

Pengaruh Work Life Balance Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PR. Berkah Sejagat Sumenep

Siti Nur Haliza*)

Siti Asiyah)**

Mohamad Bastomi*)**

Email : lizastnr@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was conducted to determine the influence of work life balance and work environment on employee performance through job satisfaction. The method used in this research is a quantitative method with an explanatory research type. The population of this research is employees of PR Berkah Sejagat Sumenep with a sample size of 50 respondents obtained using the saturation technique. This research uses the Structural Equation Modeling (SEM) data analysis method with the help of SmartPLS 4.1.0.9 software. The results of this research show that work life balance has no effect on employee performance, work environment has an effect on employee performance, work life balance has no effect on job satisfaction, work environment has an effect on job satisfaction, job satisfaction has an effect on employee performance, work life balance has no effect on employee performance through job satisfaction, and work environment has an effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Employee Performance, Work Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, PR Berkah Sejagat*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen kunci dibalik menjalankan seluruh aktivitas perusahaan, termasuk dalam pengelolaan, pengaturan, dan pelaksanaan berbagai kegiatan dan menjadi elemen utama dalam berbagai upaya pembangunan di segala sektor. Wahyudi et al., (2022) mengartikan sumber daya manusia berperan penting dalam kesuksesan perusahaan, sehingga perlu dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Adapun masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah penurunan kinerja karyawan yang dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal perusahaan. Puspitasari et al., (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan aspek krusial yang perlu diperhatikan perusahaan, karena hal ini berperan dalam mengarahkan perusahaan untuk mencapai targetnya.

Perusahaan perlu menuntut kinerja maksimal karyawan sekaligus menjaga fleksibilitas dan *work life balance* karyawan. Penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) telah dipandang penting oleh perusahaan karena memiliki dampak pada kinerja perusahaan secara positif. Aliya & Saragih (2020) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) menjadi salah satu faktor terpenting bagi karyawan agar memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan baik dengan keluarga atau dengan pekerjaannya. Karyawan dengan *work life balance* yang baik akan lebih puas, bahagia dan produktif (Pradnyani & Rahyuda, 2022). Penelitian Wulandari & Hadi (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor penting lain adalah menciptakan lingkungan kerja (*work environment*) yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik mendukung karyawan bekerja aman, nyaman, dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitas. Mardiani & Widiyanto (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja

(*work environment*) mencakup sarana dan prasarana yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung dan fasilitas yang kurang memadai, dapat menurunkan performa kerja (Jaffan et al., 2018). Penelitian Badrianto & Ekhsan (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja.

Menyediakan peran yang mendukung dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta kinerja perusahaan. Dua faktor tersebut perlu untuk dijadikan perhatian oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan hasil kerja karyawan yang diharapkan dapat menciptakan kepuasan karyawan dapat tercapai (Faisal et al., 2022). Hubungan *work life balance*, *work environment* dan *employee performance* melibatkan *job satisfaction* sebagai mediator. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan psikologis positif karyawan yang muncul dari penilaian pengalaman kerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan, mencakup aspek seperti kompensasi, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan yang berperan dalam menjaga retensi karyawan serta membangun lingkungan kerja yang positif dan menciptakan kesetiaan pada perusahaan (Munandar, 2021). Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, dimana keseimbangan kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkannya, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Penelitian Riyanto et al., (2021) kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan.

PR Berkah Sejagat Sumenep merupakan sebuah perusahaan rokok yang berlokasi di Desa Larangan Perreng, Dusun Tenggina, Kecamatan Pragaan, Kabupaten Sumenep yang bergerak dalam bidang industri rokok berupa rokok sigaret kretek tangan (SKT). Adapun permasalahan yang dihadapi dalam mencapai tujuan perusahaan adalah meliputi penurunan kinerja karyawan, dimana masih terdapat karyawan yang tidak bisa menyeimbangkan diri antara membagi waktu pekerjaan dan waktu pribadi, serta masih terdapat karyawan yang komplain terkait lingkungan kerja yang tidak menunjang pekerjaan mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan keseimbangan kerja yang stabil dan lingkungan yang kondusif. Dengan adanya dua faktor tersebut diharapkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang baik terbentuk secara alami.

