



Original Article

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang

Fadila Kusuma Diputra^{1✉}, Tristiana Rijanti²

^{1,2} Universitas Stikubank, Semarang

Correspondence Author: fadilakusuma7014@mhs.unisbank.ac.id ✉

Abstract:

This study aims to examine and analyze the influence of work-life balance and work environment on employee performance mediated by job satisfaction at the Batang Regency Secretariat. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 109 respondents from a total population of 189 respondents. The collected data were analyzed using factor analysis to test validity, reliability testing using Cronbach's Alpha, hypothesis testing using multiple linear regression with the Statistical Package for Social Sciences Version 27 application, and mediation testing using the Sobel Test. The results of the study indicate that (1) work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, (4) work environment has a positive and significant effect on employee performance (5) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (6) job satisfaction mediates work-life balance on employee performance (7) job satisfaction mediates work environment on employee performance.

Keywords: Work-Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan dan kunci kegiatan operasional dalam organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya sekedar aset utama, tetapi aset yang bisa dikembangkan untuk kebutuhan organisasi agar pencapaian tujuan organisasi dapat terealisasi secara maksimal, untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas maka menjadi perhatian bagi manajemen instansi adalah memperhatikan dan mendorong kinerja pegawainya (Habibi et al., 2024).



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Kinerja pegawai merupakan pencapaian dari seorang pegawai setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja dinyatakan sebagai hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pimpinan dan atau karyawan (SDM) baik pada institusi pemerintah maupun perusahaan ([Abdullah, 2014](#)). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja (Robbins & Judge 2019). Karyawan yang puas lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan tugas mereka dengan baik, [Organ, D. W. \(1997\)](#). Kepuasan kerja yang memadai memadai semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan [Darmastuti & Rini \(2023\)](#), [Rabbad et al., \(2024\)](#) dan [Usman et al., \(2018\)](#) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda dikemukakan oleh [Basri & Rauf \(2021\)](#) bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain menuntut pegawai untuk dapat memaksimalkan kinerjanya, instansi pemerintah juga tentunya harus memperhatikan fleksibilitas kerja pegawai dalam kehidupan sosialnya. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan organisasi untuk menjaga kinerja pegawai tetap maksimal adalah memperhatikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan atau *work life balance*. Menurut [Hasibuan \(2015:118\)](#), *work life balance* merupakan salah satu faktor terpenting bagi pegawai agar memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan juga pekerjaannya. Sedangkan menurut [Fisher \(2002\)](#), *work-life balance* didefinisikan sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Studi yang dilakukan [Runtu et al., \(2022\)](#) memberikan bukti bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja semakin meningkat kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian yang sama dibuktikan oleh [Aruldos et al., \(2021\)](#), serta [Ningsih & Rijanti \(2022\)](#) yang mengemukakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh [Tirta dan Enrika \(2020\)](#) menyimpulkan bahwa *work life balance* tidak mendukung peningkatan tingkat kepuasan kerja.

Meningkatnya kinerja pegawai bukan hanya disebabkan oleh pegawai itu sendiri, namun juga dari faktor-faktor lain yang ada di instansi atau organisasi. Kuswandi dalam Simbolon dan [Nuridin \(2017:7\)](#) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan selain memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Dengan memperhatikan kebutuhan pegawai yang mencakup kenyamanan dalam bekerja, fasilitas dan keamanan yang memadai dapat membuat pegawai terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi serta kepuasan dalam bekerja tidak terlepas dari dukungan lingkungan kerja yang baik. Menurut [Sedarmayanti \(2015\)](#) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan ([Idris et al., 2020](#)). Hasil penelitian [Darmastuti dan Rini \(2023\)](#) dan [Putra et al., \(2024\)](#) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil yang berbeda dikemukakan [Nafe dan Alizadeh \(2022\)](#) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

