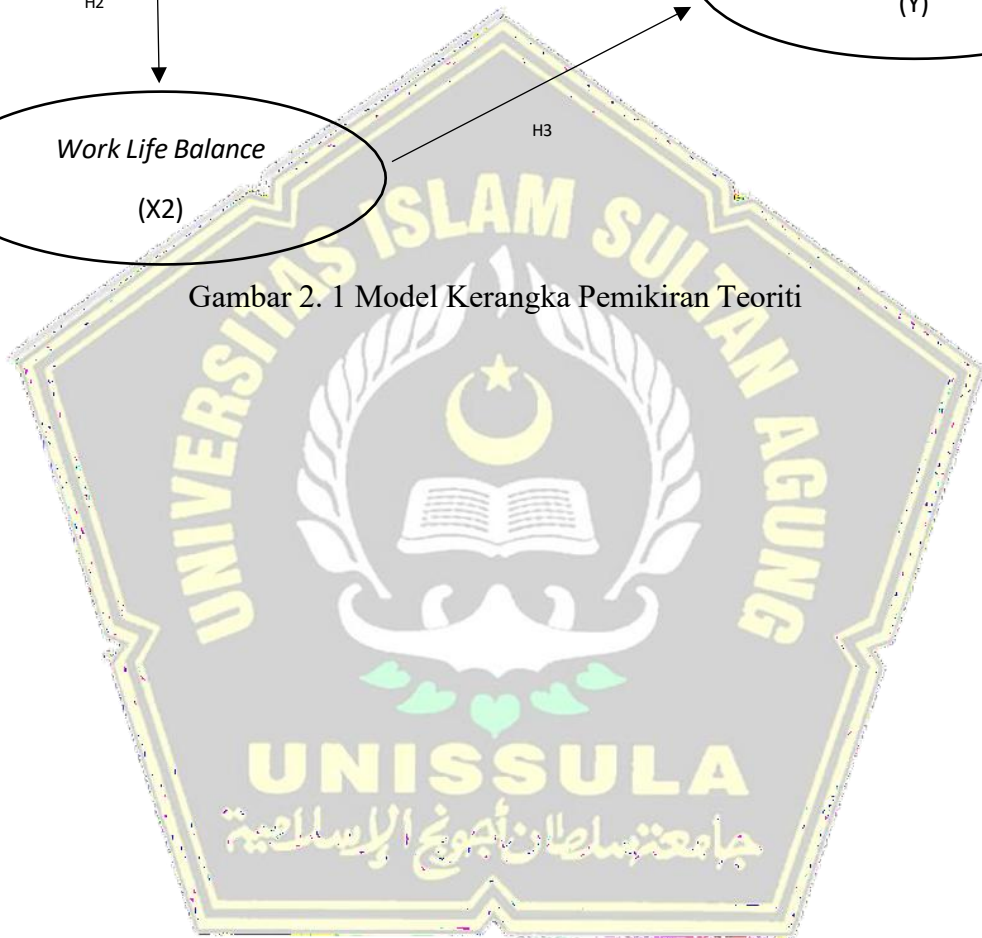
**H3 : *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.**



### 2.3 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Kerangka Pemikiran Teoriti



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih karena dianggap mampu mengkaji populasi maupun sampel tertentu dengan asumsi bahwa realitas dapat diteliti secara objektif, terukur, dan sistematis (Sugiyono, 2023). Melalui metode kuantitatif, penelitian ini akan menganalisis hubungan sebab dan akibat antara variabel dukungan sosial, *Work Life Balance*, dan kepuasan kerja.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa populasi merupakan ruang lingkup yang mencakup objek maupun subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan didapat kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah seluruh individu yang bekerja sebagai *freelancer* di bidang kreatif.

##### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023) sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti karena keterbatasan waktu, tenaga, maupun biaya yang membuat peneliti tidak memungkinkan mengkaji seluruh populasi. Data yang diperoleh dari sampel digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan pada populasi, dengan syarat sampel tersebut harus memiliki karakteristik yang benar-bbenar mewakili populasinya.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lameshow, karena jumlah populasi *freelancer* di bidang kreatif tidak diketahui secara pasti.

Rumus Lameshow yaitu :

$$n = \frac{z^2 p (1 - p)}{d^2}$$

Dimana :

n = Total Sampel

Z = Skor Z pada keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga didapatkan ( $Z=1,96$ )

P = Maksimal estimasi 50% = 0,5

d = Tingkat Kesalahan 10% = 0,1

Berikut perhitungan sampel menggunakan rumus lameshow :

$$n = \frac{1.962 \times 0,5 (0,5)}{0,1^2}$$

$$= \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01}$$

$$= \frac{0,9604}{0,01}$$

$$= 96,04$$

Dari perhitungan rumus di atas, dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 orang, dan dibulatkan menjadi 100 orang.

### 3.3 Sumber Data dan Jenis Data

#### 3.3.1 Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini adalah nilai dari setiap indikator variabel yang diperoleh.

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya, baik melalui observasi, wawancara, maupun kuesioner (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari informasi yang disebarakan kepada responden yang merupakan freelancer di bidang kreatif. Instrumen tersebut dirancang untuk mengukur tingkat dukungan sosial, *Work Life Balance*, serta kepuasan kerja.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari subjek penelitian, melainkan melalui pihak ketiga dan dokumen tertulis yang relevan (Sugiyono, 2023). Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti artikel jurnal, buku, laporan penelitian terdahulu, serta situs web yang mendukung penyusunan kerangka teori, analisis, dan pembahasan.

#### 3.3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data dikumpulkan dalam bentuk angka yang mempresentasikan tingkat dukungan sosial, *Work Life Balance*, serta kepuasan kerja pada

freelancer di bidang kreatif. Data kuantitatif tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel yang menjadi fokus penelitian.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Instrumen ini disusun dengan menggunakan skala likert yang memiliki rentang nilai dari 1 hingga 5, untuk merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Menurut sugiyono, skala likert merupakan alat ukur yang efektif untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap variabel penelitian melalui pernyataan yang disusun.

Kuesioner dalam penelitian ini berbentuk kuesioner tertutup, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang telah disediakan. Untuk mempermudah penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan *freelancer* di bidang kreatif, kuesioner disusun dalam format digital menggunakan Google Formulir, kemudian disebarakan melalui tautan.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengumpulan Variabel

#### 3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dan indikator disajikan pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Sumber	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
(Cahyaningrum & Kasmawati, 2025)	<i>Social Support</i>	<i>Social Support</i> adalah dukungan yang dirasakan individu berupa kenyamanan, kepedulian, penghargaan, dan bantuan dari orang lain maupun kelompok, yang menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kepercayaan diri.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dukungan emosional.</li><li>• Dukungan instrumental.</li><li>• Dukungan penghargaan.</li><li>• Dukungan informatif.</li></ul>

Sumber	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
(Kusumah et al., 2021)	<i>Work Life Balance</i>	<i>Work Life Balance</i> adalah kondisi individu dalam mengelola prioritas, waktu, dan energi sehingga tercipta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mendukung terciptanya kepuasan dan produktivitas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.</li> <li>• Pengaturan jam kerja yang fleksibel.</li> <li>• Peningkatan kualitas pribadi.</li> <li>• Komitmen yang tinggi pada keluarga, pekerjaan, dan hal lain.</li> <li>• Peningkatan produktivitas kerja.</li> </ul>