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Work Life Balance

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) menurut Fadillah et al., (2024) merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola secara berkelanjutan atas berbagai tuntutan dalam kehidupannya. Setyawan et al., (2023) usaha menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab lain dengan meminimalkan gangguan agar keduanya dapat diprioritaskan. Pratama & Setiadi (2021) *work life balance* memungkinkan karyawan menyeimbangkan kerja dan kehidupan pribadi serta menentukan peran yang diprioritaskan. Indikator *work life balance* menurut Wati (2024) ada 3 yaitu: (1) *Satisfaction Balance*, (2) *Time Balance*, (3) *Involvement Balance*.

Work Environment

Work environment (lingkungan kerja) menurut Herman Jelatu & Kasmianti (2024) merupakan tempat dimana karyawan melakukan tugas-tugasnya setiap hari. Lingkungan kerja dirancang seoptimal mungkin untuk menciptakan kenyamanan dan mendukung kelancaran kerja karyawan. Pangaila et al., (2022) lingkungan kerja mencakup peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Astuti et al., (2022) lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang mempengaruhi kepribadian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Indikator *work environment* menurut Safitri (2022) ada 2 yaitu: (1) Lingkungan Kerja Fisik dan (2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

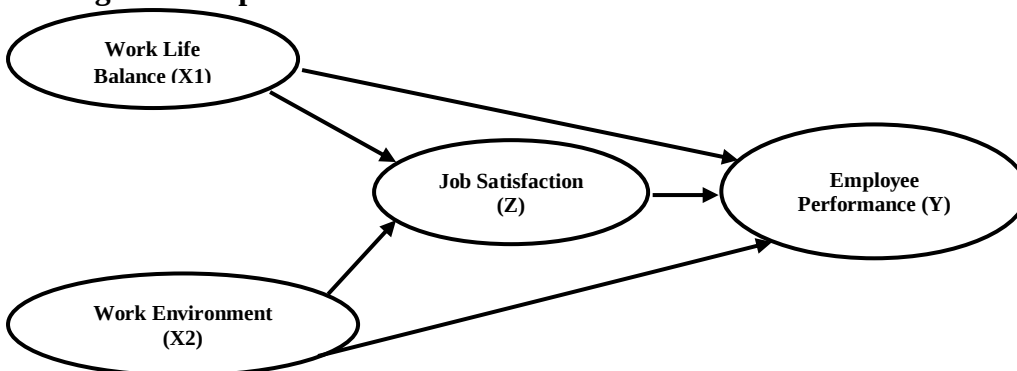
Employee Performance

Employee performance (kinerja karyawan) menurut Gerung et al., (2022) merupakan proses evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan. Mardiana et al., (2023) kinerja karyawan adalah hasil atas kerja yang dicapai individu dengan kemampuan maksimal untuk menghasilkan *output* terbaik dan memberikan umpan balik bagi diri sendiri maupun perusahaan. Pusparani (2021) Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan pencapaian dalam menjalankan, termasuk pemenuhan target dan standar kualitas serta kuantitas yang ditetapkan. Indikator *employee performance* menurut Fitrianto (2020) ada 5 yaitu: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kehadiran dan (5) Kemampuan Bekerjasama.