[Santoso dan Rijanti \(2022\)](#), [Usman et al., \(2018\)](#), dan [Idris et al., \(2024\)](#) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda dikemukakan oleh [Riyadi \(2019\)](#), [Hanafi \(2017\)](#) dan [Warongan et al., \(2022\)](#) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Work life balance dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai. Semakin optimal pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menjadi lebih optimal sehingga dapat meningkatkan keberhasilan instansi atau organisasi. Hasil penelitian [Habibi \(2024\)](#) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian [Lumunon et al., \(2019\)](#) dan [Weerakkody et al.\(2017\)](#) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Namun hasil yang berbeda dibuktikan oleh [Pratiwi dan Fatoni \(2023\)](#) bahwa *work-life balance* dan kinerja pegawai tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang baik juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, dan kepuasan kerja juga bertindak sebagai mediator antara *work-life balance* dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai ([Raymond et al., 2024](#)). [Solihatun \(2021\)](#), [Hanafi dan Yohana \(2017\)](#), [Kurniawan \(2020\)](#) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian yang berbeda dibuktikan oleh [Ayunasrah \(2021\)](#) bahwa peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data hasil kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 menunjukkan bahwa ada realisasi atau target kinerja pegawai yang tidak tercapai maupun adanya penurunan pencapaian penilaian kinerja pegawai. Fenomena kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Batang, terjadi penurunan pada tahun 2022 dan tahun 2023 dengan perhitungan target yang sama dengan jumlah ASN sebanyak 95 ASN. Untuk kategori penilaian kinerja “sangat baik” di tahun 2022 tercatat sebesar 97% di tahun 2023 sebesar 96%. Pada kategori penilaian kinerja “baik” di tahun 2022 sebanyak 94% dan pada tahun 2023 sebesar 91%. Untuk penilaian kinerja dengan kategori “cukup” pada tahun 2022 sebesar 130% dan ditahun 2023 mengalami peningkatan menjadi sebesar 140% yang berarti kinerja pegawai mengalami penurunan, sedangkan jumlah pegawai dengan kategori penilaian kinerja “kurang” sebesar 167% di tahun 2022, sedangkan pada tahun 2023 menjadi sebesar 200% artinya kinerja pegawai Sekretariat Daerah belum optimal dan cenderung menurun.

Berdasarkan research gap dan fenomena gap tersebut maka akan dikaji pengaruh

work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.

Tinjauan Pustaka

Work Life Balance

Menurut Fisher (2019), *work-life balance* adalah suatu keadaan di mana individu dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang tanpa adanya konflik yang signifikan antara keduanya. Dimensi yang digunakan ada 3 yaitu *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* dengan 6 indikator.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekeliling tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok." (Sedarmayanti, 2017). Dimensi yang digunakan ada 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan 8 indikator.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. (Robbins& Judge, 2024).Dimensi yang digunakan ada 5 yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap rekan kerja dengan 10 indikator.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dimensi yang digunakan ada 5 yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab dengan 11 indikator.

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.

H1 : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

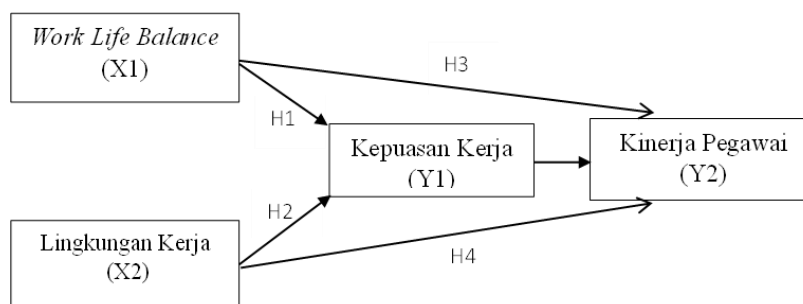
H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh hubungan *work life balance* terhadap kinerja pegawai.