Sumber	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
(Indrayani et al., 2024)	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job Satisfaction</i> adalah sikap emosional positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.</li> <li>• Kepuasan terhadap imbalan atau gaji.</li> <li>• Kepuasan terhadap supervisi dari atasan.</li> <li>• Kepuasan terhadap beban kerja.</li> <li>• Kepuasan terhadap kesempatan promosi.</li> </ul>

### 3.5.2 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian merupakan karakteristik, atribut, atau nilai tertentu yang dimiliki oleh individu, aktivitas, atau objek, dan dapat menunjukkan perbedaan antar subjek. Variabel tersebut ditetapkan oleh peneliti untuk ditelaah secara sistematis sehingga hasil analisis dapat digunakan dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang menjadi fokus utama, yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2023), variabel bebas adalah faktor yang mempengaruhi atau menimbulkan perubahan pada variabel terikat. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah *social support* (X1) dan *Work Life Balance* (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan hasil atau konsekuensi yang muncul akibat adanya pengaruh antar variabel bebas dalam suatu hubungan kausal (Sugiyono, 2023). Pada penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah *Job Satisfaction* (Y).

### 3.6 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023) analisis data adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan setelah data penelitian terkumpul. Tahapan ini meliputi proses pengelompokan data sesuai variabel dan karakteristik informasi yang relevan, kemudian dilakukan perhitungan serta pengolahan data untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode PLS dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan antar variabel laten dengan indikator yang kompleks, serta mampu digunakan meskipun jumlah sampel relative terbatas. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji pengaruh dukungan sosial dan *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada *freelancer* di bidang kreatif.

### 3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) merupakan tahap awal dalam evaluasi PLS-SEM yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator yang digunakan dapat menunjukkan konstruk laten secara akurat. Tahap ini penting dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrument penelitian, sehingga variabel yang diteliti benar-benar terukur dengan tepat.

#### A. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk mempunyai hubungan yang positif dan signifikan, melihat indikator tersebut berasal dari variabel laten yang sama.

Menurut Latan et al. (2023), kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah nilai outer loading yang idealnya  $\geq 0,708$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten mampu menjelaskan minimal 50% variasi pada indikatornya. Selain itu, pengujian juga menggunakan *Average*

*Variance Extracted (AVE)* dengan nilai minimum 0,50, yang menandakan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari sebagian varian indikator yang dimilikinya. Dengan demikian, indikator yang memenuhi kriteria ini dianggap memiliki validitas konvergen yang baik. nilai *outer loading* dari setiap indikator idealnya berada pada angka minimal 0,708. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan setidaknya 50 persen variasi yang ada pada indikatornya. Dengan demikian, indikator yang memenuhi kriteria tersebut dianggap memiliki validitas konvergen yang baik dan layak digunakan dalam model penelitian.

#### B. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki ciri yang berbeda dan tidak terjadi tumpang tindih dengan konstruk lain. Terdapat dua pendekatan utama yang digunakan, yaitu kriteria *Fornell-Larcker* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*.

Pada kriteria *Fornell-Larcker*, validitas diskriminan tercapai apabila nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Sedangkan metode HTMT dipandang lebih sensitif dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai HTMT yang baik adalah dibawah 0,90 atau di bawah 0,85 untuk model yang sangat ketat (Latan et al., 2023).

### C. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi indikator dalam mengukur konstruk laten. Dalam analisis PLS-SEM, terdapat dua metode yang umum digunakan untuk menguji reabilitas konstruk, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability (CR)*. Metode *Cronbach's Alpha* merupakan metode tradisional yang mengukur reabilitas internal dengan nilai ambang minimal 0.70. Sedangkan *Composite Reability (CR)* dianggap lebih sesuai untuk PLS-SEM karena mempertimbangkan bobot indikator yang berbeda. Nilai  $CR \geq 0,70$  menunjukkan bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik. Oleh karena itu, meskipun *Cronbach's Alpha* tetap digunakan, *Composite Reability* lebih direkomendasikan sebagai indikator reabilitas dalam penelitian menggunakan PLS-SEM.

#### 3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis Model Struktural (*Inner Model*) bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan antar variabel laten terbentuk secara konsisten dan signifikan dalam kerangka model yang telah dikembangkan. Evaluasi ini membantu menentukan kekuatan prediksi model penelitian serta validitas hubungan antar variabel.

##### A. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien Determinasi atau *R-Square* merupakan indikator utama untuk menilai kualitas *inner model*. Nilai ini menunjukkan proporsi varian variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Skala nilai *R-Square* berada antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1,

maka semakin besar kemampuan variabel independent menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Latan et al. (2023), nilai *R-Square* sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 dianggap sedang, dan 0,25 dinilai lemah. Dengan demikian, semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin baik kemampuan model dalam memberikan prediksi terhadap fenomena yang diteliti.

#### B. *Effect Size (F-Square)*

*F-Square* digunakan untuk menilai kontribusi relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam *inner model*. Indikator ini menghitung besarnya perubahan nilai *R-Square* apabila suatu variabel independent dikeluarkan dari model. Interpretasi nilai *F-Square* yang dijelaskan oleh Latan et al. (2023), yaitu 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 menandakan efek sedang, dan 0,35 mempresentasikan efek besar. Dengan demikian, nilai *F-Square* memberikan informasi tentang kekuatan pengaruh masing-masing jalur secara individual.

#### C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan melalui analisis koefisien jalur (*path coefficient*), yang menunjukkan arah serta kekuatan hubungan antar variabel dalam model penelitian. Hasil analisis ditampilkan dalam table *Path Coefficients*, mencakup nilai *t-statistic* dan *p-value*. Pada pengujian dua arah (*two-tailed*), nilai *t-statistic* minimal yang digunakan adalah 1,65 untuk tingkat signifikansi 10%, 1,96 untuk 5%, dan 2,58 untuk 1%. Hubungan antar variabel dianggap signifikan apabila nilai *t-statistic* melebihi batas kritis

tersebut. Umumnya, penelitian menggunakan tingkat signifikansi 5%, sehingga koefisien jalur dinyatakan signifikan apabila  $p\text{-value} < 0,05$  (Latan et al., 2023).



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan kepada pekerja *freelance* bidang kreatif di Indonesia. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti berhasil mendapatkan 100 responden yang merupakan seluruh populasi dari pekerja *freelancer*.

##### 4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46	46%
	Perempuan	54	54%
	TOTAL	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel, terdapat 100 responden yang bekerja sebagai *freelance* bidang kreatif. Dari keseluruhan responden, 46 responden berjenis kelamin laki-laki (46%), sedangkan 54 responden berjenis kelamin perempuan (54%). Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih tinggi dibandingkan responden laki-laki.

### 4.1.3 Usia Responden

Tabel 4. 2 Usia Responden

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Presentase
Usia	≤ 20 tahun	19	19%
	20-25 tahun	38	38%
	26-30 tahun	22	22%
	≥ 30 tahun	21	21%
	TOTAL	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, responden yang bekerja sebagai *freelancer* bidang kreatif didominasi oleh kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 38%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan *freelance* bidang kreatif banyak diminati oleh kelompok usia muda yang sedang berada ada fase produktif awal. Sementara itu, responden berusia 26-30 tahun berjumlah 22 orang (22%), usia ≤ 20 tahun sebanyak 19 orang (19%), dan yang berusia ≥ 30 tahun sebanyak 21 orang (21%).

