

|                          |                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>e-ISSN: 3062-7389</i> | <b><i>Journal of Composite Social Humanisme</i></b><br><b><i>Volume 3 Number 4 (2026), pp. 260-267</i></b><br><b><a href="https://ojs.shahida.or.id/index.php/composite">https://ojs.shahida.or.id/index.php/composite</a></b> |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan**

Yevi Asri Mila<sup>1\*</sup> & Petty Arisanti<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Kahuripan Kediri<sup>1,2</sup>

yeviasrimila@gmail.com<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

*Submit: 13 Agustus 2026; revisi: 21 Agustus 2026, diterima: 31 Agustus, 2026*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Duren Tiga, Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji *t*, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,636 dan nilai signifikansi < 0,001. Selain itu, *work-life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,798 dan nilai signifikansi < 0,001. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,558 menunjukkan bahwa 55,8% variasi kinerja dan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *work-life balance*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa penerapan *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

**Kata kunci:** *Work-Life Balance*; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia

### **ABSTRACT**

The research to analyze the effect of *work-life balance* on employee performance and job satisfaction at PT. PLN (Persero) Research and Development Center, Duren Tiga South Jakarta. The type of research used in this study is a descriptive quantitative approach. The sample in this study were employees of PT. PLN (Persero) Research and Development Center, Duren Tiga South Jakarta. Data collection techniques used questionnaires and interviews. Validity and reliability tests were conducted on respondents who had the same characteristics as the research subjects. Variable measurements used a Likert scale of 1-5. The test results show that the *work-life balance* variable has a positive effect on employee performance and job satisfaction variables. Employees who are able to balance work life and personal life tend to have higher levels of productivity, loyalty, and job satisfaction. In addition, the implementation of a good *work-life balance* program can reduce work stress and improve employee welfare. This study contributes as a consideration for companies in formulating human resource management policies to optimally improve employee performance and job satisfaction.

**Keywords:** *work-life balance*; Employee Performance; Job Satisfaction; Human Resource Management



Copyright © 2026 The Author(s)  
This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja masa kini menuntut setiap karyawan untuk mampu beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis. Perubahan yang dipicu oleh globalisasi, kemajuan teknologi, serta meningkatnya persaingan industri mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan produktivitas dan inovasi secara berkelanjutan. Di Indonesia, khususnya di perusahaan BUMN seperti PT. PLN (Persero), Pasti memiliki Karyawan sering mendapatkan dan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, termasuk target proyek yang ketat, jam kerja yang panjang, dan tanggung jawab yang berat. Di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) PT. PLN (Persero), tenaga ahli dituntut untuk menghasilkan inovasi dan penelitian berkualitas tinggi yang mendukung pengembangan energi nasional. Kondisi tersebut menimbulkan beban kerja yang signifikan, sehingga memengaruhi kemampuan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Data internal PT. PLN Puslitbang tahun 2023 menunjukkan, sekitar 38% karyawan melaporkan kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara 27% merasa kurang puas dengan fleksibilitas kerja yang tersedia. Tenaga ahli di PT. PLN Puslitbang dituntut untuk menghasilkan inovasi dan penelitian berkualitas tinggi yang mendukung pengembangan energi nasional. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dapat menjadi fenomena yang menarik untuk diangkat dalam melakukan penelitian karena fenomena ini menjadi masalah urgent, melihat kepuasan kerja yang rendah dapat menjadikan menurunnya pada kinerja karyawan, tingginya tingkat absensi, dan risiko karyawan yang berhenti yang dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya maupun kehilangan talenta potensial.

*Work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga konflik antara kedua peran tersebut dapat diminimalkan. Menurut Greenhaus dan Allen (2011), keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengabaikan kebutuhan personal maupun keluarga. Penerapan *work-life balance* yang baik memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, seperti berkurangnya tingkat stres, meningkatnya motivasi kerja, serta terciptanya kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Kossek et al. (2012) juga menjelaskan bahwa organisasi yang mampu menerapkan kebijakan *work-life balance* secara efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, berkomitmen, dan loyal terhadap organisasi. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya yang dapat mendorong peningkatan kinerja.