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Model Penelitian

1. Model Grafik

Model grafik yang menjelaskan hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Grafis

2. Model Matematis

Model matematis yang menjelaskan hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$$

Keterangan:

Y1 = Kepuasan Kerja

Y2 = Kinerja Pegawai

X1 = *Work Life Balance*

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b1,... 5 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu/Error

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang. Penentuan sampel menggunakan *teknik purposive sampling*, Adapun kriteria populasi yang digunakan adalah pegawai yang memiliki masa kerja diatas 1 tahun dan berstatus PNS. Pegawai yang telah memenuhi syarat sebagai responden tersebut sebanyak 109 orang. Metode pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, dengan alat ukur menggunakan *Skala Likert* 1 sampai 7.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, dengan menggunakan aplikasi SPSS 27.0 (*Statistical Package for Social Science*) dengan beberapa uji yaitu : 1) Uji Instrumen meliputi : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas; 2) Uji Model meliputi : Koefisien Determinasi, dan Uji F; 3) Uji hipotesis (uji t), dan 4) Uji mediasi.

Hasil

Deskripsi Responden dan Variabel

Berdasarkan data dari jumlah responden sebanyak 109, mayoritas berjenis kelamin wanita dengan total 59 orang atau 54.1 %. Sementara, pegawai berjenis pria sebanyak 50 orang atau 45.9%. Usia responden dalam penelitian ini yang memiliki persentase tertinggi berada pada usia 31-40 tahun dengan jumlah sebanyak 36 orang atau 34 %. Sedangkan yang berusia > 50 tahun sebanyak 17 orang atau 15,6% memiliki

persentase terendah. Jenjang pendidikan responden mayoritas yaitu S1 dengan jumlah 70 orang atau 64,2%. Jumlah terendah yaitu jenjang S2 sebanyak 6 orang atau 5,5%. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden dengan jumlah 27 orang atau 24,8% telah bekerja $\leq 11-15$ tahun. Sedangkan persentase terendah yaitu masa kerja dengan jumlah 18 orang atau 16,5% telah bekerja 6-10 tahun dan masa kerja dengan jumlah 18 orang atau 16,5% telah bekerja 16-20 tahun.

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel *work life balance* menunjukkan rata-rata sebesar 5,53 yang dikategorikan tinggi berarti bahwa responden merasa *work life balance* diterima relatif besar dengan nilai rata-rata tertinggi pada item pernyataan X1.1 "*Jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan tidak mengganggu waktu bersama keluarga atau aktivitas pribadi*" sebesar 5,65. Sementara pada item pernyataan X1.6 "*Saya selalu berpikir positif terhadap pencapaian keseimbangan hidup secara keseluruhan*" memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 5,28. Pada variabel lingkungan kerja, jawaban responden memiliki nilai rata-rata sebesar 4,92 dengan dikategorikan tinggi yang artinya pegawai setuju membutuhkan lingkungan kerja yang baik dengan nilai rata-rata tertinggi pada item pernyataan X2.5 "*Suara bising di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.*" sebesar 5,54.

Sementara pada item pernyataan X2.2 "*Sirkulasi udara di tempat kerja membantu saya dalam bekerja*" memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,34. Pada variabel kepuasan kerja jawaban responden nilai rata-rata yaitu 5,15 sehingga masuk dalam kategori tinggi. Artinya, responden merasa puas terhadap pekerjaan yang menjadi beban tugasnya dengan nilai rata-rata tertinggi pada item pernyataan Y1.7 "*Di Institusi ini atasan bersikap adil dan tidak memihak dalam pengambilan keputusan.*" sebesar 5,43. Sementara pada item pernyataan Y1.8 "*Di Institusi ini, penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan transparan.*" memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 4,79.

Pada jawaban variabel kinerja pegawai mendapat respon positif, dengan nilai rata-rata untuk variabel kinerja pegawai yaitu 5,13 dan dikategorikan tinggi. Artinya, para pegawai memiliki kemampuan dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dengan nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada item pernyataan Y2.1 "*Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan standar kerja yang telah ditetapkan*" sebesar 5,49. Sementara pada item pernyataan Y2.11 "*Saya mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan*" memiliki rata-rata terendah yaitu 4,89.