### 4.1.4 Status Pernikahan Responden

Tabel 4. 3 Status Pernikahan Responden

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Presentase
Status Pernikahan	Menikah	50	50%
	Belum Menikah	50	50%
	TOTAL	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden memiliki komposisi yang seimbang antara yang belum menikah 50 orang (50%) dan sudah menikah 50 orang (50%). Hal ini berarti pekerjaan *freelance* dipilih oleh kedua kelompok dengan alasan yang mungkin berbeda, seperti fleksibilitas bagi pekerja yang sudah menikah, serta kebebasan waktu bagi mereka yang belum memiliki tanggungan keluarga.

#### 4.1.5 Bidang *Freelance* Responden

Tabel 4. 4 Bidang *Freelance* Responden

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Presentase
Bidang Freelance	Desain Grafis	19	19%
	Fotografi / Videografi	21	21%
	Penulisan/Konten	35	35%
	Editing / Animasi	25	25%
	TOTAL	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan kategori bidang pekerjaan, responden paling banyak bergerak dalam bidang penulisan atau konten berjumlah 35 orang (35%), diikuti oleh editing atau animasi sebanyak 25 orang (25%), fotografi atau videografi sebanyak 21 orang (21%), dan desain grafis sebanyak 19 orang (19%). Data ini menunjukkan bahwa industri konten digital menjadi sektor yang paling banyak digeluti oleh *freelancer*, sejalan dengan meningkatnya

permintaan terhadap konten kreatif di berbagai platform media sosial dan digital marketing.

#### 4.1.6 Lama Menjadi *Freelancer*

Tabel 4. 5 Lama Menjadi *Freelancer*

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Presentase
Usia	≤ 1 tahun	26	26%
	1-2 tahun	23	23%
	3-4 tahun	31	31%
	≥ 5 tahun	20	20%
TOTAL		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden telah bekerja sebagai *freelancer* bidang kreatif selama 3-4 tahun dengan jumlah 31 orang (31%), diikuti oleh responden berpengalaman ≤ 1 tahun sebanyak 26 orang (26%), kemudian 1-2 tahun sebanyak 23 orang (23%), dan ≥ 5 tahun sebanyak 20 orang (20%). Hal ini berarti Sebagian besar responden bukan pemula, tetapi sudah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam industri *freelance*.

#### 4.1.7 Pendapatan Bulanan *Freelance*

Tabel 4. 6 Pendapatan Bulanan *Freelance*

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Presentase
	≤ Rp 1.000.000	25	25%
	Rp 1.000.001 – Rp 3.000.000	31	31%
Usia	Rp 3.000.001 – Rp 5.000.000	30	30%
	≥ Rp 5.000.001	14	14%
	TOTAL	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan bulanan *freelancer* bidang kreatif bervariasi. Kelompok pendapatan terbanyak berada pada kategori Rp 1.000.001 - Rp 3.000.000 sebanyak 31 orang (31%), lalu kategori Rp 3.000.001 - Rp 5.000.000 sebanyak 30 orang (30%). Sementara itu, responden dengan pendapatan ≤ Rp 1.000.000 berjumlah 25 orang (25%), dan yang berpendapatan ≥ Rp 5.000.001 sebanyak 14 orang (14%). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pendapatan *freelancer* tidak selalu stabil, Sebagian besar berada pada Tingkat pendapatan menengah, yang mencerminkan potensi ekonomi yang cukup menjanjikan dalam pekerjaan *freelance* terutama bagi mereka yang telah memiliki pengalaman.

## 4.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama, yaitu *Social Support* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan *Job Satisfaction* (Y). Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai bagaimana responden menilai setiap variable yang diteliti.

Untuk mengukur kecenderungan jawaban responden, seluruh variable dianalisis menggunakan skala Likert. Adapun rumus perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$
$$= \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus tersebut, diperoleh nilai rentang antar kategori sebesar 0,8, sehingga interval kelas dapat ditetapkan sebagai berikut :

Sangat Rendah : 1,00 – 1,79

Rendah : 1,80 – 2,59

Sedang : 2,60 – 3,39

Tinggi : 3,40 – 4,19

Sangat Tinggi : 4,20 – 5,00

#### 4.2.1 Deskripsi Responden Terhadap *Social Support* (X1)

Tanggapan responden terhadap variabel *Social Support* diperoleh melalui empat pernyataan yang disusun untuk mempresentasikan masing-masing indikator pada variabel tersebut.



Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Variabel *Social Support*

Indikator	Pernyataan	Skor					Total	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
SS 1	Saya merasa mendapat perhatian dan dorongan semangat dari orang-orang sekitar saya. Ketika menghadapi kesulitan pekerjaan.	0	0	45	53	2	357	3,57	Tinggi
SS 2	Saya memperoleh bantuan nyata dari orang-orang terdekat yang mempermudah saya menyelesaikan pekerjaan.	0	1	46	50	3	355	3,55	Tinggi
SS 3	Saya merasa hasil kerja saya diakui dan dihargai oleh orang-orang.	0	0	46	52	2	356	3,56	Tinggi

Indikator Pernyataan	Skor					Total	Mean	Kategori	
	1	2	3	4	5				
SS 4	Saya menerima informasi atau saran yang bermanfaat untuk mendukung keberhasilan pekerjaan saya.	0	0	48	50	2	354	3,54	Tinggi
Total							3,55	Tinggi	

Sumber : Data Primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Social Support* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,55 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap dukungan sosial yang mereka terima selama menjalani pekerjaan sebagai *freelancer*. Responden merasa mendapatkan perhatian, bantuan, serta dukungan emosional dan informasi dari lingkungan sekitar.

#### 4.2.2 Deskripsi Responden Terhadap *Work Life Balance* (X2)

Tanggapan responden terhadap variabel *Work Life Balance* diperoleh melalui lima pernyataan yang disusun untuk mempresentasikan masing-masing indikator pada variabel tersebut.

Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Variabel *Work Life Balance*

Indikator	Pernyataan	Skor					Total Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
WLB 1	Saya mampu menentukan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	0	1	50	49	0	348	3,48	Tinggi
WLB 2	Saya dapat mengatur waktu kerja secara fleksibel sesuai kebutuhan pribadi dan pekerjaan.	0	0	49	51	0	351	3,51	Tinggi
WLB 3	Pekerjaan yang saya jalani mendukung peningkatan kualitas diri saya, baik secara pribadi maupun professional.	0	0	51	49	0	349	3,49	Tinggi

