

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB*
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PR BERKAH
SEJAGAT SUMENEP**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

SITI NUR HALIZA

NPM 22101081407



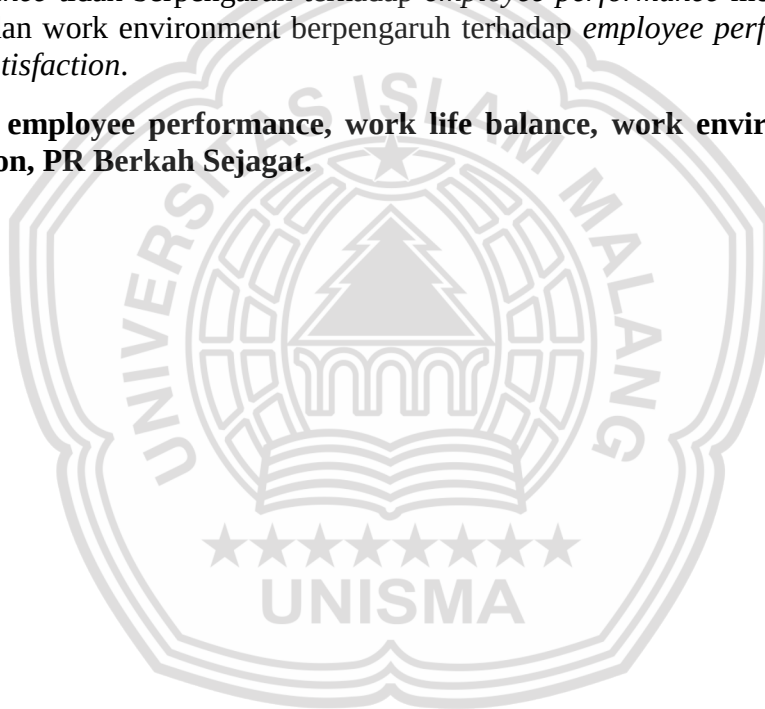
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *work environment* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PR Berkah Sejagat Sumenep dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS 4.1.0.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*, *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance*, *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*, *work life balance* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*, dan *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

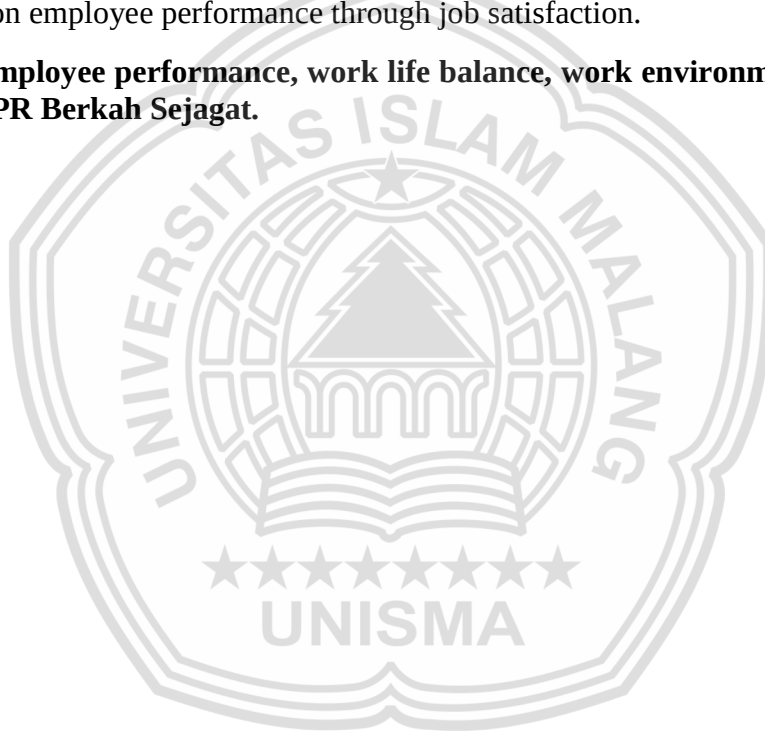
Kata Kunci: *employee performance*, *work life balance*, *work environment*, *job satisfaction*, PR Berkah Sejagat.