Uji Instruman

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwasanya untuk variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai KMO sebesar 0,811. Pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai KMO sebesar 0,806 dan pada variabel kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai KMO sebesar 0,846 serta pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai KMO sebesar 0,875. Artinya keseluruhan variabel telah memenuhi syarat yang diajukan yaitu $> 0,5$. Sementara untuk nilai Loading factor pada keempat variabel juga melebihi syarat yang diajukan yaitu $> 0,4$ pada masing-masing indikator, sehingga dinyatakan semuanya valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasar hasil uji reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$. Artinya, keseluruhan variabel dinyatakan reliabel atau andal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi linier disajikan dalam persamaan regresi. Berikut hasil analisis regresi yang telah diolah dengan menggunakan bantuan SPSS 27.

Tabel 1 : Hasil Analisis Regresi

No	Persamaan	Uji Model			Uji Hipotesis		Ket
		Adjusted R^2	F	Sig.	Beta	Sig.	
1.	$Y_1 = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$	0,811	232.587	0,001	-	-	Model Fit
	$X^1 \rightarrow Y^1$	-	-	-	0.239	0.001	Hipotesis diterima
	$X^2 \rightarrow Y^1$	-	-	-	0.629	0.001	Hipotesis diterima
2.	$Y_2 = a_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$	0,921	419.278	0,001	-	-	Model Fit -
	$X^1 \rightarrow Y^2$	-	-	-	0,120	0,006	Hipotesis diterima
	$X^2 \rightarrow Y^2$	-	-	-	0,507	0,001	Hipotesis diterima
	$Y^1 \rightarrow Y^2$	-	-	-	0,329	0,001	Hipotesis diterima

Sumber : Data yang diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 1 dapat disusun persamaan matematis sebagai berikut:

$$\text{Model I : } Y_1 = 0,239X_1 - 0,629.X_2 + e_1$$

$$\text{Model II : } Y_2 = 0,120.X_3 + 0,507.X_4 - 0,329Y_1 + e_2$$

Dari hasil regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan *work life balance* terhadap kepuasan kerja diketahui nilai koefisien beta memiliki nilai positif sebesar 0,239 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien beta positif menunjukkan bahwa semakin terjadi keseimbangan kehidupan kerja dengan pribadi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diketahui nilai koefisien beta memiliki nilai positif sebesar 0,629 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien beta positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Hubungan *work life balance* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0,120 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Koefisien beta positif menunjukkan bahwa semakin terjadi keseimbangan kehidupan kerja dengan pribadi maka akan meningkatkan kinerja.
4. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.507 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien beta positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja.
5. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.329 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien beta positif menunjukkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja.

Uji Model

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) atau R^2 mempunyai tujuan untuk

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$.

- a. Model Regresi I : Nilai $R^2 = 0,811$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *work life balance* dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 81,1% dan sisanya $(100\% - 81,1\%) = 18,9\%$ dijelaskan oleh variabel di luar penelitian.
- b. Model Regresi II : Nilai $R^2 = 0,921$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 92,1% dan sisanya $(100\% - 92,1\%) = 7,9\%$ dijelaskan oleh variabel di luar penelitian.

2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel independent secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis diatas digunakan statistic F dengan kriteria, jika nilai $\text{sig} < 0,05$ berarti signifikan.

- a Model Regresi 1; nilai signifikansi $F = 0,001 < 0,05$. Artinya, variabel *work life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b Model Regresi II ; nilai signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya, variabel *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

1. Berdasar hasil uji regresi menunjukkan hipotesis 1 diterima bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,239 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$).
2. Berdasar hasil uji regresi menunjukkan hipotesis diterima bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,629 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$).
3. Berdasar hasil uji regresi menunjukkan hipotesis 3 diterima bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,120 dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$).
4. Berdasar hasil uji regresi menunjukkan hipotesis 4 diterima bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,507 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$).
5. Berdasar hasil uji regresi menunjukkan hipotesis 5 diterima bahwa kepuasan kerja brpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,329 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$).

Uji Mediasi

Uji sobel mempunyai tujuan untuk menguji pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening. Uji sobel dilakukan dengan melakukan pengujian kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Untuk menghitung nilai dari signifikasi variabel pengaruh intervening, peneliti menggunakan aplikasi kalkulator

atau software statistik untuk menghitung nilai t sobel.

Tabel 2. Hasil Uji Mediasi

No	Mediasi Y1	Sobel Test	Probability	Keterangan
1	X1→Y2	3,212	0,001	Memediasi
2	X2→Y2	4,767	0,000	Memediasi

Sumber: Hasil Sobel Test (2025)

Berdasarkan pada tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai sobel test sebesar 3,212 dan nilai probabilitas sebesar $0,001 > 0,05$. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.

Selanjutnya, hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki nilai sobel test sebesar 4,767 dan nilai probabilitas sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini menandakan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang.

Pembahasan

1. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik *work life balance* yang diterima oleh pegawai, maka kepuasan kerja cenderung meningkat, dan pegawai akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil jawaban kuesioner responden untuk variabel *work life balance* dari 6 item pernyataan semuanya memiliki kategori tinggi, dengan rata-rata perolehan poin berkategori tinggi. Dan didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel *work life balance* yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu item pernyataan “Jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan tidak mengganggu waktu bersama keluarga atau aktivitas pribadi”.

Dengan demikian *work life balance* di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang baik, karena mereka dapat menggunakan waktu yang seimbang antara pekerjaan dengan waktu untuk keluarga.

Menurut Paul E. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang timbul dari evaluasi pengalaman kerja seseorang, serta persepsi mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan nilai individu. *Work-Life Balance* menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis dan tidak saling mengganggu. Menurut Delecta (2011), keseimbangan ini penting untuk mengurangi stres kerja, meningkatkan semangat kerja, dan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan. Hudson (2005) menegaskan bahwa *Work-Life Balance* yang terjaga mampu menutup kesenjangan antara kebijakan organisasi dengan praktik sehari-hari di lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lumunon et al. (2019) yang membuktikan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Beberapa literatur lain juga menguatkan temuan ini. Menurut Robbins dan Judge (2015), karyawan yang mampu mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi. Saina et al. (2016) juga menemukan bahwa

Work-Life Balance merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, terutama di sektor pelayanan publik.

Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Batang, pegawai yang mampu mengatur waktu dan beban kerja dengan baik dapat menghindari kelelahan berlebihan, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta tetap memiliki waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi. Keberhasilan dalam menjaga keseimbangan tersebut juga menjadi indikasi bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan pegawainya, yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Attar. et al. (2020), Ningsih dan Rijanti (2020) serta García-Salirrosas et al. (2023) menunjukkan bahwa work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Work-Life Balance yang terkelola dengan baik tidak hanya memberikan kenyamanan bagi pegawai, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai secara signifikan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu atasan saya bersikap adil dan tidak memihak. Dengan dukungan atasan yang baik ini, meskipun lingkungan kerja bising dan dapat mengganggu konsentrasi bekerja (mean tertinggi dari lingkungan kerja) , pegawai tetap puas terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik tempat pegawai bekerja, mulai dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, fasilitas kerja, hingga hubungan sosial dengan rekan kerja dan pimpinan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Rivai (2014) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana nyaman, menumbuhkan motivasi, dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik bentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja, Budiasa (2021). Menurut Hasibuan (2003) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif aman dan nyaman memberikan kepuasan tersendiri terhadap pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian oleh Darmastuti (2023) bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Putra et al., (2024) dan Usman (2018) dalam hasil penelitiannya juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terkelola dengan baik bukan hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

3. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik work life balance

pegawai, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil perolehan rata-rata poin jawaban pernyataan responden untuk variabel work life balance dan variabel kinerja pegawai, memiliki kategori “tinggi” . Dari hasil tersebut diketahui work life balance yang diterima pegawai dan kinerja pegawai sesuai harapan pegawai dan instansi.

Work life balance adalah suatu bentuk pencapaian atas harapan-harapan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang telah disepakati antara organisasi dengan karyawan, serta dengan pihak-pihak lain yang berperan dalam lingkungan kerja dan keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007). Schermerhorn (2013) memberikan definisi bahwa work-life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Mardiani (2021) dan Hidayatullah (2022) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan keseimbangan dalam bekerja dan pribadi dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai didalamnya. Semakin meningkat work-life balance seseorang maka semakin meningkat pula kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adanya program work-life balance yang diterapkan oleh organisasi diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja pegawai sehingga dapat menciptakan semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan.