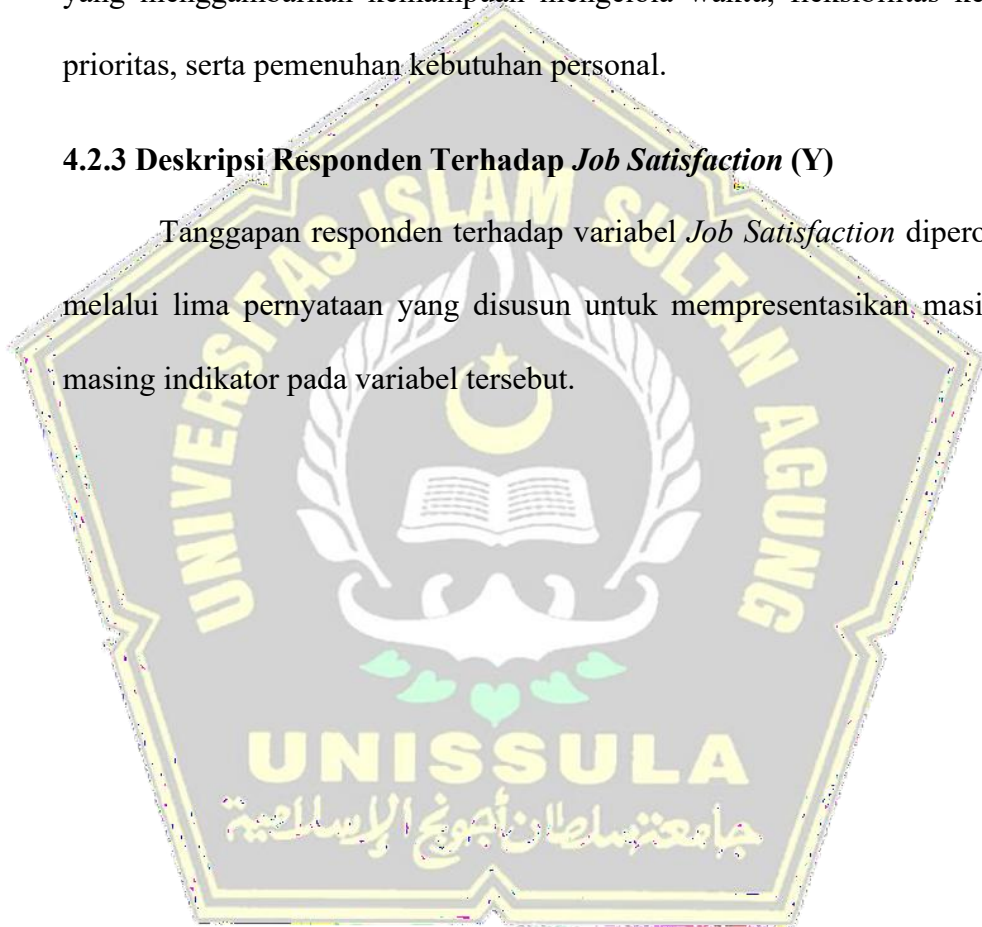
Indikator Pernyataan	Skor					Total Skor	Mean	Kategori
	1	2	3	4	5			
WLB 4 Saya tetap berkomitmen terhadap keluarga dan pekerjaan meskipun memiliki banyak tanggung jawab.	0	1	50	49	0	355	3,55	Tinggi
WLB 5 Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat saya lebih produktif dalam bekerja.	0	0	51	48	1	350	3,50	Tinggi
Total							3,50	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah-2025

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,50, yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti responden merasa mampu mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan secara cukup baik. Mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan kemampuan mengelola waktu, fleksibilitas kerja, prioritas, serta pemenuhan kebutuhan personal.

#### 4.2.3 Deskripsi Responden Terhadap *Job Satisfaction* (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel *Job Satisfaction* diperoleh melalui lima pernyataan yang disusun untuk mempresentasikan masing-masing indikator pada variabel tersebut.

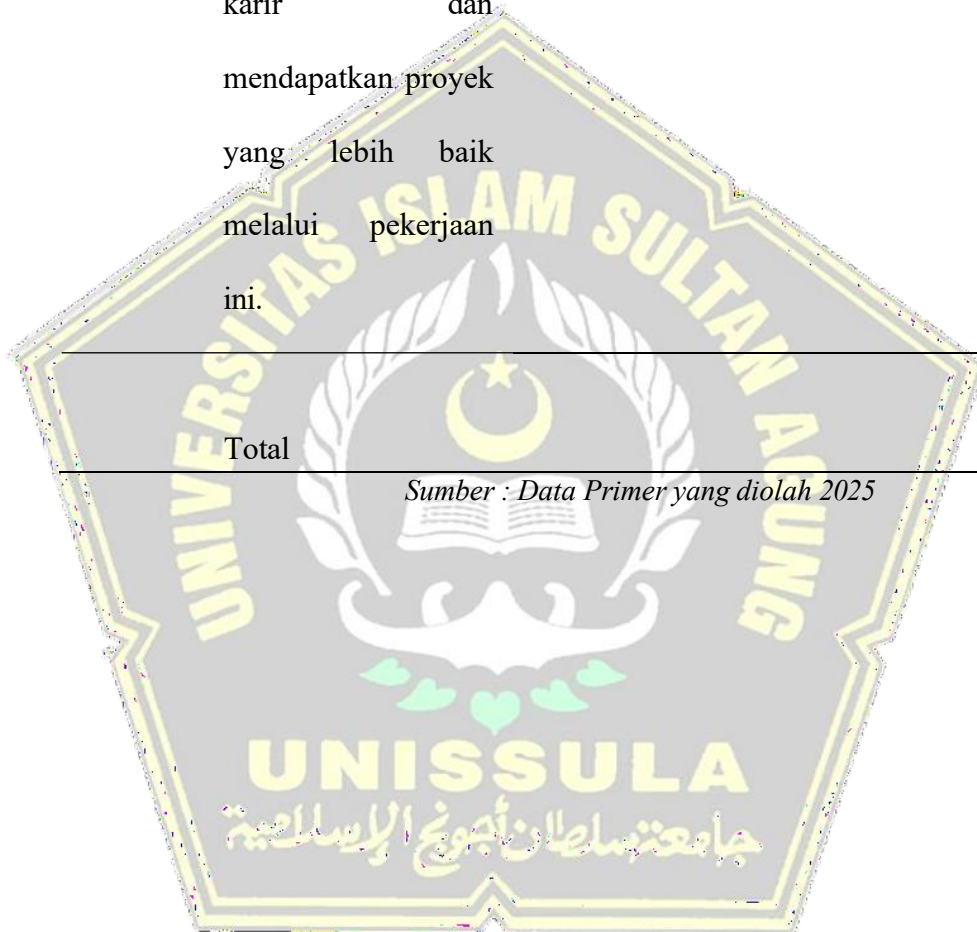


Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Variabel *Job Satisfaction*

Indikator	Pernyataan	Skor					Total Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
JS 1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya jalani saat ini.	0	0	44	56	0	356	3,56	Tinggi
JS 2	Imbalan yang saya terima dari pekerjaan sesuai dengan usaha dan waktu yang saya keluarkan.	0	0	44	56	0	356	3,56	Tinggi
JS 3	Saya merasa mendapatkan arahan dan bimbingan yang baik dari pihak yang memberi proyek atau klien.	0	0	51	49	0	349	3,49	Tinggi
JS 4	Beban kerja yang saya terima masih dalam batas kemampuan saya.	0	0	47	53	0	353	3,53	Tinggi

Indikator	Pernyataan	Skor					Total Skor	Mean	Kategori
		1	2	3	4	5			
JS 5	Saya melihat adanya peluang untuk mengembangkan karir dan mendapatkan proyek yang lebih baik melalui pekerjaan ini.	0	0	42	58	0	358	3,58	Tinggi
	Total							3,54	Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah 2025