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.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, memiliki manajemen yang baik merupakan sebuah tuntutan untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja sebuah instansi atau perusahaan. Kinerja perusahaan yang optimal bergantung pada potensi yang dimiliki oleh para karyawannya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam menjalankan seluruh aktivitas instansi atau perusahaan, termasuk dalam pengelolaan, pengaturan, dan pelaksanaan berbagai kegiatan dan menjadi elemen utama dalam berbagai upaya pembangunan di segala sektor.

Menyadari bahwa sumber daya manusia menjadi aspek penting atau *essential* dan memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan suatu instansi atau perusahaan, maka banyak instansi atau perusahaan yang menaruh perhatian besar dalam mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing, bertahan, berinovasi, dan mampu menghadapi tantangan sehingga instansi atau perusahaan tersebut dapat mencapai sasaran utamanya.

Tersedianya tenaga sumber daya manusia yang berkualitas akan menunjang hasil kerja yang optimal dan tercapainya tujuan hingga visi dan misi perusahaan. Wahyudi et al., (2022) mengartikan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, sehingga sebaiknya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul terutama yang berkualitas tinggi.

Menurut Fauji & Damaihati (2023) sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang merupakan aset penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dan target perusahaan sehingga perlu dibina agar menghasilkan karyawan yang berkualitas dan mampu menggapai keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Mengetahui begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dengan hal tersebut perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan. Dalam perusahaan, masalah yang sering dialami dari sumber daya manusia yakni terkait dengan penurunan kinerja karyawan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari lingkungan internal perusahaan maupun dari lingkungan eksternal perusahaan, yang mana diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Lukmiati et al., 2020).

Menurut 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. Dengan kinerja yang optimal, perusahaan dapat mencapai target yang ditetapkan secara efektif dan efisien serta membawa keuntungan bagi perusahaan, sebaliknya penurunan kinerja dapat berdampak negatif seperti menurunnya semangat kerja, prestasi, dan hasil kerja yang kurang optimal (Aboramadan & Karatepe, 2021).

Adapun kinerja sangat penting bagi suatu perusahaan karena hakikatnya kinerja tersebut akan menentukan efektivitas dari suatu perusahaan, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola perusahaan dan sumber daya manusianya. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para karyawannya. Sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuannya manakala kinerja para karyawannya tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan (Pusparani, 2021).

Selain menuntut karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya, perusahaan tentunya harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam kehidupan sosialnya. Salah satu faktor yang perlu perusahaan perhatikan untuk menjaga kinerja karyawan tetap maksimal dan optimal adalah memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan atau disebut dengan *work life balance*.

Penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) telah dipandang penting oleh perusahaan karena memiliki dampak pada kinerja perusahaan secara positif. Katili et al., (2021) mendefinisikan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengatur waktu secara harmonis antara pekerjaan, kehidupan keluarga maupun kepentingan pribadinya yang berakhir pada kesejahteraan karyawan tersebut. Keseimbangan kehidupan kerja ini di tandai dengan meningkatnya peran yang diambil dan rendahnya konflik peran baik di lingkungan luar pekerjaan maupun di lingkungan dalam pekerjaan. Konsep dari *work life*

balance sendiri mengenai keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Aliya & Saragih, 2020). Dan segala hal yang berkaitan dengan *work life balance* menjadi bentuk tanggung jawab sosial bagi perusahaan terhadap para karyawannya.

Selanjutnya, 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. Adapun karyawan memandang bahwa *work life balance* sebagai upaya untuk mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Sementara itu, perusahaan memandang *work life balance* sebagai tantangan yang perlu diselesaikan untuk dapat menciptakan budaya kerja yang membantu karyawan tetap fokus dan produktif di lingkungan kerja (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang seberapa besar pengaruh *work life balance* telah dibuktikan oleh Wulandari & Hadi (2021) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Pradnyani & Rahyuda (2022) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki dan menjalankan *work life balance* yang baik adalah karyawan yang memiliki rasa puas serta lebih bahagia dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini karena lingkungan di luar perusahaan dan lingkungan di dalam perusahaan yang

mendukung dalam kegiatannya. Namun apabila terjadi ketidakseimbangan antara lingkungan di luar perusahaan dan lingkungan di dalam perusahaan maka akan menyebabkan kurangnya fokus karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berujung pada menurunnya produktivitas kinerja karyawan tersebut.

Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan antara variabel *work life balance* dan variabel kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2021) juga menyatakan bahwa *work life balance* menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Meningkatnya kinerja karyawan bukan hanya disebabkan oleh karyawan itu sendiri, namun juga dari faktor-faktor lain yang ada di instansi atau perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan selain memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah menciptakan lingkungan kerja (*work environment*) yang kondusif. Memenuhi kebutuhan karyawan seperti kenyamanan, fasilitas, dan keamanan yang memadai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan aman, nyaman, sehat, dan efisien, sehingga produktivitas perusahaan meningkat (Mardiana et al., 2023).

Firjatullah et al., (2023) mendefinisikan lingkungan kerja (*work environment*) merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang

dapat mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka, hal ini mencakup faktor-faktor fisik, psikologis, dan sosial yang berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang baik atau buruk. Adapun Mardiani & Widiyanto (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja (*work environment*) merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Gani et al., (2022) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung termasuk kondisi ruang kerja, pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja *non* fisik merupakan segala keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan antara rekan kerja dan kerjasama di antara kelompok kerja.

Kondisi lingkungan kerja (*work environment*) yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Jaffan et al., 2018). Namun, jika lingkungan kerja tidak mendukung dan fasilitas yang tersedia kurang memadai, performa kinerja akan menurun. Selain menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan

juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja yang telah dilakukan oleh Asnawi (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Sihaloho & Siregar (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Badrianto & Ekhsan (2020) dalam penelitiannya juga menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalamnya. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

Memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan lingkungan kerja (*work environment*) menjadi penting karena diketahui bahwa setiap karyawan menghadapi kondisi hidup dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan hal tersebut akan mempengaruhi hasil kerja mereka. Dua faktor tersebut perlu untuk dijadikan perhatian oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan hasil kerja karyawan yang diharapkan dapat menciptakan kepuasan karyawan dapat tercapai (Nadapdap & Harahap, 2023). Perusahaan dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan menyediakan peran yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif yang secara langsung dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan (Faisal et al., 2022).

Terbentuknya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan lingkungan kerja (*work environment*) dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadinya, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan peningkatan kepuasan kerja. Keduanya berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesuksesan instansi atau perusahaan tersebut. Selain itu, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang mempengaruhi performa karyawan dan memberikan kontribusi positif kepada instansi atau perusahaan (Suwanto, 2020).

Adapun kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada dasarnya bersifat individual yang mana dari setiap individu yang bekerja mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Semakin terpenuhi kebutuhan karyawan, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin meningkat. Romy & Ardansyah (2020) menyatakan untuk dapat menciptakan kepuasan kerja yang mampu mendorong semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka instansi atau perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi berbagai aspek kebutuhan karyawan.

Munandar (2021) mendefinisikan 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. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional karyawan, dimana terjadi atau tidak terjadi titik

temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh karyawan dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Sutrisno et al., 2022). Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam menjaga retensi karyawan serta membangun lingkungan kerja yang positif dan menciptakan kesetiaan pada perusahaan (Cruz et al., 2022).

Adanya kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Riyanto et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Pemahaman tentang hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan menjadi begitu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perancangan kebijakan perusahaan (Davidescu et al., 2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Selva (2020) menekankan bahwa kepuasan kerja tidak hanya membawa manfaat pada tingkat individu, tetapi juga dapat meresap ke tingkat tim dan organisasional. Dengan demikian, mengelola dan meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individual, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang dalam kesejahteraan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Adhan et al., 2020). Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani

(2022) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Asari (2022) kepuasan kerja jika dikaitkan dengan *work life balance* yakni mencerminkan tingkat kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* yang baik memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab profesional. Hal ini dapat mengurangi stres, meningkatkan kesehatan mental, dan mendorong produktivitas.