Lukmiati, et al. (2020) dan Isa (2023) menyebutkan bahwa work-life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Muzakar Isa & Nur Indrayat (2023) mengungkapkan juga bahwa bahwa work-life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Batang, pegawai yang memiliki Work-Life Balance yang baik dapat menjaga fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah lelah, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih konsisten. Keseimbangan ini memungkinkan pegawai untuk menjaga kualitas kerja sekaligus memenuhi tanggung jawab di luar pekerjaan, sehingga kinerja dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa menjaga Work-Life Balance merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama di lingkungan kerja yang menuntut ketelitian dan produktivitas tinggi seperti instansi pemerintahan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil jawaban item pernyataan responden untuk kedua variabel (lingkungan kerja dan kinerja pegawai) memiliki rata-rata poin dengan kriteria “tinggi”. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Sofyan, 2013), (Sedarmayanti, 2018), lingkungan kerja adalah seluruh unsur dan kondisi yang terdapat di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik maupun non fisik yang berperan dalam mendukung kenyamanan, keamanan, serta produktivitas karyawan saat menjalankan tugasnya. Kusuma (2021) menyebutkan bahwa seluruh aspek lingkungan kerja (fisik dan non fisik) secara

bersama-sama dapat mempengaruhi performa kinerja karyawan. Situasi kerja merupakan hal penting yang berada di perusahaan, karena situasi kerja yang diciptakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan terasa kondusif, akan berdampak pada aktivitas kinerja yang lebih optimal. Sedangkan menurut Bangun (2012) kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan.

Idris. et al. (2020) dan Santoso (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ismi Darmastuti & Setia Rini (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Batang, lingkungan kerja yang positif mencakup fasilitas kantor yang memadai, tata ruang yang mendukung alur kerja, serta hubungan kerja yang solid antarpegawai. Kondisi ini menciptakan atmosfer yang kondusif untuk bekerja, meminimalkan gangguan, dan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa Lingkungan Kerja yang dikelola secara efektif tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga secara langsung meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa semakin pegawai puas akan meningkatkan kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mendorong semangat kerja dan loyalitas, yang berdampak positif pada kinerja. Hal ini didukung oleh jawaban responden terhadap kepuasan kerja dengan mean tertinggi yaitu atasan saya bersikap adil dan tidak memihak. Poter&Lawler (1968) menyatakan umpan balik positif dan penghargaan yang dirasakan adil akan meningkatkan kepuasan, yang selanjutnya memengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut (Robbins & Judge, 2015) kepuasan kerja adalah kondisi dimana seseorang merasakan hal positif terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari penilaian atau evaluasi terhadap berbagai karakteristik atau aspek yang terdapat dalam pekerjaan tersebut secara menyeluruh. Penyebab para karyawan kurang puas yaitu karena karyawan kurang menerima timbal balik, kemampuan mereka kurang dimanfaatkan secara optimal, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan mendapat pujian dari pekerjaan yang telah dilakukannya sehingga mereka mengalami kebosanan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerjaseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Studi yang dilakukan Setyaji dan Rijanti, (2022) mengemukakan bahwa secara signifikan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh pada variabel kinerja dengan hubungan yang positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Idris. et al.(2024), Riyadi (2019), Usman. et al. (2018) dan Setyaji (2022) menyebutkan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Batang, pegawai yang merasa puas dengan kondisi kerja, kompensasi dan kesempatan pengembangan diri cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Rasa puas tersebut membuat pegawai lebih fokus, jarang absen, dan berusaha memberikan hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa kepuasan kerja bukan hanya tujuan akhir dari kebijakan manajemen SDM, tetapi juga sarana strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai.