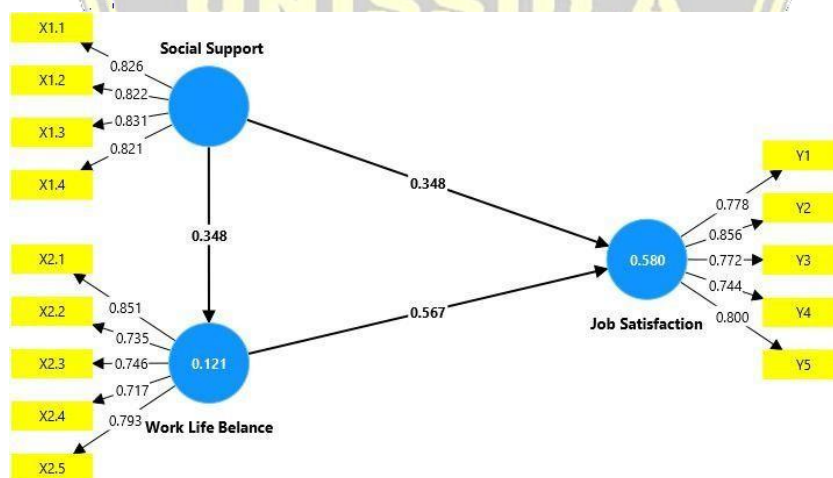
Variabel *Job Satisfaction* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,54 yang dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap pekerjaan *freelance* yang mereka jalani. Nilai tersebut mencerminkan bahwa responden menyukai jenis pekerjaan yang dilakukan, merasa cukup puas terhadap imbalan yang diterima, memperoleh dukungan yang memadai dari klien, serta memiliki beban kerja yang sesuai.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Pengujian *Outer Model*

*Outer model* merupakan bagian dari model pengukuran yang menjelaskan keterkaitan antara setiap indikator dengan variabel laten yang diwakilinya. Pengujian pada *outer model* bertujuan untuk menilai tingkat validitas dan reabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Adapun skema model PLS yang telah diolah disajikan sebagai berikut :

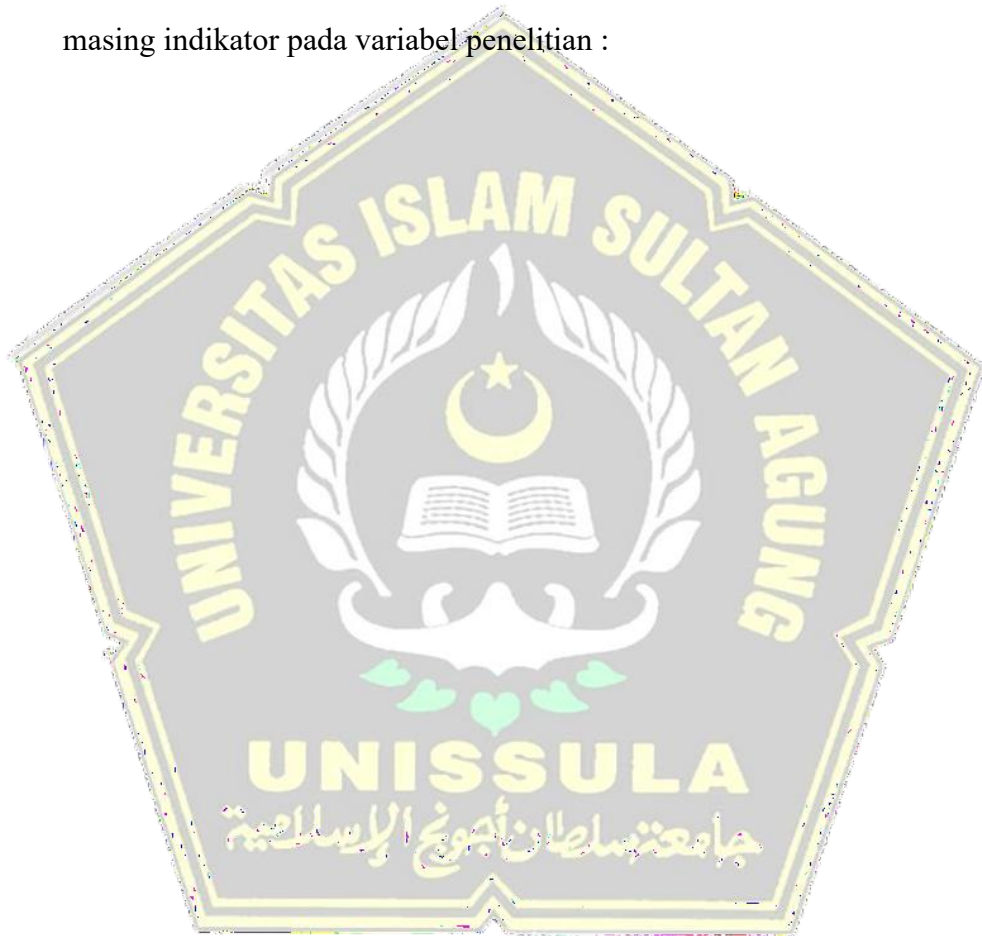
Gambar 4. 1 *Outer Model*



Sumber : SmartPLS4. Data diolah 2025

#### 4.3.1.1 *Convergent Validity*

Uji *Convergent validity* dilakukan dengan melihat item reability melalui nilai *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai *loading factor* > 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5. Berikut hasil nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :



Tabel 4. 10 Nilai *Outer Loading*

	Social Support	Work Life Balance	Job Satisfaction
X1.1	0,826		
X1.2	0,822		
X1.3	0,831		
X1.4	0,821		
X2.1		0,851	
X2.2		0,735	
X2.3		0,746	
X2.4		0,717	
X2.5		0,793	
Y1			0,778
Y2			0,856
Y3			0,772
Y4			0,744
Y5			0,800

Sumber : SmartPLS4. Data diolah 2025

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel, seluruh indikator pada variabel penelitian menunjukkan nilai *outer loading* > 0,7. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan dalam penelitian serta analisis lanjutan.

Untuk menguji validitas konstruk secara keseluruhan, digunakan nilai AVE dengan hasil yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 11 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Social Support	0,681
Work Life Balance	0,592
Job Satisfaction	0,626

*Sumber : SmartPLS4. Data diolah 2025*

Berdasarkan tabel hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)*, seluruh variabel menunjukkan nilai  $AVE > 0,5$ . Temuan ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada instrumen kuesioner mampu menjelaskan konstruk variabelnya secara baik dan konsisten. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memiliki kapasitas yang memadai untuk mengukur masing-masing variabel dengan akurat dan teliti.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian *Convergent Validity*, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga layak dipakai untuk menjelaskan konstruk variabel dalam model penelitian.

#### **4.3.1.2 Discriminant Validity**

*Discriminant validity* dapat dinilai dengan cara melihat beberapa parameter, yaitu nilai *Fornell-Larcker Criterion*, *Heterotrait-Monotrait*

*Ratio* (HTMT), dan *Loading Factor*. Suatu indikator dianggap memenuhi validitas diskriminan apabila nilai dari ketiga parameter tersebut terpenuhi.

a. *Fornell Larcker*

Tabel 4. 12 Nilai *Fornell Larcker*

	Job Satisfaction	Social Support	Work Life Balance
Job Satisfaction	0,791		
Social Support	0,545	0,825	
Work Life Balance	0,688	0,348	0,770

Sumber : *SmartPLS4*. Data diolah 2025

Berdasarkan nilai pada tabel *Fornell-Lacker* di atas, nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing variabel lebih tinggi dibandingkan korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya. Adapun ketentuan kriteria *Fornell-Larcker* menyatakan bahwa suatu konstruk dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai akar AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk.