Hubungan antara *work-life balance*, kinerja, dan kepuasan kerja telah banyak diteliti, namun hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian Pratiwi dan Fatoni (2023), Wirtadipura dan Sumarjo (2025), Ahmaddien (2024), serta Nurhasan dan Sinambela (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja maupun kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Turangan, Tatimu, dan Mukuan (2025) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, melainkan memberikan pengaruh melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara *work-life balance*, kinerja, dan kepuasan kerja masih memerlukan kajian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi pelayanan, manufaktur, maupun perusahaan operasional, sedangkan penelitian yang mengkaji pengaruh *work-life balance* secara langsung terhadap kinerja dan kepuasan kerja pada lingkungan penelitian dan pengembangan di perusahaan BUMN masih relatif terbatas.

Salah satu organisasi yang menghadapi tuntutan tersebut adalah PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang), yang memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan teknologi dan inovasi di sektor ketenagalistrikan nasional. Sebagai unit yang berfokus pada kegiatan penelitian dan pengembangan, karyawan dihadapkan pada target penyelesaian proyek, pencapaian inovasi, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan yang memerlukan ketelitian, kreativitas, dan kolaborasi lintas bidang. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti, perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan yang mendukung *work-life balance*, namun

masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga efektivitas penerapan kebijakan tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut. Kondisi inilah yang menjadi dasar pemilihan PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan sebagai lokasi penelitian untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena hasilnya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Bagi PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengevaluasi serta menyempurnakan kebijakan *work-life balance* guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan BUMN dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi empiris mengenai hubungan *work-life balance*, kinerja, dan kepuasan kerja, khususnya pada organisasi yang bergerak di bidang penelitian dan pengembangan.

Berdasarkan fenomena global, hasil penelitian terdahulu yang masih menunjukkan temuan yang beragam, serta kondisi empiris pada PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi masukan praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mampu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan sehingga mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang), Duren Tiga, Jakarta Selatan. Populasi penelitian terdiri atas 50 karyawan tetap Gedung 1 yang berasal dari berbagai bidang kerja. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 50 responden sebagai sampel penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, serta dokumen perusahaan yang relevan. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dilakukan melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear sederhana, uji *t* (parsial), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Uji *t* (Uji Parsial)**

Jika  $\text{Sig.} < 0,05 \rightarrow$  maka  $H_a$  diterima berarti memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 1. Uji T Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

|   |   | Unstandardized Coefficients |            | Std. Error | Model |       |
|---|---|-----------------------------|------------|------------|-------|-------|
|   |   | B                           | Std. Error |            | Beta  | Sig.  |
| t | 1 | (Constant)                  | 13.560     | 3.473      | 3.904 | <.001 |
|   |   | Work-Life Balance           | .636       | .106       | .656  | <.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

| Coefficients <sup>a</sup> |                   |                             |            |            |                           |               |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|------------|---------------------------|---------------|
| Model                     |                   | Unstandardized Coefficients |            | Std. Error | Standardized Coefficients |               |
|                           |                   | B                           | Std. Error |            | Beta                      |               |
| 1                         | (Constant)        | 7.521                       | 3.629      |            |                           | t<br>2.073    |
|                           | Work-Life Balance | .798                        | .110       | .722       |                           | Sig.<br><.001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai T Secara keseluruhan adalah sebesar 0,001 karena nilai sig. 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitasnya  $< 0,05$  maka hasil uji parsial menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima. Berarti, variabel *Work-Life Balance* (X) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedua variabel, yaitu Kinerja Kerja (Y1) dan Kepuasan Kerja karyawan (Y2) di PT. PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Duren Tiga Jakarta Selatan. Hasil ini juga sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Nilai R Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variabel bebas. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Apabila nilai korelasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variabel, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variabel

**Tabel 2. Uji R**

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .747 <sup>a</sup> | .558     | .539              | 2.733                      |

a. Predictors: (Constant), Y2, Y1

b. Dependent Variable: X

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai R Square Adjusted atau koefisien korelasi (R) sebesar 0,539. Angka ini mengandung arti bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *Work-Life Balance* terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 53,9%. Hal ini membuktikan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki kontribusi yang besar yang dirasakan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan.