6. Kepuasan Kerja Memediasi Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji mediasi diketahui bahwa kepuasan kerja bersifat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang. Semakin optimal pegawai dalam menyeimbangkan kehidupan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, hal tersebut menyebabkan kinerja pegawai menjadi lebih optimal sehingga dapat meningkatkan keberhasilan instansi atau organisasi.

Hasil penelitian Habibi (2024) membuktikan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan dari studi ini menjelaskan bahwa work life balance dapat memberikan dampak yang nyata pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, atau dapat dinyatakan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang diperkuat oleh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian Lumunon et al., (2019) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi work life balance dengan kinerja pegawai. Penelitian Weerakkody et al. (2017) juga menyatakan kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi dan berperan menjadi perantara hubungan variabel work-life balance dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai.

7. Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji mediasi diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang. Lingkungan kerja yang baik juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga secara tidak langsung meningkatkan kinerja. Temuan ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, dan kepuasan kerja juga bertindak sebagai mediator antara work-life balance dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai (Raymond et al., 2024).

Solihatun (2021) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki kaitan dengan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi sebuah hasil seperti pernyataan yang disampaikan oleh Kotler dan Keller (2009) dalam Busro (2018) jika kinerja pekerja sesuai ekspektasi atau harapan yang diinginkan, maka karyawan itu akan merasa puas.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) dan Kurniawan (2020) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja

memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasar pada hasil penelitian dan pembahasan, bisa ditarik simpulan penelitian adalah sebagai berikut. (1) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik *work life balance*, maka kepuasan kerja akan meningkat. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan dalam bekerja. (3) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik *work life balance*, maka kinerja pegawai akan meningkat. (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai. (6) Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Artinya, pengaruh *work life balance* terhadap kinerja lebih efektif melalui kepuasan kerja daripada secara langsung. (7) Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja lebih efektif melalui kepuasan kerja daripada secara langsung.

References

- Adamy, Marbawai. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktek, dan Penelitian. Aceh: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Azis, A., & Nurasih, N. (2024). Development of History Problems Based on Higher Order Thinking Skills (HOTS) Using Anderson Krathwohl Taxonomy. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 111-118.
- Azis, A., & Kusnafizal, T. (2024). Information and Communication Technology in the Learning Process. *JTP-Jurnal Teknologi Pendidikan*, 26(1), 158-170.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gelora Aksara Pratama.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (N. K. Suryani (ed.)). CV. Pena Persada.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, D. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Hanafi dan Yohana. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group.
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kurniawan, Noor Riadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*
- Kusuma, A. A. (2021). Literature Study: The Effect of the Working Environment on Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 1-10.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior Eight Edition*. Singapore: Mc. Grew Hill.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan kedua belas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mariati. 2013. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*. Tesis Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Perilaku dalam Organisasi* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nitisemito, Alex S (2008), *Manajemen Personalial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nuridin, S. E., & Simbolon, J. (2017). Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwi Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2).
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. III. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Purba, Sukarman., dkk. 2020. *Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–8.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerjadan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Rivai, Z. V. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Ind. eds. Bob Sabran and Devri Bardani. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge., Katherine E. Breward. 2018. *Essentials of Organizational Behaviour*. Canada: Pearson.
- Saina, & Dkk. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia : reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Satu)*. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Solehtiana, Rizky Maulida. 2020. *Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada SMKS Kodeco Simpang Empat di Kalimantan Selatan*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Sukoco, Wahyu. 2019. *Hubungan Leader Member Exchange (LMX) dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Pendidik (Gadik) Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara*. Tesis. Medan: UniversitasMedan Area.
- Sulaksono, Hari (2015). *Motivasi Kerja Dan Kinerja , cetakan pertama*.Yogyakarta : Depublish(Grup CV Budi Utama)
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (APS).
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligencia Media.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja(I.Rifa'i (ed.))*. STAIN Jember Press
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Warongan, Brenda U.C, Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972
- Weerakkody, W., Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody2, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model Kelaniya Journal of Human Resource Management, 12, 1. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1A2>
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo

Persada.

Wulandari, D. (2024). The Effectiveness of Youtube Channel as Learning Media at Conversation Class. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7(1), 67-69.