Pada hasil penelitian ini, variabel *Job Satisfaction* memiliki nilai akar AVE sebesar 0,791, *Social Support* sebesar 0,825, dan *Work Life Balance* sebesar 0,770, yang seluruhnya lebih tinggi dari nilai korelasi pada masing-masing baris dan kolom. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa parameter *Fornell-Larcker* telah terpenuhi dan masing-masing konstruk

mampu menjelaskan variabelnya sendiri dengan baik serta tidak terjadi tumpang tindih antar variabel.

b. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Tabel 4. 13 Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

	Job Satisfaction	Social Support	Work Life Balance
Job Satisfaction			
Social Support	0,636		
Work Life Balance	0,808	0,413	

Sumber : *SmartPLS4. Data diolah 2025*

Berdasarkan hasil pada tabel HTMT, terlihat bahwa seluruh nilai korelasi antar konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, yang merupakan kriteria penentu dalam menilai *discriminant validity* menggunakan metode HTMT. *Discriminant validity* dinyatakan terpenuhi apabila nilai HTMT < 0,90 untuk penelitian sosial dan perilaku.

Dalam hasil penelitian ini, nilai HTMT tertinggi berada pada hubungan antara *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* sebesar 0,808, sementara korelasi lainnya yaitu *Social Support* terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0,636, serta *Work Life Balance* terhadap *Social Support* sebesar 0,413. Karena seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant*

*validity* berdasarkan metode HTMT dan mampu membedakan variabel yang diteliti secara akurat.

c. *Loading Factor*

Tabel 4. 14 Nilai *Loading Factor*

	Job Satisfaction	Social Support	Work Life Balance
X1.1	0,434	0,826	0,288
X1.2	0,442	0,822	0,252
X1.3	0,486	0,831	0,305
X1.4	0,433	0,821	0,300
X2.1	0,593	0,264	0,851
X2.2	0,504	0,367	0,735
X2.3	0,412	0,236	0,746
X2.4	0,551	0,267	0,717
X2.5	0,561	0,194	0,793
Y1	0,778	0,443	0,526
Y2	0,856	0,526	0,645
Y3	0,772	0,337	0,537
Y4	0,744	0,430	0,489
Y5	0,800	0,398	0,507

Sumber : SmartPLS4. Data diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, setiap indikator menunjukkan nilai *cross loading* tertinggi pada variabel tempat indikator tersebut dibandingkan nilai pada variabel lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity* dan dinilai memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan konstruk yang diukur.

#### 4.3.1.3 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen penelitian, yaitu sejauh mana alat ukur mampu menghasilkan data yang akurat, stabil, dan konsisten dalam mengukur suatu konstruk. Pengujian reabilitas pada penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reability* pada *outer model*.

Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reability* > 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Adapun hasil pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Nilai *Cronbach's Alpha* dan Composite Reability

	Cronbach's alpha	Composite reability (rho_a)	Composite reability (rho_c)
Social Support	0,844	0,845	0,895
Work Life Balance	0,827	0,831	0,879
Job Satisfaction	0,850	0,859	0,893

Sumber : SmartPLS4. Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reability* dan nilai *cronbach's alpha* yang masing-masing berada di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria reabilitas yang ditetapkan. Dengan terpenuhinya kedua nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### 4.3.2 Hasil Pengujian *Inner Model*

##### 4.3.2.1 *R-Square*

Pengujian terhadap *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *r-square* yang menggambarkan besarnya koefisien determinasi. Nilai ini menunjukkan sejauh mana suatu konstruk mampu menjelaskan variabilitas konstruk lainnya dalam model struktural.

Tabel 4. 16 Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Job Satisfaction	0,580	0,571
Work Life Balance	0,121	0,112

Sumber : *SmartPLS4, Data diolah 2025*

Berdasarkan data pada tabel, nilai *R-Square* pada variabel *Job Satisfaction* sebesar 0,580. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Social Support* dan *Work Life Balance* mampu menjelaskan variabel *Job Satisfaction* sebesar 58%, sedangkan sisanya yaitu 42% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Nilai tersebut berada pada kategori moderat, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel *Job Satisfaction*.

Sementara itu, nilai *R-Square* untuk variabel *Work Life Balance* sebesar 0,1212. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel *Social Support* hanya mampu menjelaskan *Work Life Balance* sebesar 12,1%, sedangkan 87,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, nilai *R-Square Work Life Balance* termasuk dalam kategori lemah, sehingga model ini belum mampu memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi *Work Life Balance* pada responden.

#### 4.3.2.2 *F-square*

Nilai *F-Square* digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi atau pengaruh kontruksi eksogen terhadap konstruk endogen apabila variabel tersebut dihilangkan dari model penelitian. Nilai *F-Square* sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh efek kecil, 0,15 menunjukkan pengaruh efek sedang, dan 0,35 menunjukkan efek pengaruh besar. Berikut hasil nilai *F-Square* yang didapatkan :

Tabel 4. 17 Nilai *F-Square*

	Job Satisfaction	Work Life Balance
Social Support	0,253	0,138
Work Life Balance	0,673	

Sumber : *SmartPLS4. Data diolah 2025*

Berdasarkan hasil penelitian, nilai *F-Square* pada hubungan antara *Social Support* terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0,253. Nilai tersebut berada pada kategori pengaruh sedang, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa *Social Support* memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam menjelaskan variasi *Job Satisfaction* pada responden.

Selanjutnya, untuk nilai *F-Square* hubungan *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* adalah 0,673. Nilai ini berada dalam kategori pengaruh besar, yang berarti *Work Life Balance* memiliki peran dominan dalam mempengaruhi *Job Satisfaction* pada responden penelitian ini.

Dengan demikian, variabel *Work Life Balance* merupakan faktor yang memiliki relevansi substantif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

### 4.3.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk melihat adanya hubungan atau pengaruh antara variabel yang diteliti. Pengujian ini merujuk pada nilai koefisien jalur (*path coefficient*) yang mencerminkan tingkat kekuatan hubungan antar variabel dalam model. Selain itu, tingkat signifikansi hubungan dapat dievaluasi melalui nilai *t-statistic* yang diperoleh dari proses *bootstrapping*. Dengan demikian, penentuan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diamati melalui nilai *t-statistic* yang dihasilkan, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 18 Nilai *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Social Support -> Job Satisfaction	0,348	0,349	0,078	4,439	0,000
Social Support -> Work Life Balance	0,348	0,359	0,088	3,949	0,000
Work Life Balance -> Job Satisfaction	0,567	0,572	0,076	7,488	0,000

Sumber : SmartPLS4. Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas yang menggunakan proses *bootstrapping* dapat terlihat pengaruh antar indikator variabel latennya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan dilakukan dengan melihat *p-value* dan *t-statistic*. Jika nilai *p-value* < 0,05 dan *t-statistic* >1,96 maka terdapat pengaruh antar variabel. Hasil tabel menunjukkan hasil :

1. *Social Support* terhadap *Job Satisfaction*

Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,348 menunjukkan bahwa *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Artinya , semakin tinggi dukungan sosial yang diterima responden, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Nilai *T-Statistic* sebesar 4,439 (> 1,96) dan nilai *p-value* sebesar 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Social Support* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* diterima.