Job Satisfaction

Job satisfaction (kepuasan kerja) menurut Bunawan & Turangan (2021) perasaan emosional karyawan yang menilai pekerjaannya menyenangkan, sehingga mereka menikmati tugas yang dijalankan. Christian & Ekawati (2022) kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan yang tercermin dalam perasaan dan tindakan, menjadi aspek penting dalam menjalankan tugas sehari-hari. Prabowo et al., (2024) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan menunjukkan kepuasannya melalui sikap yang menyukai pekerjaan itu sendiri serta keasikannya dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator *job satisfaction* menurut Affandi (2021) ada 5 yaitu: (1) Pekerjaan, (2) Upah, (3) Rekan Kerja, (4) Promosi dan (5) Struktur Organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Work Life Balance* (X1) berpengaruh terhadap *Employee Performance* (Y) pada PR Berkah Sejagat Sumenep
- H2 : *Work Environment* (X2) berpengaruh terhadap *Employee Performance* (Y) pada PR Berkah Sejagat Sumenep
- H3 : *Work Life Balance* (X1) berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (Z) pada PR Berkah Sejagat Sumenep
- H4 : *Work Environment* (X2) berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* (Z) pada PR Berkah Sejagat Sumenep
- H5 : *Job Satisfaction* (Z) berpengaruh terhadap *Employee Performance* (Y) pada PR Berkah Sejagat Sumenep
- H6 : *Job Satisfaction* (Z) memediasi pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y) pada PR Berkah Sejagat Sumenep
- H7 : *Job Satisfaction* (Z) memediasi pengaruh *Work Environment* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y) pada PR Berkah Sejagat Sumenep

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan temuan data numerik yang diolah melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi lainnya (Jaya, 2020). Sugiyono (2020) metode penelitian *explanatory research* merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PR Berkah Sejagat yang bertempat di Desa Larangan Perreng, Dusun Tenggina, Kecamatan Pragaan, Kabupaten Sumenep, Madura. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2024 hingga bulan Januari 2025.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah kelompok dengan karakteristik tertentu yang diteliti untuk diambil kesimpulan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan di PR Berkah Sejagat Sumenep yang berjumlah 50 orang karyawan. Sampel menurut Sugiyono (2020) adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data, teknik yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode jenuh. Penentuan teknik jenuh dilakukan bila populasi berjumlah relatif kecil, biasanya bila jumlah populasi di bawah 100 orang (Kasmir, 2022).

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber utama dan data sekunder dari dokumen atau referensi (Hardani et al., 2020). Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada karyawan PR Berkah Sejagat Sumenep dengan skala likert untuk penentuan skor.

Hasil Dan Implikasi Penelitian

Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Musyaffi et al., (2021) *outer model* atau disebut juga *measurement model* menentukan hubungan antara blok indikator dan variabel laten. Model ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel laten baik endogen maupun eksogen dengan indikator atau pengukurannya.

1. Uji Validitas

Pada tabel 1 penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator variabel memenuhi validitas konvergen dengan nilai *outer loading* > 0,7 sehingga dianggap valid. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015) validitas konvergen dinilai dari indikator reflektif berdasarkan *loading factor* dengan standar *outer loading* > 0.7, dan AVE > 0.5.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Outer Loading	Ket
Work Life Balance (X1)	Saya puas dalam berbagai aspek kehidupan saya (pekerjaan, keluarga, hubungan sosial, dan kesehatan) yang terdistribusi secara seimbang	0.857	Valid
	Saya mampu mengalokasikan waktu secara seimbang untuk pekerjaan, keluarga, sosial, dan aktivitas pribadi	0.957	Valid
	Tingkat keterlibatan saya dalam berbagai aspek kehidupan seperti pekerjaan dan keluarga berjalan seimbang dan sesuai dengan prioritas saya	0.939	Valid
Work Environment (X2)	Tingkat kebersihan di tempat saya bekerja sangat baik	0.822	Valid
	Peralatan kerja di tempat saya bekerja mendukung penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab saya	0.838	Valid
	Fasilitas di tempat saya bekerja menunjang penyelesaian tugas-tugas	0.824	Valid
	Penerangan ruangan optimal dalam mendukung produktivitas kerja	0.823	Valid
	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja di atur dengan optimal untuk menciptakan kenyamanan bekerja	0.862	Valid
	Semua peralatan kerja berfungsi dengan baik dan aman digunakan	0.826	Valid