Menurut Romy & Ardansyah (2020) kepuasan kerja jika dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung mempunyai makna bahwa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. Dengan rasa kepuasan yang dimiliki, maka karyawan dapat merasakan apakah pekerjaannya itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Sebaliknya, jika pekerjaan yang dilakukan terasa tidak menyenangkan, maka yang akan karyawan peroleh adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Adannya kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan, sehingga *work life balance* dan *work environment* yang terpenuhi dapat meningkatkan kepuasan yang pada gilirannya dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memberikan gambaran yang lengkap dan relevan untuk memahami dinamika antara *work life balance*, *work environment* dan *employee performance*.

Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), lingkungan kerja (*work environment*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*) adalah topik penelitian yang relevan dan penting dalam konteks industri, terutama di PR Berkah Sejagat Sumenep. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dampak dari faktor-faktor ini pada kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, memenuhi kepuasan karyawan dan menjaga citra perusahaan yang baik.

PR Berkah Sejagat Sumenep merupakan perusahaan rokok yang berlokasi di Desa Larangan Perreng, Dusun Tenggina, Kec. Pragaan, Sumenep yang bergerak dalam bidang industri rokok berupa rokok sigaret kretek tangan (SKT). Bidang usaha dari perusahaan ini didirikan sebagai kebutuhan bagi masyarakat, selain itu di PR Berkah Sejagat Sumenep juga menetapkan sistem gaji borongan dan kerja target sesuai permintaan pasar. Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan kinerja sumber daya tersebut agar dapat mencapai kepuasan kerja bagi karyawan.

Dalam wawancara yang dilakukan bersama bapak RB Khairul Umam selaku kepala gudang di PR Berkah Sejagat Sumenep mengatakan bahwa permasalahan yang dihadapi dalam mencapai tujuan perusahaan adalah berkaitan dengan kinerja karyawan. Dimana masih terdapat karyawan yang tidak bisa menyeimbangkan diri antara membagi waktu kerja dengan

waktu pribadinya, dan juga masih terdapat karyawan yang komplain terkait lingkungan kerja yang tidak menunjang terhadap pekerjaan mereka.

Masalah tersebut jelas dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena keseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dengan waktu untuk pribadi dan juga komplain terkait lingkungan kerja tersebut merupakan indikator terciptanya penurunan kinerja yang dapat mempengaruhi pada pencapaian tujuan perusahaan. Untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan tentunya harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam kehidupan sosialnya. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan tetap maksimal adalah memperhatikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan atau *work life balance*, lingkungan kerja atau *work environment*, dan kepuasan kerja atau *job satisfaction*.

Sehubungan dengan penelitian di atas dan gap penelitian yang ditemukan, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PR BERKAH SEJAGAT SUMENEP”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat di rumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PR Berkah Sejagat Sumenep?
2. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PR Berkah Sejagat Sumenep?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PR Berkah Sejagat Sumenep?
4. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PR Berkah Sejagat Sumenep?
5. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PR Berkah Sejagat Sumenep?
6. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PR Berkah Sejagat Sumenep?
7. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PR Berkah Sejagat Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PR Berkah Sejagat Sumenep

2. Untuk menguji apakah *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PR Berkah Sejagat Sumenep
3. Untuk menguji apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PR Berkah Sejagat Sumenep
4. Untuk menguji apakah *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada PR Berkah Sejagat Sumenep
5. Untuk menguji apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada PR Berkah Sejagat Sumenep
6. Untuk menguji apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PR Berkah Sejagat Sumenep
7. Untuk menguji apakah *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PR Berkah Sejagat Sumenep

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat di rasakan oleh beberapa komponen berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyokong perkembangan ilmu pengetahuan umum, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *work life balance* dan *work environment*

terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PR Berkah Sejagat Sumenep. Penelitian ini juga diharapkan menjadi acuan bagi peneliti lain dalam penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel-variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran untuk perusahaan tentang hal-hal apa saja harus di pertimbangkan dalam membuat suatu kebijakan dalam perusahaan terutama mengenai *work life balance* dan *work environment*, serta untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat menimbulkan *job satisfaction* karyawan di PR Berkah Sejagat Sumenep.

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk proses manajemen sumber daya manusia dan sebagai gambaran umum terkait pengaruh *work life balance* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PR Berkah Sejagat Sumenep, serta sebagai bahan masukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Dan juga sebagai bantuan pemahaman untuk perusahaan terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Bagi Akademisi

Sebagai teoritis ilmu mengenai pengaruh *work life balance* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, sebagai acuan referensi,

menambah ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia,
dan sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah melakukan analisis data dengan berbagai macam rangkaian pengujian statistik dan hipotesis, maka hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work life balance* tidak berpegaruh terhadap *employee performance*.

Adanya pengurangan jam kerja dari penerapan keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan kinerja karyawan dapat menurun akibat beberapa pekerjaan yang membutuhkan jam kerja yang lebih lama.

2. *Work environment* berpengaruh terhadap *employee performance*. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat menunjang kinerja karyawan baik dari lingkungan kerja fisik ataupun non-fisik.

3. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Adanya penerapan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan pengurangan jam kerja, mengakibatkan interaksi dengan rekan kerja berkurang dan penurunan jumlah gaji sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan.

4. *Work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Adanya lingkungan kerja yang baik seperti hubungan sosial yang harmonis menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat menunjang kepuasan kerja karyawan.

5. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*. Adanya kerjasama saat bekerja dan kesesuaian tugas dan tanggung jawab dengan posisi karyawan, maka akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.
6. *Job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance* akibat beban kerja yang semakin tinggi menyebabkan penurunan jumlah gaji sehingga kepuasan kerja tidak dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut dikarenakan pengurangan jam kerja tetapi terdapat pekerjaan yang membutuhkan jam kerja lebih lama sehingga kinerja pun karyawan menurun karena kewalahan.
7. *Work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang diperkuat oleh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, karena pada hakekatnya sebuah penelitian tidak terlepas dari sebuah keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah waktu penelitian yang relatif sempit, jarak peneliti dengan lokasi penelitian yang jauh bahkan beda pulau dan penyebaran kuesioner dilapangan diberikan waktu sedikit oleh pihak perusahaan sehingga hal tersebut sedikit mempersulit peneliti untuk menjangkau objek penelitian.

5.3 Saran

a) Bagi Perusahaan

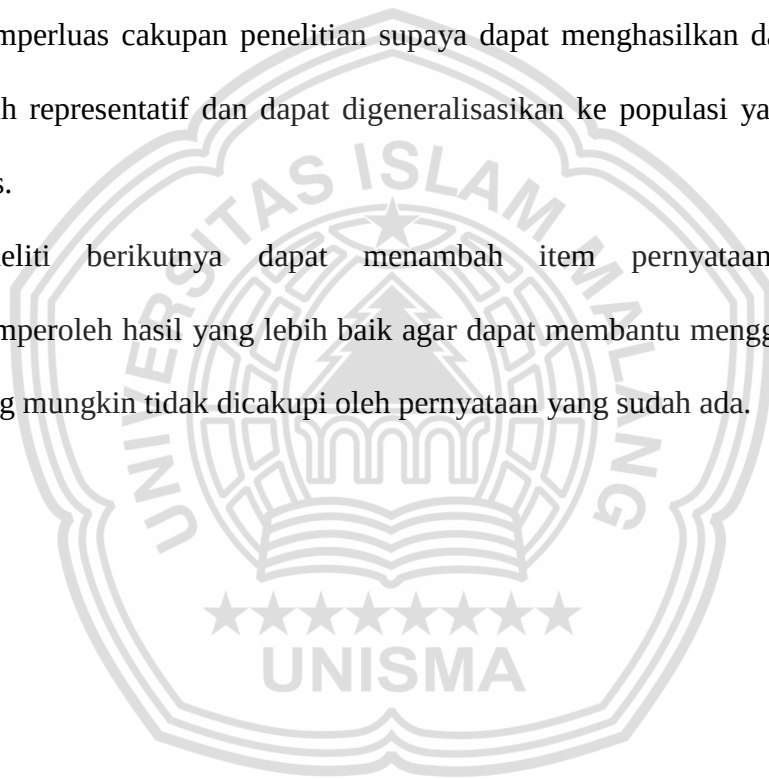
Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan, saran, serta bahan evaluasi dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan perusahaan dengan baik. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk proses manajemen sumber daya manusia dan sebagai gambaran umum terkait pengaruh *work life balance* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada PR Berkah Sejagat Sumenep, serta sebagai bahan masukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Dan juga sebagai bantuan pemahaman untuk perusahaan terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil jawaban responden pada variabel *work life balance* dengan pernyataan “Saya puas dalam berbagai aspek kehidupan saya (pekerjaan, keluarga, hubungan sosial, dan kesehatan) yang terdistribusi secara seimbang” memiliki skor terendah tetapi masih masuk pada kategori baik dan tidak terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *employee performance*, maka diharapkan bagi PR Berkah Sejagat Sumenep untuk dapat memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja para karyawan agar dapat menciptakan kinerja yang baik sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh oleh para karyawan. Dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka akan membantu karyawan untuk dapat