2. *Social Support* terhadap *Work Life Balance*

Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,348, yang berarti *Social Support* juga memiliki pengaruh positif terhadap *Work Life Balance*. Nilai *T-statistic* sebesar 3,949 (>1,96) dan nilai *p-value* 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar dukungan sosial yang diperoleh *freelancer*, maka semakin baik kemampuan mereka dalam menjaga

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh *Social Support* terhadap *Work Life Balance* diterima.

### 3. *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Pada hubungan ini diperoleh nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,567, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan lebih kuat dibandingkan pengaruh *Social Support* terhadap *Job Satisfaction*. Nilai *T-Statistic* sebesar 7,488 ( $> 1,96$ ) dan nilai *p-value* 0,000, menunjukkan hubungan ini secara statistik signifikan. Hal ini berarti semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki responden, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* diterima.

## 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh *Social Support* terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh freelancer bidang kreatif, maka semakin besar kemungkinan mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Dukungan sosial dapat berupa apresiasi, bantuan emosional, maupun akses informasi yang relevan dari orang terdekat, rekan kerja, maupun lingkungan profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Basnet et al. (2024) ; Garmendia et al. (2023) ; Sogirin & Bastian (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial menjadi salah satu

aspek penting dalam meningkatkan perasaan nyaman, termotivasi, dan puas dalam konteks pekerjaan.

## **2. Pengaruh *Social Support* terhadap *Work Life Balance***

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Artinya, semakin besar dukungan yang diterima individu dalam lingkup sosial maupun profesional, semakin baik kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil ini sejalan dengan studi terdahulu oleh Aras et al. (2022) ; Dergisi & Cilt (2024) ; Haryrizki & Afiati (2022) yang menemukan bahwa dukungan sosial berkontribusi dalam mengurangi tekanan pekerjaan, membantu pengelolaan waktu, serta meningkatkan kualitas kehidupan non-kerja.

## **3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction***

Hasil penelitian membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh *freelancer*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Aviola et al. (2022) ; Jessica et al. (2023) ; Sumathi & Velmurugan (2020) yang menjelaskan bahwa individu yang mampu mengatur waktu dan energi antara kehidupan profesional serta pribadi akan merasa lebih tenang, termotivasi, dan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut :

1. *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima *freelancer*, baik dari keluarga, rekan kerja, maupun lingkungan profesional, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dukungan sosial berperan membantu individu merasa dihargai, didukung, dan terlindungi secara emosional terhadap tuntutan pekerjaan.

2. *Social Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*.

Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat membantu *freelancer* dalam mengatur waktu dan mengelola tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan tersebut.

3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula

tingkat kepuasan kerja individu. *Freelancer* yang merasa mampu mengelola waktu, energi, serta tuntutan pekerjaan secara proporsional cenderung merasakan ketenangan psikologis dan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya.

## 5.2 Implikasi Penelitian

### 5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian mengenai hubungan antara *Social Support*, *Work-Life Balance*, dan *Job Satisfaction* khususnya dalam konteks *freelancer*. Temuan penelitian mendukung dan memperkuat teori bahwa faktor psikososial, termasuk dukungan sosial serta keseimbangan kehidupan kerja, berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja seseorang. Dengan demikian, hasil penelitian ini menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji aspek psikologis dan profesional pada populasi pekerja fleksibel.

### 5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki relevansi bagi *freelancer*, komunitas industri kreatif, dan platform penyedia pekerjaan digital. *Freelancer* perlu membangun sistem dukungan, baik secara sosial maupun profesional, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, organisasi atau platform yang bekerja dengan *freelancer* dapat mempertimbangkan menyediakan ruang berbagi pengalaman,

mentoring, serta dukungan psiko-edukatif agar pekerja mampu mengelola keseimbangan hidup dan pekerjaan dengan lebih baik.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Pengambilan data dilakukan dengan metode Gform atau online, sehingga respons responden sangat bergantung pada kejujuran dan pemahaman terhadap pernyataan dalam kuesioner.
2. Variabel dalam penelitian hanya berfokus pada *Social Support*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction*, sehingga masih banyak faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja namun belum dianalisis, seperti motivasi individu, lingkungan kerja digital, pendapatan, dan tingkat stres.
3. Sampel penelitian terbatas pada *freelancer* bidang kreatif, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi pada tipe *freelancer* lainnya.

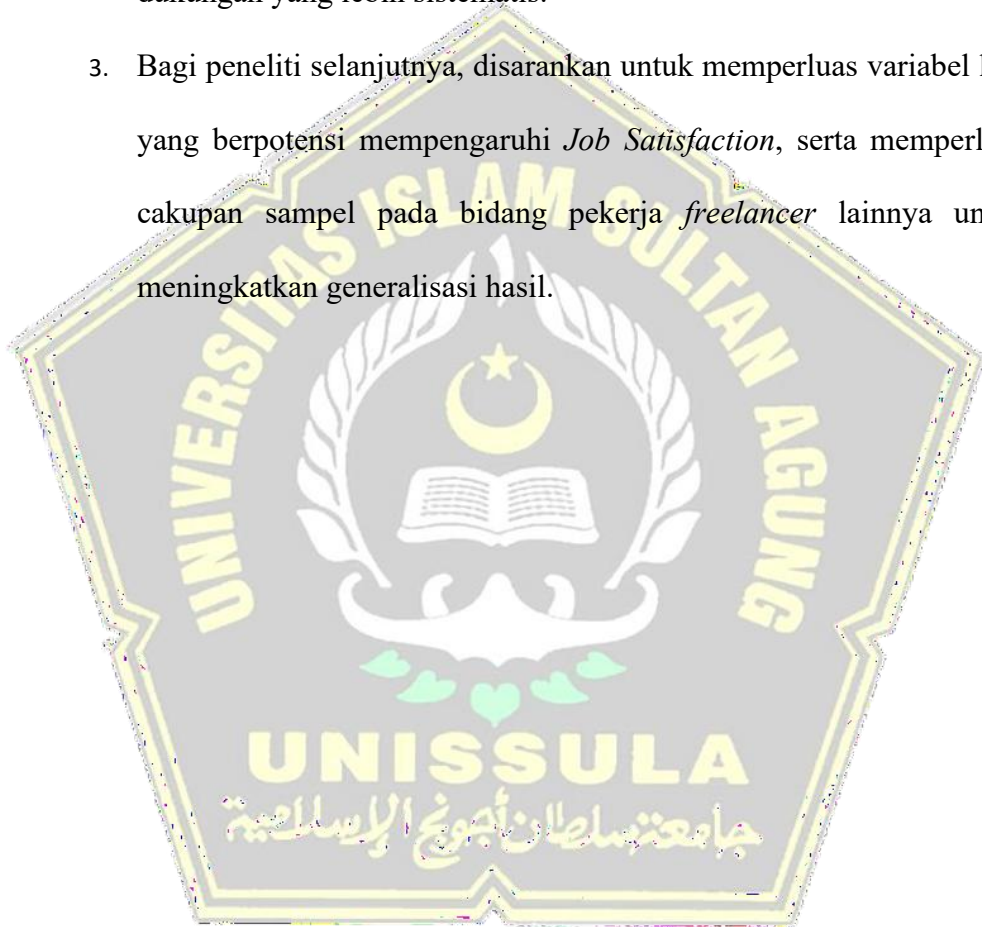
### 5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi responden atau *freelancer* disarankan untuk meningkatkan komunikasi jaringan sosial dan profesional sebagai sumber dukungan, serta mengatur waktu kerja secara terstruktur agar

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai.