### Uji Koefisien R<sup>2</sup> (Determinasi)

**Tabel 3: Uji R<sup>2</sup>  
Model Summary**

| Model | R | R Square          | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1     |   | .747 <sup>a</sup> | .558              | .539                       |

a. Predictors: (Constant), Y2, Y1

b. Dependent Variable: X

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,558. Angka ini mengandung arti bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *Work-Life Balance* terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 55,8%. Hal ini membuktikan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki kontribusi yang besar yang dirasakan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Kerja Karyawan

(Greenhaus dan Allen, 2011), menyatakan bahwa karyawan dengan *work-life balance* yang baik cenderung memiliki performa kerja yang optimal. Berdasarkan hasil uji statistik yang disajikan pada Tabel 4.13, dalam uji T diperoleh nilai koefisien regresi Kinerja Kerja sebesar 0,636 dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) yang menyatakan "Terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan" diterima dan terbukti secara statistik.

Nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan arah hubungan yang searah, artinya semakin baik penerapan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja kerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Wijaya, 2019) Menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang seimbang secara psikologis akan bekerja lebih produktif dan kreatif.

Penelitian ini membuktikan bahwa upaya perusahaan dalam menerapkan kebijakan dan program penyeimbangan kehidupan kerja seperti Code of Conduct, olahraga bersama, family gathering, serta dorongan pengambilan cuti secara berkala, memberikan dampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Ketika karyawan mampu membagi waktu dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat stres kerja menurun, dan konsentrasi kerja meningkat. Hal ini tercermin dari indikator kinerja kerja seperti keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2013).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratiwi & Fatoni, 2023) dan Mereka

menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika perusahaan terus memelihara dan meningkatkan program-program yang mendukung keseimbangan hidup karyawan, maka produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan akan tetap terjaga dan terus meningkat.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Kerja Karyawan**

(Greenhaus dan Allen, 2011), menyatakan bahwa karyawan dengan *work-life balance* yang baik cenderung memiliki performa kerja yang optimal. Berdasarkan hasil uji statistik yang disajikan pada Tabel 4.13, dalam uji T diperoleh nilai koefisien regresi Kinerja Kerja sebesar 0,636 dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan "Terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan" diterima dan terbukti secara statistik.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

(Davis & Newstrom, 2014) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik akan menunjukkan sikap kerja yang positif dan rasa puas yang tinggi. Berdasarkan hasil uji statistik yang disajikan pada Tabel 4.14, dalam uji T diperoleh nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,798 dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,001. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan "Terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan" diterima dan juga terbukti secara statistik.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,798 bernilai positif dan lebih besar dibandingkan koefisien pada variabel kinerja, yang mengindikasikan bahwa pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja memiliki kekuatan hubungan yang lebih kuat dibandingkan pengaruhnya terhadap kinerja kerja. Artinya, peningkatan kualitas *Work-Life Balance* memberikan dampak yang sangat besar terhadap rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan (Marsanda, 2024) yang menyatakan bahwa karyawan dengan *Work-Life Balance* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika perusahaan mampu memberikan fleksibilitas, dukungan, dan kebijakan yang memanusiakan karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai, nyaman, dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini tercermin dari indikator kepuasan kerja seperti rasa nyaman terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta dukungan dari organisasi (Robbins & Judge, 2017). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhasan & Sinambela, 2015) Mereka menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, Semakin perusahaan berusaha mengurangi konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi pula rasa puas, loyalitas, dan keterikatan

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang). Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,636 dan nilai signifikansi < 0,001. Selain itu, *work-life balance* juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,798 dan nilai signifikansi < 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *work-life balance*, semakin tinggi tingkat kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian inisebagai *Sandwich Generation*

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Atin, T. D. N. (2018). Pengaruh efektivitas kredit usaha rakyat (KUR) terhadap peningkatan profit usaha mikro (studi kasus pada nasabah Bank Rakyat Indonesia Unit Purwomartani
- Baihaqi, W. T. (2016). Pengaruh Persepsi Atas Tujuan Laporan Keuangan Dan the Financial Report Purpose and Accounting Knowledge Effect. *Jurnal Profita*, 6.
- Bank Indonesia. *Peraturan Bank Indonesia*. , (2015).
- Cahyono, K., & Suhada, B. (2016). Pengaruh Pemberian Kredit, Kemampuan Manajerial dan Difrensiasi Produk Terhadap Kinerja UMKM di Kota Metro. *Derivatif*, 10(1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Darwin. (2018). UMKM Dalam Perspektif Pembiayaan Inklusif Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 26(1), 59–76. <https://doi.org/10.14203/jep.26.1.2018.59-76>
- Debbianita, D., & Sitorus, D. N. (2016). Analisis Determinan Tingkat Pengetahuan Pelaku UMKM Mengenai SAK ETAP Serta Pengaruhnya Terhadap Kemudahan Akses Ke Lembaga Keuangan. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 86–104.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49–64. <https://doi.org/10.1177/031289629101600103>
- Fokus Ekonomi, 2(1), 37–46. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/S0076->
- Gunartin. (2017). Penguatan UMKM sebagai pilar membangun ekonomi bangsa. *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum Dan Bisnis*, 1(V), 59–74.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, I. (2016). Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil, dan Menengah. In *Ikatan Akuntan Indonesia*. Retrieved from <http://russellbedford.co.id/foto/Newsletter> Russell Bedford SBR Edisi No. 4, 2017.pdf
- Implementasi Sak Etap. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 9(1), 1–21. <https://doi.org/10.21002/jaki.2012.01>
- Indriyati, M. (2018). Pengaruh kualitas laporan keuangan dan pemberian kredit terhadap perkembangan UKM Gerabah Kasongan. *Univeristas PGRI Yogyakarta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kalasan Sleman Yogyakarta). In *Journal of Materials Processing Technology* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1109/robot.1994.350900>
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 69–73. <https://doi.org/10.11113/jt.v56.60>
- Munizu, M. (2010). Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 12(1), 33–41. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.33-41>
- Mutmainah, I. (2015). Effectiveness of Empowerment Micro Enterprise. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 16(1), 85. <https://doi.org/10.23917/jep.v16i1.940>
- Pamulasari, D. P. (2013). Pengaruh pemberian kredit terhadap peningkatan penddapatan usaha mikro kecil dan menengah pada koperasi kartika wijaya di kelurahan wirun kecamatan mojolaban tahun 2013. In *Jurnal Teknologi*. <https://doi.org/10.11113/jt.v56.60>
- Raharjo, E. (2007). Agency Theory Vs Stewardship Theory in the Accounting Perspective. 6879(07)33002-4
- Rostikawati, R., & Pirmaningsih, L. (2019). Pengaruh kemampuan menyusun laporan keuangan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pelaku UMKM terhadap kinerja UMKM. *LIABILITY*, 01(2), 1–21.
- Rudiantoro, R., & Siregar, S. V. (2012). Kualitas Laporan Keuangan Umkm Serta Prospek
- Santoso, I., Yuwandini, D., & Mustaniroh, S. A. (2015). Pengaruh Kredit Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM agroindustri Dengan Pemasaran Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Manajemen Dan Agribisnis*, 12(3), 174–182.

- <https://doi.org/10.17358/jma.12.3.174>
- Sarwani, Nailiah, R., & Latif, D. M. (2019). Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Umkm Serta Prospek Implementasi Sak Etap. *Jurnal RAK (Riset Akuntansi Keuangan)*, 4(1), 11–29. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.9>
- Statistik, B. P. (2019). *Potensi peningkatan kinerja Usaha Mikro Kecil*.
- Tahirs, J.P. & Kannapadang, R.S. (2018). Membangun Model Pembukuan Usaha Mikro di Kabupaten Tana Toraja (Studi Kasus Usaha Kuliner). *JEMMA (Jurnal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 89-96.
- Wahid, N. N. (2017). Pengaruh kemampuan menyusun laporan keuangan dan motivasi terhadap kinerja ukm di kota tasikmalaya. *Jurnal Akuntansi*, 12(1), 1–16.
- Wahyudiati, D., & Isroah. (2018). Pengaruh Aspek Keuangan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Di Desa Kasongan. *Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(2), 1–11.
- Whetyningtyas, A., & Mulyani, S. (2016). Analisis pengaruh kemampuan menyusun laporan keuangan, latar belakang pendidikan, dan kredit terhadap kinerja operasional UMKM (studi empiris di klaster bordir dan konveksi Desa Padurenan, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus). *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 146–156.
- Wibowo, U. N., & Wijaksana, T. I. (2016). Pengaruh Pemberian Kredit Terhadap Pengembangan Usaha Mikro dan Kecil di Kota Bandung. *E-Proceeding of Management*, 3(3), 3557–3562