Variabel	Item	Outer Loading	Ket
	Atasan saya selalu terbuka untuk mendengarkan pendapat atau masukan dari bawahan	0.836	Valid
	Hubungan sosial dengan rekan kerja menciptakan suasana kerja yang positif	0.862	Valid
	Hubungan dengan rekan kerja setingkat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan	0.816	Valid
Employee Performance (Y)	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	0.865	Valid
	Saya mampu menguasai bidang pekerjaan yang ditugaskan	0.879	Valid
	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0.836	Valid
	Saya mampu menjaga konsistensi kehadiran dalam bekerja	0.856	Valid
	Saya mampu bekerjasama dalam tim	0.831	Valid
Job Satisfaction (Z)	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0.864	Valid
	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pekerjaan yang saya lakukan	0.815	Valid
	Saling membantu antara rekan kerja membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan menyenangkan	0.844	Valid
	Proses promosi di perusahaan saya sangat jelas dan adil berdasarkan pencapaian dan hasil kerja	0.803	Valid
	Tugas yang diberikan kepada saya selalu sesuai dengan posisi dan tanggung jawab saya dalam struktur organisasi	0.905	Valid

Setiap indikator penelitian ini memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabelnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Selain itu seluruh *cross loading* melebihi nilai 0.7, menunjukkan validitas diskriminan memadai. Keandalan skor item terhadap komponennya dihitung untuk mengukur validitas konvergen pada model indikator reflektif. Validitas diskriminan menurut Abdillah & Jogiyanto (2015) dinilai dari *cross loading factor* dimana indikator harus memiliki nilai lebih tinggi pada konstruksinya dibandingkan dengan konstruk lain.

Keluaran dari model pengukuran disajikan dalam tabel 2, dimana keempat variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0.5 yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah Konstruksi menjelaskan indikator, maka semua variabel dikatakan valid.

Tabel 2. Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	AVE	Keterangan
Work Life Balance	0.845	Valid
Work Environment	0.697	Valid
Job Satisfaction	0.717	Valid
Employee Performance	0.729	Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukan bahwa semua data dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* serta nilai *composite reliability* yang diperoleh masing-masing > 0.7.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability(rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Rule Of Thumb	Ket
Work Life Balance	0.907	0.906	0.942	0.7	Reliabel
Work Environment	0.946	0.946	0.954	0.7	Reliabel
Job Satisfaction	0.901	0.905	0.927	0.7	Reliabel
Employee Performance	0.907	0.908	0.931	0.7	Reliabel

Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Musyaffi et al., (2021) *inner model* digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen guna menguji hipotesis penelitian.

1. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Musyaffi et al., (2021) nilai R^2 mengukur pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen. Koefisien R^2 ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Variabel	R Square	R Adjusted
Job Satisfaction	0.763	0.753
Employee Performance	0.748	0.732

Hasil nilai R^2 *job satisfaction* sebesar 0.763 (76,3%), menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work environment* menjelaskan 76,3% variasinya, sisanya 23,7% oleh faktor lain. untuk nilai R^2 *employee performance* sebesar 0.748 (74,8%), menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work environment* menjelaskan 74,8% variasinya, sisanya 25,2% oleh faktor lain diluar penelitian ini.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Predictive Relevance merepresentasi *synthesis cross validation* dan fungsi *fitting* untuk memvalidasi kemampuan prediksi model. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki kemampuan prediktif, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan sebaliknya (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 5. Hasil Predictive Relevance

Variabel	Q^2 Predict
<i>Job Satisfaction</i>	0.705
<i>Employee Performance</i>	0.728

Pada tabel 5 menunjukkan nilai Q^2 Predict variabel *job satisfaction* 0.705 dan *employee performance* 0.728 yang mengindikasikan kualitas penelitian baik karena keduanya > 0 .

3. Goodness Of Fit

Menurut Ghozali & Latan (2020) uji *goodness of fit* menilai kesesuaian distribusi data sampel dengan distribusi teoritis menggunakan *Normed Fit Index* (NFI).