berkontribusi lebih baik terhadap perusahaan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan citra dari perusahaan.

b) Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti berikutnya dapat melakukan penambahan variabel untuk mengeksplorasi hubungan yang lebih kompleks dan yang mungkin tidak terungkap pada penelitian sebelumnya.
2. Peneliti berikutnya bisa memperluas jumlah sampel responden dan memperluas cakupan penelitian supaya dapat menghasilkan data yang lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.
3. Peneliti berikutnya dapat menambah item pernyataan agar memperoleh hasil yang lebih baik agar dapat membantu menggali hasil yang mungkin tidak dicakupi oleh pernyataan yang sudah ada.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis* (D. Prabantini (Ed.)). Cv. Andi Offset.
- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green Human Resource Management, Perceived Green Organizational Support And Their Effects On Hotel Employees' Behavioral Outcomes. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199–3222. <https://doi.org/10.1108/Ijchm-12-2020-1440>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/Jseb.V11i1.1654>
- Affandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)* ((Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Akbar, R., Siroj, R. A., Win Afgani, M., & Weriana. (2023). Experimental Research Dalam Metodologi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(Vol 9 No 2 (2023): Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan), 465–474. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/jiwp/article/view/3165>
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Telkom Divisi Telkom Regional Iii Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 8495. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The Application Of Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation To Job Satisfaction In Clinical Laboratories In Omani Hospitals. *Heliyon*, 6(9), E04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.E04829>
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.V7i2.3340>
- Amalina, N., & Efriadi, A. R. (2022). Pengaruh Debt To Equity Ratio, Current Ratio Dan Net Profit Margin Terhadap Pertumbuhan Laba Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks Lq-45 Bursa Efek Indonesia. *Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 19(2), 40. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.V19i2.10343>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.V8n4.P1211-1221>

- Asari, A. F. (2022a). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843–852. <https://doi.org/10.26740/Jim.V10n3.P843-852>
- Asari, A. F. (2022b). 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>
- Asnawi, K. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control)*. 1(03). <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/jmm/article/view/99>
- Asri, D. H. A., & Nova, N. E. (2024). Pengaruh Transformational Leadership, Work Environment, Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 21(2). <https://doi.org/10.29313/performa.V21i2.4187>
- 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>
- Cao, T. H. V., Chai, D. S., Nguyen, L. P., Nguyen, H. T. H., Han, C. S., & Park, S. (2024). Learning Organization And Employee Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction In The Vietnamese Context. *The Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/Tlo-09-2023-0177>
- 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>
- Cruz, A. P. C. Da, Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2022). Effects Of Informal Controls And Psychological Empowerment On Job Satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33(88), 29–45. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202114660>

- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, And Job Performance Among Romanian Employees—Implications For Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/Su12156086>
- Dewantara, Y. P., & Tambunan, D. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Kantor Pt. Sketsa Cipta Graha, Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 492–497. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/jiwp%0apengaruh>
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri. *Kinerja*, 4(1), 15–31. <https://doi.org/10.34005/Kinerja.V4i1.1660>
- Fadilah, M. I., Supriatna, D., & Suharyat, Y. (2024). Work Life Balance: Studi Fenomenologi Pada Lembaga Pendidikan. *Nusra: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 114–123. <https://doi.org/10.55681/Nusra.V5i1.1865>
- Fadilla, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/Jrmb.V2i2.1523>
- 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>
- Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. R. (2022). Work-Life Balance And Job Performance: A Mediating And Moderating Model. *Market Forces*, 17(1), 1–22. <https://doi.org/10.51153/Mf.V17i1.558>
- Fauji, A., & Damaihati, S. (2023). Efek Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 74–80. <https://doi.org/10.56721/Jisdms.V1i2.206>
- Fernanda, J. W., Luthifiana, V., & Akhyar, M. K. (2022). Analisis Partial Least Square Structural Equation Model (Pls-Sem) Untuk Pemodelan Penerimaan Sistem Jaringan Informasi Bersama Antar Sekolah (Jibas). *J Statistika: Jurnal Ilmiah Teori Dan Aplikasi Statistika*, 15(2), 292–297. <https://doi.org/10.36456/Jstat.Vol15.No2.A6436>
- Firjatullah, J., Wiradendi, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i1.426>

- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134. <https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Yume>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Tambang Di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/Pkwu.V10i2.444>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i2.39416>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square : Konsep, Teknik Dan Aplikasi Smartpls 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R. A., Prasetya Zulkarmain, D., Arianto, S. T., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Perbandingan Metode Ordinary Least Square (Ols) Dan Metode Partial Least Square (Pls) Untuk Mengatasi Multikolinearitas. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Ekologi, Dan Pendidikan*, 1(6), 795–808. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.10476911>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- 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.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V3i2.11899>
- Herman Jelatu, & Kasmianti. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantorpt. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematika : Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49–59. <https://doi.org/10.69533/Cskpep40>
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jimmu)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/Jimmu.V7i1.15438>

- 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. <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=Yz8keaaaqbaj&oi=fnd&pg=Pa167&dq=Related:Ri7lubk9vjuj:scholar.google.com/&ots=Sox81nbt5s&sig=Vikjvlwcbldndhtilzejmcbc5w>
- Joseph, A. (2023). Employee Behavior And Job Satisfaction In An Organization Using Herzberg's Two-Factor Model: A Theoretical Study. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 3(10), 2087–2090. <https://doi.org/10.55927/Mudima.V3i10.2938>
- Kasmir, D. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian; Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis* (Monalisa (Ed.)). Rajawali Pers.
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects Of Leaderships Styles, Work-Life Balance, And Employee Engagement On Employee Performance. *Quantitative Economics And Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454ri.Qems319>
- Kusumastuti, I., Ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (Rekomen)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/Rn.V3i1.1540>
- Levinson, H., Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1965). Organizational Stress: Studies In Role Conflict And Ambiguity. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 125. <https://doi.org/10.2307/2391654>
- Lukmiati, R., Samsuddin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Pt. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/Ed_En.V3i3.1688
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang Pt.Citra Silika Mallawa 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>
- Mora, Z., Syardiansah, & Ranngsih, R. (2024). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(2), 148–159. <https://doi.org/10.29313/Performa.V20i2.2950>
- Mukhaiyar, U., Sasmito, K. A., & Alfairus, M. Q. (2023). Metode Response Based Unit Segmentation Partial Least Square Pada Model Partial Least Square Path Modeling. *Euler: Jurnal Ilmiah Matematika, Sains Dan Teknologi*, 11(1), 124–135. <https://doi.org/10.34312/Euler.V11i1.20105>
- Munandar, A. (2021). Kepuasan Kerja Tenaga Pendidikdi Lembaga Pendidikan Islam. *Kepuasan Kerja Tenaga Pendidikdi 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.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V3i5.523>
- Nurani, A., & Nilawati, L. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 68. <https://doi.org/10.12928/Optimum.V6i1.7856>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Nurhidayati, M., & Fajar Dini, Y. I. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Stress Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kontrak Bp Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(2), 79–87. <https://doi.org/10.33753/Madani.V6i2.272>
- Octavia, A. N., Prihatini, P., & Saraswati, D. C. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Cv Tri Setya Abadi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (Emba)*, 2(01), 01–10. <https://doi.org/10.34152/Emba.V2i01.647>
- Pamungkas, B. D., Hartono, Y., & Suprianto. (2022). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1161–1169.
- 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>

- Pering, I. M. A. A. (2021). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Satyagraha*, 03(02), 28–48.
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149–161. <https://doi.org/10.59422/Lbm.V1i04.85>
- 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>
- Pratiwi, I., Nuryanto, U. W., & Suparmoko, M. (2022). Peran Organizational Citizenship Behaviour Dalam Memediasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sekolah. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 752. <https://doi.org/10.29210/020221537>
- 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>
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021). Peran Worklife Balance Dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi Stie Semarang (Senmas)*, 2(1), 1–9. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/Snmas/Article/View/15>

- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V4i1.17177>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As A Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal Manajerial*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/Manajerial.V20i1.29670>
- Ranti, L. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Pt. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/Ed_En.V3i3.1688
- Rennie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt . Heulang. *Ppiman : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- 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)
- Romy, E., & Ardansyah, M. (2020). *Teori Dan Perilaku Organisasi* (M. D. Wahyudi (Ed.)). Umsu Press. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=D3t8eaaqbj&oi=fnd&pg=pt44&dq=Robbins+2022+Perilaku+Organisasi&ots=Y2eq12zjko&sig=S-E7xixv_Gx3azyicwkqk1b_A7u
- Rumengan, R. J. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. In *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 6, Issue 2, Pp. 129–144).
- 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>
- Sari, K. D. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Puskesmas Rawat Inap Di Kota Semarang). *J-Lee - Journal Of Law, English, And Economics*, 1(1), 82–105. <https://doi.org/10.35960/J-Lee.V1i1.509>
- Setiorini, A., Rachmarwi, & Wiwik. (2020). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Kesehatan Di Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 60–67. <https://doi.org/10.35137/Jei.V21i2.437>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V5i1.3022>
- Suardhika, I. N., Rihayana, I. G., & Saraswati, A. A. I. S. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intention To Quit Karyawan Wanita Pada Industri Kerajinan Inka Di Kabupaten Jember. *Widya Amerta*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/10.37637/Wa.V10i1.1448>
- Sudrajat, A. R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Nilacakra.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sundari, S. S., & Selva, A. (2020). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction Of Employees. *Epra International Journal Of Multidisciplinary Research (Ijmr)*, 403–406. <https://doi.org/10.36713/Epra4849>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/Ihsan.V1i2.55>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/Jim.V3i1.504>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Managem* 3(October), 3476–3482.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/Eksis.V11i1.180>
- Tampubolon, E., & Hafni, M. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2), 115–125. <https://doi.org/10.31289/Jsa.V1i2.1337>
- Vanisa, D. S., Rahmanita, T. R., Ana, E., & Kurniawan, A. (2024). Provincial Segmentation In Indonesia: Exploring Factors Influencing Education With Sem-Pls Method, Incorporating Moderation Effects And Fimix-Pls Approach. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 18(3), 1955–1962. <https://doi.org/10.30598/Barekengvol18iss3pp1955-1962>
- 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.

- Wijaya, G. C. (2024). Happiness At Work, Work Life Balance, And Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Bayang Cafe Jimbaran. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 58. <https://doi.org/10.30587/Jre.V7i1.6564>
- 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>
- Yang, X., & Jo, W. (2022). Roles Of Work-Life Balance And Trait Mindfulness Between Recovery Experiences And Employee Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 52, 459–468. <https://doi.org/10.1016/J.Jhtm.2022.08.005>
- Yanti, N., Mallisza, D., & Mariandi, R. (2022). Optimalisasi Prestasi Kerja Karyawan Dengan Menggunakan Analisis Sem Pls. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4, 233–238. <https://doi.org/10.37034/InfEb.V4i4.171>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role Of Work-Life Balance And Job Satisfaction As Predictors Of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114. <https://doi.org/10.21831/Economia.V18i1.40236>

