

## ABSTRAK

**Selvi Nuraulia Rahayu 1219240206 PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *PERSON ORGANIZATION-FIT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG**

Fluktuasi kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung mencerminkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah *Work-Life Balance* dan *Person-Organization Fit*. *Work-Life Balance* mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara optimal (Greenhaus & Allen, 2011), sedangkan *Person-Organization Fit* menggambarkan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi (Kristof, 1996). Ketidakseimbangan dan ketidaksesuaian tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Person-Organization Fit* terhadap *Employee Performance*, serta untuk mengetahui peran *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi. Fokus utama penelitian adalah menjelaskan bagaimana kepuasan kerja menjembatani hubungan antara dua faktor psikologis (WLB dan P-O *Fit*) dengan kinerja pegawai, khususnya di sektor publik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Jumlah responden sebanyak 111 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan tenaga ahli di lingkungan Disbudpar Kota Bandung. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, sedangkan *Person-Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan. *Work-Life Balance* dan *Person-Organization Fit* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* sendiri berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* dan terbukti memediasi hubungan antara kedua variabel bebas dengan kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan performa pegawai di sektor pemerintahan.