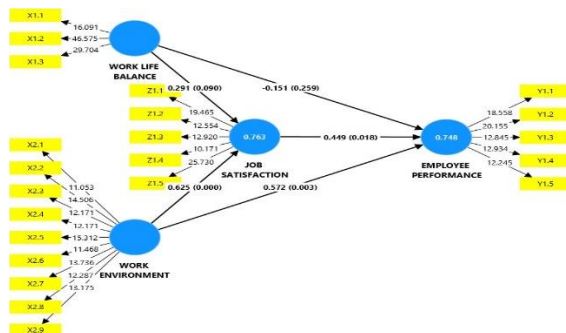
Tabel 6. Hasil Goodness Of Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.078	0.078
d_USL	1.551	1.551
d_G	3.131	3.131
Chi-Square	551.355	551.355
NFI	0.622	0.622

Berdasarkan tabel 6, nilai SRMR sebesar 0.078 ($< 0,1$) dan NFI sebesar 0.622 mendekati 1 menunjukkan kualitas model cukup baik. Ini mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 62,2% variasi data sehingga dianggap cukup memadai dalam menganalisis hubungan faktor yang diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan melalui pendekatan langsung dengan menggunakan *path coefficient*, bergantung pada gambaran atau nilai *output* seperti yang ditunjukkan oleh *output path coefficient*.



Uji hipotesis pengaruh langsung bertujuan membuktikan hubungan langsung antar variabel. Koefisien jalur positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Jika $P\text{-Values} \geq 0.05$ maka H_0 diterima menandakan pengaruh tidak signifikan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
WLB→EP	-0.151	-0.161	0.133	1.130	0.259
WE→EP	0.572	0.598	0.194	2.951	0.003
WLB→JS	0.291	0.313	0.171	1.697	0.090
WE→JS	0.625	0.607	0.168	3.730	0.000
JS→EP	0.449	0.439	0.190	2.363	0.018

Berdasarkan pada tabel 7 pada hasil uji hipotesis secara langsung dapat diketahui bahwa:

1. H1: *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan pada *employee performance*, karena *p-values* 0.259 lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.
2. H2: *Work environment* berpengaruh signifikan terhadap *employee* dengan nilai *p-values* < 0,05 yaitu 0.003 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan.
3. H3: *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan pada *job satisfaction* karena *p-values* > 0,05 yaitu 0.090 yang menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.
4. H4: *Work environment* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karena nilai *p-values* < 0,05 yaitu 0.000 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan.
5. H5: *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* karena nilai *p-values* < 0,05 yaitu 0.018 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan.

Uji Efek Mediasi

Penelitian ini menguji hipotesis secara tidak langsung dengan *specific indirect effect* untuk menganalisis pengaruh variabel melalui perantara. Suatu variabel dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel lain jika *p-value* < 0,05.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
WLB-JS-EP	0.131	0.137	0.101	1.291	0.197
WE-JS-EP	0.281	0.265	0.138	2.035	0.042

Berdasarkan tabel 8 pada hasil uji hipotesis diperoleh:

1. H6: *P-values* 0.197 menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak memediasi hubungan antara *work life balance* dan *employee performance*. Karena *p-values* > 0,05, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak signifikan memediasi hubungan tersebut.
2. H7: *P-values* 0.042 menunjukkan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *work environment* dan *employee performance*. Karena *p-values* < 0,05, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan tersebut.

Implikasi Penelitian

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PR Berkah Sejagat Sumenep. Salah satu alasan utama penolakan hipotesis ini adalah karena pada item kesatu kuesioner banyak karyawan merasa belum puas terhadap berbagai aspek kehidupannya di perusahaan tersebut. Yang berarti diterapkannya kebijakan *work life balance* yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan bukanlah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, akibat pengurangan jam kerja tetapi terdapat beberapa pekerjaan yang membutuhkan jam kerja yang lebih lama menjadikan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas menjadi lebih sedikit, yang dapat menyebabkan target kerja tidak tercapai sehingga karyawan mungkin kesulitan dalam menyelesaikan semua pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat. Sejalan dengan penelitian Idris & Alam (2024) yang menjelaskan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di dinas kebudayaan kota makassar tidak signifikan karena pengurangan jam kerja, sementara beberapa tugas memerlukan waktu lebih lama, sehingga hasil kerja kurang maksimal.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PR Berkah Sejagat Sumenep, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila lingkungan kerjanya baik dan kondusif maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *work environment* adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PR Berkah Sejagat Sumenep yang tercermin pada item kelima dan kedelapan kuesioner, dimana karyawan merasa bahwa keadaan di dalam ruangan kerja terasa nyaman karena