2. Bagi komunitas atau platform *freelancer*, diharapkan dapat menyediakan program pendampingan, *peer support*, maupun pelatihan manajemen waktu dan stres agar *freelancer* memiliki akses dukungan yang lebih sistematis.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *Job Satisfaction*, serta memperluas cakupan sampel pada bidang pekerja *freelancer* lainnya untuk meningkatkan generalisasi hasil.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adah, C. A., Aghimien, D. O., & Oshodi, O. (2025). Work–life balance in the construction industry: a bibliometric and narrative review. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 32(1), 38–58. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2023-0150>
- Alif Wastito Sulaiman, A., & Wulandari, W. (2025). The Effect of Social Support on Work Life Balance-Mediated Subjective Well-Being and the Role of Self-Efficacy as a Moderating Variable. *Journal of Management Research and Studies*, 3(1), 68–82. <https://jmrs.optima-science.com/index.php/jmrs>
- Allen, T. D., Greenhaus, J. H., & Edwards, J. R. (2010). The meaning of work–family balance: An empirical investigation. *Symposium Presented at the Annual Meeting of Academy of Management, Montreal, CN.*
- Aras, R. A., Wahyuni, S., & Thalib, A. H. S. (2022). Contribution of Social Support to Work Life Balance on Working Women During Work From Home . *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639(Icphs 2021), 24–30. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.005>
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Aviola, S., Fahmy, R., & Lukito, H. (2022). The Effect of Work Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Work Stress as a Mediating Variable at the Class I Immigration Office of TPI Padang. *Journal of Social Research*, 2(1), 51–64. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.441>
- Basnet, D., Gwachha, A., & Shrestha, B. (2024). Effect of Social Support on Job Satisfaction and Organization Commitment: Employee Engagement as a Mediating Factor. *Nepal Journal of Multidisciplinary Research*, 7(2), 88–108. <https://doi.org/10.3126/njmr.v7i2.68249>
- Cahyaningrum, R. D., & Kasmawati, Y. (2025). the Effect of Workload, Job Satisfaction, Work Life Balance, and Social Support on Emotional Exhaustion in Employees. *Jurnal Ecoment Global*, 10(1), 36–46. <https://doi.org/10.36982/jeg.v10i1.5242>
- Dergisi, B., & Cilt, A. S. (2024). *THE EFFECT OF PERCEIVED SOCIAL SUPPORT ON WORK LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT: A CASE OF BANKING SECTOR \* Didar YILDIRIM 1 & Şule DARICAN 2.* 758–784.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees’ Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *System*

- Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25.  
<https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & Topa, G. (2023). Social Support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(12), 2827–2840. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>
- Harahap, L. M., Pasaribu, R., Rahma, Z., & Chintia, A. (2025). Perkembangan Ekonomi Digital dan Dampaknya Terhadap Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 3, 51–70.
- Haralaya, B. (2021). Work life balance of employees at Karanja Industries Pvt Ltd, Bidar. *Iconic Research And Engineering Journals*, 4(12), 243–254.
- Haryrizki, A. D., & Afiati, N. S. (2022). Pilihan Karier Dan Keluarga Pada Wanita: Studi Korelasi Dukungan Sosial Dan Work Life Balance. *Jurnal Sudut Pandang (JSP)*, 2(12), 160–167. <https://doi.org/10.55314/jsp.v2i12>
- Indrayani, I., Nurhatsiyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Isfianadewi, D., & Noordyani, A. (2020). Implementation of Coping Strategy in Work-Family Conflict on Job Stress and Job Satisfaction: Social Support as Moderation Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2), 223–239.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work Life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 54–65. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074>
- Junaković, I. T., & MacUka, I. (2021). Job demands, job control, and social support as predictors of job satisfaction and burnout in Croatian palliative care nurses. *Arhiv Za Higijenu Rada i Toksikologiju*, 72(3), 225–231. <https://doi.org/10.2478/aiht-2021-72-3556>
- Kauppila, O. (2025). Revisiting the relationships between leadership and job satisfaction. *European Management Review*, 22(1), 256–270. <https://doi.org/10.1111/emre.12637>
- Khairunnisa, S. (2021). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN*

*KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU.*

- Khoerunisa, S., Isti'adah, F. N., & Muhajirin, M. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Remaja Di Smp Khz Musthafa Sukamanah. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Remaja Di Smp Khz Musthafa Sukamanah*, 2, 359–386.
- Kusumah, D. A., Hidayat, N., & Setyaningsih, S. (2021). PENINGKATAN TEACHER ENGAGEMENT MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 9(1). <https://doi.org/10.33751/jmp.v9i1.3366>
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405–416. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Latan, H., Joseph F. Hair, J., & Noonan, R. (2023). *Partial Least Squares Path Modeling* (R. Noonan (ed.); Second Edi). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-37772-3>
- Liu, D., Yang, X., Zhang, C., Zhang, W., Tang, Q., Xie, Y., & Shi, L. (2022). Impact of Job Satisfaction and Social Support on Job Performance Among Primary Care Providers in Northeast China: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.884955>
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Mahat, D., Karki, T. B., Neupane, D., Shrestha, D. K., & Shrestha, S. (2024). Decolonization in Focus: A Bibliometric Analysis of Scientific Articles from 2010 to 2023. *Nepal Journal of Multidisciplinary Research*, 7(1), 1–21. <https://doi.org/10.3126/njmr.v7i1.65142>
- Malik, M., Shamshir, M., & Khan, K. (2020). Association of Work Life Balance and job satisfaction in commercial pilots: a case study of Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 11(3), 998–1017. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i3.1061>
- Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). Job Satisfaction: Knowledge, Attitudes, and Practices Analysis in a Well-Educated Population. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14214. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114214>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife

- Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Ogunola, A. A. (2022). Quality of Work-Life and Work Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(1), 74–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>
- Okolocha, C. B., Akam, G. U., & Uchehara, F. O. (2021). Effect Of Job Satisfaction On Job Performance Of University Lecturers In South-East, Nigeria. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 3(1), 119–137.
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The Effect of Work Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *PRECISE: Journal of Economic*, 2(2), 1–16.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2 February 2020), 39–48.
- Sogirin, & Bastian, A. (2022). The Effect of Social Support on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Sains Organisasi*, 1, 29–42.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*.
- Sumathi, V., & Velmurugan, D. R. (2020). THE IMPACT OF STRESS AND WORK LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION AMONG FEMALE FACULTY AT SELECT ARTS AND SCIENCE COLLEGES IN COIMBATORE DISTRICT. *Journal of Critical Reviews*, 7(04). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.04.138>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Wahono, P., Usman, O., Arofani, A. B., Leonora, M., Arliuca Leizl Ann, Nugroho, D. Y., Reza, M. F., Maula, Z. N., Alkatiri, N. F., Islam, S., Siwi, R. P., Sudarsih, S., Falah, R., Azizy, F. N., & Limbong, J. A. (2025). *Digital Nomad di Era Jarak Jauh: Tren dan Strategi*.