sirkulasi udara yang masuk cukup baik sehingga udara segar diluar mampu menetralsir udara di dalamnya dan adanya hubungan sosial dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan dasar seseorang dalam memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan, kontribusi atau kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan karyawan tersebut baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herman Jelatu & Kasmianti (2024) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian *work life balance* tidak mempengaruhi *job satisfaction* karyawan pada PR Berkah Sejagat Sumenep. Salah satu alasan utama penolakan hipotesis ini adalah karena pada item kesatu kuesioner *work life balance* banyak karyawan merasa belum puas terhadap berbagai aspek kehidupannya di perusahaan tersebut. Hal yang demikian disebabkan oleh diterapkannya kebijakan *work life balance* yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan pengurangan jam kerja, maka interaksi dengan rekan kerja bisa berkurang dan terjadinya penumpukan tugas. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *work life balance* bukan salah satu faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* pada karyawan PR Berkah Sejagat Sumenep. Sejalan dengan penelitian Asari (2022) menjelaskan bahwa berkurangnya intensi kehadiran pegawai untuk masuk kantor dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak dipengaruhi oleh *work life balance* sehingga hipotesis tidak terbukti.

Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PR Berkah Sejagat Sumenep, yang berarti kepuasan kerja akan meningkat apabila lingkungan kerjanya baik dan kondusif maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *work environment* adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan *job satisfaction* pada PR Berkah Sejagat Sumenep yang tercermin pada item kedelapan kuesioner *work environment* dimana hubungan sosial dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan merasa bekerja di perusahaan tersebut terasa adanya budaya kekeluargaan. Sejalan dengan penelitian Idris & Alam (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan karyawan. Dengan demikian, hipotesis terbukti.

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian *job satisfaction* dapat memberikan dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan, semakin puas karyawan maka semakin baik kinerjanya. Hal yang demikian disebabkan oleh karyawan PR Berkah Sejagat Sumenep memahami bahwa kerjasama saat bekerja akan membuat pekerjaan lebih ringan, mudah dan menyenangkan serta sistem kerja yang terstruktur, pembagian tugas yang jelas dan komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan yang tercermin pada item ketiga dan kelima. Dengan demikian penyelesaian tugas yang tepat waktu dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan profesional. Sejalan dengan penelitian Idris & Alam (2024) menjelaskan bahwa adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan intensitas kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Hal ini terjadi karena pada item ketiga *job satisfaction* dimana karyawan tidak puas dengan gaji yang diterima, kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja akibat diterapkannya *work life balance* yang tercermin pada item kesatu dimana karyawan masih belum puas

dengan aspek kehidupan yang diterapkan di perusahaan sehingga hal tersebut tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Kurniasari & Bahjahtullah (2022) menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak mampu memediasi *work life balance* terhadap *employee performance*. Hal itu disebabkan oleh beban kerja yang tinggi menyebabkan keseimbangan kerja tidak stabil dengan kepuasan kerja yang turun maka hal itu berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Work Environment Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction

Work environment berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Hal ini didukung oleh item kuesioner ketiga dan kelima *job satisfaction* dimana karyawan merasa puas dengan pembagian porsi kerja yang sesuai dengan posisi mereka dan hubungan sosial yang terjalin antara rekan kerja sangat baik. *Job satisfaction* sebagai mediator diperkuat oleh item kuesioner kedelapan *work environment* karyawan memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerjanya yang membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan item kedua *employee performance* membuktikan bahwa penguasaan bidang pekerjaan yang ditugaskan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan penelitian Idris & Alam (2024) menyebutkan bahwa sebagai variabel mediasi *job satisfaction* berdampak besar terhadap *employee performance* dan *work environment* sehingga hipotesis terbukti dan diterima. Menerapkan strategi yang menciptakan lingkungan kerja positif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara langsung, *work life balance* tidak mempengaruhi *employee performance*, sementara *work environment* berpengaruh. *Work life balance* juga tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*, tetapi *work environment* berpengaruh. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*. Secara tidak langsung, *job satisfaction* tidak memediasi hubungan *work life balance* dengan *employee performance*, namun memediasi hubungan *work environment* dengan *employee performance* pada karyawan PR Berkah Sejagat Sumenep.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti waktu yang terbatas, jarak peneliti dengan lokasi yang jauh, serta keterbatasan waktu penyebaran kuesioner dari perusahaan, sehingga menyulitkan penjangkauan objek penelitian.

Saran

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dalam strategi peningkatan kualitas dan pengembangan perusahaan. PR Berkah Sejagat Sumenep disarankan memperhatikan keseimbangan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. *Work life balance* yang baik akan mendorong kontribusi karyawan dan memperkuat citra perusahaan.

Referensi

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis* (D. Prabantini (Ed.)). Cv. Andi Offset.
- Affandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)* ((Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852.
<https://Journal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/18565>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V4i5.1065>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries. Management, And Accounting*, 2(1), 85–91. <http://E-Journal.Stie-Kusumanegara.Ac.Id>
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V3i1.11321>
- Christian, M., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Daerah Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 1062–1069. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V4i4.20570>
- Fadillah, A., Puspa, T., & Survia, D. (2024). *Job Satisfaction* Dipengaruhi Oleh *Psychological Well-Being* Dan Di Moderasi Oleh *Work-Life Balance* Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 33–40. <https://doi.org/10.25105/Jet.V4i2.19613>
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134. <https://journal.stiemkop.ac.id/index.php/yume>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square : Konsep, Teknik Dan Aplikasi Smartpls 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cv Pustaka Ilmu Grup.
- Herman Jelatu, & Kasmia. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis : Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49–59. <https://doi.org/10.69533/Cskpep40>
- Idris, R., & Alam, S. (2024). *Performance : The Mediating Role Of Job Satisfaction* Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. 5(2), 4780–4798.
- Jaffan, J., Hidayati, N., & Bastomi, M. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pancamanah Utama Lamongan). 12(02), 221–232.
- Jaya, M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kasmir, D. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian; Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis* (Monalisa (Ed.)). Rajawali Pers.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/Jn.V8i1.5706>
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh *Work life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang Pt.Citra Silika Mallowa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana Mardiana. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jekombis)*, 2(4), 181–196. <https://doi.org/10.55606/Jekombis.V2i4.2586>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.456>
- Munandar, A. (2021). Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam. *Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam*, 5(1).
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2021). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (Sem-PLS) Menggunakan Smartpls*.

- Pangaila, N. M. Christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i2.39526>
- Prabowo, B., Samsudin, A., Sandiyudha, Dawam Sahri Najah Angelyta, D., & Regar, J. V. D. B. (2024). Analisis Jurnal Internasional Kepuasan Kerja Karyawan. *Analisis Jurnal Internasional Kepuasan Kerja Karyawan*, 10(September), 1–23.
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 806–820. <https://doi.org/10.26740/Jim.V10n3.P806-820>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/Bmaj.V4i2.6602>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i4.466>
- Puspitasari, A., Andara, A. M., Putry, M., & Sandra, M. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 40–51. <https://doi.org/10.56721/Jisdsm.V1i1.64>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). *Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. Problems And Perspectives In Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/Ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/Ppm.19(3).2021.14)
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/Ojs/Index.php/Ojs/Article/View/892>
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, N., & Bastomi, M. (2023). *The Influence Of Work Life Balance, Quality Work Life And Work Engagement On Employee Performance*. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 1–8. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/20446>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B. Alfabeta.
- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi Dan Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Iklim Organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165–176. <https://doi.org/10.28932/Jmm.V21i2.4671>
- Wati, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan Di Kemantren Kotagede Yogyakarta. *Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan Di Kemantren Kotagede Yogyakarta*.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel *Intervening* Antara *Work Life Balance* Terhadap *Employee Performance*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n2.P816-829>

Siti Nur Haliza*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Siti Asiyah**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma