

The Impact of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel

Habibi^{1*}, Rabihatun Idris², Syamsul Alam³

Program Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya
habibialhusayn@gmail.com

**Corresponding author*

ABSTRACT

This study uses job satisfaction as an intervening variable to investigate and evaluate the effects of work-life balance and work environment on employee performance. A quantitative approach is the kind of research that is employed. The population under investigation comprises 85 individuals who work as employees of the Makassar City Cultural Office. This study employed total sampling as its sampling technique; however, because of 12 faulty questionnaires, 73 employees were the unit of analysis. Partial Least Squares Smart-PLS 4 is used to apply the structural equation model. Work-life balance has a favorable but not statistically significant impact on employee performance, the work environment has a positive and statistically significant impact on employee performance, the work environment has a positive and significant impact on employee performance, and job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance. Work-life balance and the work environment have a positive and significant impact on job satisfaction. Job satisfaction has been proven to function as an intervening variable in explaining the effects of work-life balance and work environment on employee performance.

Keywords: *Work-life balance, environment, satisfaction, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai intervening variabel. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Kota Makassar yang berjumlah 85 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling, namun terdapat 12 angket yang cacat maka menyisakan 73 pegawai sebagai unit analisis. Structural equation model digunakan dengan memanfaatkan Partial least squares Smart-PLS 4. Temuan dari studi ini memberikan bukti bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti dapat berfungsi sebagai intervening variabel dalam menjelaskan efek keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan, kepuasan, kinerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia bukan hanya sekedar aset utama, tetapi aset yang bisa dilipatgandakan serta 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. 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). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang didapatkan setelah melakukan suatu pekerjaan, perolehan hasil kerja tersebut terkategori pada dua tingkatan, yaitu kinerja yang tinggi dan kinerja yang rendah, kinerja pegawai terkategori pada level yang tinggi apabila perolehan hasil kerja mereka sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, kinerja pegawai dinyatakan rendah apabila hasil kerja yang dicapai tidak berkesesuaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Ningsih et al., 2022).

Pencapaian kinerja yang tinggi dapat dilakukan, salah satunya melalui penciptaan kepuasan kerja melalui perbaikan pada kondisi yang dirasakan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan kerja yang memadai memacu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik. Pegawai yang tingkat kepuasan kerja yang tinggi senantiasa menampilkan sikap dan perilaku yang baik dan positif dalam lingkungan organisasinya, begitupun sebaliknya pegawai yang tingkat kepuasan kerja yang rendah senantiasa menunjukkan sikap dan perilaku yang kurang baik, atau negative dalam lingkungan organisasinya (Asari, 2022). Kepuasan kerja dinyatakan sebagai seperangkat perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik positif maupun positif negatif, sebagai akibat dari keterlibatan karyawan dan bidang kerjanya, seperti pemahaman tentang perilaku psikologis atau seperti kualitas peran pekerjaan seorang karyawan. Perusahaan harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya guna meningkatkan kualitas pelayanan yang maksimal. Pegawai yang puas akan menimbulkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja dan produktivitas melalui perbaikan sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja, pekerja yang puas akan mengerahkan upaya dan potensinya secara maksimal (Indripriarko & Aima, 2022).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor salah satunya adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). 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. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja, untuk itu maka *work life balance* sangat penting karena hal ini menunjukkan bahwa jika kebutuhan pekerja akan keseimbangan kehidupan kerja terpenuhi, maka pegawai dapat menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang unggul (Zulkarnaen & Sofyan, 2018).

Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi serta kepuasan dalam bekerja tidak terlepas dari dukungan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menandakan telah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat melahirkan perasaan senang dan puas bagi para karyawan (Asnawi, 2020). Kepuasan karyawan atas pekerjaan yang didukung dengan terciptanya kondusivitas lingkungan kerja menunjukkan telah terpenuhinya harapan dan kebutuhan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan dengan sendirinya muncul keinginan untuk bekerja maksimal sehingga mencapai kinerja terbaiknya sesuai harapan perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sementara. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011).

Dinas Kebudayaan Kota Makassar merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kebudayaan. Kedudukan dinas tersebut merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyelenggarakan bidang kebudayaan yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Pencapaian target kinerja instansi harus didukung dengan kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia sebagai unsur utama penentu keberhasilan tujuan organisasi, untuk itu Dinas dituntut untuk memiliki sumber daya yang kompeten dengan nilai-nilai dedikasi, disiplin dan loyalitas penuh terhadap tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan ditemukan permasalahan internal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Data menunjukkan bahwa dengan jumlah pegawai sebanyak 85 orang maka dengan jumlah hari kerja selama \pm 21 hari kerja selama 6 (enam bulan, Juli – Desember, 2023) maka rerata ketidakhadiran pegawai 12,14% maka dapat dinyatakan jika frekuensi ketidakhadiran pegawai masih berada pada level yang wajar, namun kondisi tersebut menunjukkan jika pegawai belum sepenuhnya mematuhi aturan kepegawaian yang berlaku bahkan hasil pengamatan menunjukkan masih terdapat pegawai hanya sekedar hadir untuk absensi dan kemudian pergi dari kantor tanpa keterangan dan datang absen setelah pulang untuk memenuhi sistem absensi dan lebih sering berada diluar kantor, hal ini mengindikasikan keseimbangan kehidupan kerja belum dirasakan optimal oleh pegawai. Kondisi tersebut ditunjukkan dengan, bahwa walaupun sesi jam kantor telah selesai masih ada tugas yang dibebankan kepada pegawai berupa pelaporan, serta lingkungan kerja yang kurang memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi pegawai untuk terus berada pada tempat kerja yang dikarenakan pembangunan, dan renovasi gedung yang masih terus dilakukan, dari hal tersebut yang mengakibatkan kurangnya kenyamanan serta kepuasan dalam bekerja, dan mengakibatkan kinerja pegawai menurun, dari penjelasan diatas yang menjadi alasan peneliti untuk menempatkan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel dependen.

Studi yang dilakukan Nabilah (2022) ; Asari, (2022) memberikan bukti bahwa *work-life balance* terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Temuan tersebut memperoleh bantahan dari studi yang dilakukan Kembuan et al., (2021) bahwa *work-life balance* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kausalitas lainnya yang dianalisis dalam studi ini yaitu lingkungan kerja, temuan Asnawi, (2020) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga kinerja mereka ikut meningkat. Temuan tersebut memperoleh penolakan pada studi Warongan et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian dari seorang karyawan maupun pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di empunya dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja individual dapat dicirikan melalui (Mathis & Jackson 2006: Novarini & Imbayani, 2019), yaitu: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas dari pelaksanaan pekerjaan, (3) keandalan dalam bekerja, dan (4) kehadiran pada saat pelaksanaan pekerjaan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Changgriawan, 2017). Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang dimiliki oleh seseorang yang senang dan menyenangi pekerjaannya. Kepuasan kerja dikatakan tercapai apabila seorang senang terhadap pekerjaannya dan menunjukkan kinerja serta sikap yang baik. Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan yang dimiliki tiap-tiap individu dalam organisasi terhadap pekerjaannya, antara individu yang satu dengan individu lainnya tentu merasakan hal yang berbeda-beda karena karakteristik pekerjaan yang berbeda (Pratama, 2021). Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja (Afandi, 2018), yaitu: (1) pekerjaan, (2) gaji, (3) promosi, dan (4) pengawas.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya yang terjadi ketika individu mampu untuk mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya untuk tuntutan pekerjaan tetapi juga tuntutan kehidupan pribadinya (Latupapua, 2021). *WLB* merupakan situasi dimana antara pekerjaan, dan kehidupan pribadi seimbang *work life balance* ialah bagaimana seorang mencari keseimbangan serta kenyamanan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaannya, Adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan memberikan kepuasan tersendiri terhadap pegawai. *WLB* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang antara aktivitas keluarga dengan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan atau organisasi dalam membuat suatu kebijakan agar kualitas dan komitmen kerja karyawan tetap terjaga (Runtu et al., 2022). Indikator yang digunakan dalam menganalisis *WLB* (Barage & Sudarusman, 2022) meliputi; (1) keseimbangan waktu, (2) keseimbangan keterlibatan, dan (3) keseimbangan kepuasan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah bentuk keseluruhan dari segala aspek lembaga atau organisasi perusahaan dimana seseorang bekerja. Marisyah, (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang kondusif aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis sesama pegawai maupun atasan dapat memberikan dampak positif tersendiri bagi kinerja pegawai. Pengukuran lingkungan kerja merujuk pada Sedarmayanti (2017) yang meliputi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (1) Lingkungan kerja fisik (penerangan,

sirkulasi udara, kebisingan ditempat kerja, dan tata letak) dan (2) lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja, dam keamanan).

Hipotesis

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan, Terciptanya Keseimbangan Kehidupan Kerja pada organisasi sehingga masalah pekerjaan dengan diluar dari tempat kerja atau kehidupan pribadi tidak tercampur baurkan hingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai karena masing-masing memberikan waktu yang cukup dalam penyelesaian masalahnya baik masalah pekerjaan maupun masalah di luar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, temuan studi Mindandi, (2021) meberikan bukti bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi WLB maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H₁ : pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, baik itu fisik maupun non fisik, Lingkungan kerja yang kondusif aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis sesama pegawai maupun atasan akan memberikan dampak positif tersendiri bagi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada pegawai proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai didalamnya. Apabila kondisi lingkungan kerja kurang mendukung dan fasilitas yang kurang lengkap, maka performa kinerja juga akan mengalami penurunan. Sebaliknya jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai betah dan senang melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan dengan baik. Studi yang dilakukan Nabilah (2022) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja memilki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seluruh aspek lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik secara bersama-sama dapat mempengaruhi 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

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

H₂ : Dinas Kebudayaan Kota Makassar

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan yang di miliki tiap-tiap individu dalam organisasi terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja didapatkan baik dari pekerjaan itu sendiri, maupun upah/gaji, promosi dan pengawasan. Kepuasan kerja yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan Asari, (2022) menemukan 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.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

H₃ : Dinas Kebudayaan Kota Makassar

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Warongan et al., (2022) *WLB* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. *WLB* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahwa mengartikan semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja pegawai semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan (Nabilah, 2022 ; Asari, 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap
H₄ : kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya (Runtu et al., 2022). Lingkungan kerja yang kondusif aman dan nyaman memberikan kepuasan tersendiri terhadap pegawai, oleh karena itu lingkungan kerja memiliki hubungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Septian & Pangestu, 2017).

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
H₅ : pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Seorang pegawai yang telah mencapai kondisi keseimbangan dalam bekerja atau kondisi *WLB* ketika ada kondisi keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan, begitu juga sebaliknya (Barage & Sudarusman, 2022). Kepuasan kerja berhasil memediasi keterkaitan antara *WLB* dengan kinerja, *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja dimediasi variabel kepuasan kerja. Dengan begitu, semakin baiknya *work-life balance* akan memengaruhi pada tingkat kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja juga akan semakin baik pula (Lumunon et al., 2019).

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
H₆ : pegawai melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi individual dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerja individual (Ayunasrah et al., 2022), lingkungan kerja yang baik memberikan dampak positif tersendiri terhadap kepuasan kerja pegawai (Ritonga & Bahri, 2022). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai (Handoko et al., 2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
H₇ : melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang berkarakter probablistik. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur melalui bantuan Smart-PLS3. Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang, digunakan untuk meneliti pada populasi atau

sampel tertentu. Populasi yang di gunakan adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Kota Makassar yang berjumlah 85 orang. Tehnik sampel sensus digunakan, namun terdapat 12 angket yang tidak diisi secara lengkap sehingga penelitian ini menyisahkan 73 pegawai sebagai unit analisis.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden merupakan gambaran terhadap karyawan yang digunakan sebagai unit analisis, yang meliputi gender dan pendidikan akhir, untuk itu diperlihatkan sebagai berikut:

Tabel 1. Responden

	Karakteristik	Frekuensi (N=73)	Persentase (%)
Gender	Laki-Laki	31	42,5
	Perempuan	42	57,5
Pendidikan Akhir	SMA/SMK	10	14,0
	Diploma	5	7,0
	Sarjana	33	45,0
	Magister	25	34,0

Gender atau jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang dengan persentase sebesar 42,5%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang dengan persentase sebesar 57,5%. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa dominan responden adalah perempuan. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa tugas dan tanggung jawab pekerjaan pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar cenderung lebih pada urusan birokrasi, keterlibatan perempuan secara dominan dalam birokrasi pemerintahan dapat mempercepat perubahan norma sosial dan stereotip gender, sehingga memberikan contoh positif bagi reformasi birokrasi di masa yang akan datang, perempuan dalam praktiknya pada dunia kerja cenderung memiliki kemampuan yang lebih kolaboratif dan berorientasi pada hubungan, sehingga diyakini jika wanita dapat meningkatkan kerjasama dalam tim.

Pendidikan responden yang diperoleh dari pendidikan formal dikelompokkan dalam empat kelompok yaitu SMU/SMK, Diploma, Sarjana dan Magister. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pengetahuan karyawan dalam bekerja, bahwa jumlah karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang (14,0%), dan untuk yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang (7,0%), untuk yang berpendidikan Sarjana S1 sebanyak 33 orang (45,0%), sedangkan untuk pegawai yang berpendidikan S2 magister 25 orang (34,0%). Hal ini memberikan gambaran bahwa dominan karyawan tersebut berpendidikan sarjana strata satu sehingga bersikap lebih terbuka terhadap perubahan dan siap belajar hal baru, karena mereka telah terbiasa dengan berbagai tantangan selama menempuh pendidikan tinggi.

Tanggapan responden atas keseimbangan kehidupan kerja

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) yang terdiri dari: (1) keseimbangan waktu, (2) keseimbangan keterlibatan, dan (3) keseimbangan kepuasan, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Rerata tanggapan responden (X_1)

Indikator dan Item Pernyataan	Rerata (3,49)
item1	3,41
item2	3,51
Keseimbangan waktu	3,46
item3	3,50
item4	3,52
Keseimbangan keterlibatan	3,51
item5	3,43
item6	3,57
Keseimbangan Kepuasan	3,50

Sumber: Kuesioner (data diolah, 2024)

Tabel 2. Menunjukkan bahwa secara umum variabel keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai Dinas Kebudayaan Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik dengan rata-rata total skor jawaban variabel sebesar 3,49, *WLB* dalam penelitian ini diperlihatkan melalui indikator keseimbangan keterlibatan, bahwa pegawai dapat menyelesaikan urusan keluarga tanpa mengganggu pekerjaan dan dapat menikmati waktu luang.

Tanggapan responden atas lingkungan kerja

Tanggapan responden terhadap indikator variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) yang terdiri dari: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non-fisik, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Rerata tanggapan responden (X_2)

Dimensi dan indikator Pernyataan	Rerata (3,56)
Penerangan/cahaya (Fisik)	3,59
Sirkulasi udara (Fisik)	3,52
Kebisingan ditempat kerja (Fisik)	3,52
Tata letak (Fisik)	3,54
Fisik	3,54
Hubungan dengan Atasan & R.Kerja (N.Fisik)	3,62
Keamanan (N.Fisik)	3,54
Non-fisik	3,58

Sumber: Kuesioner (data diolah, 2024)

Secara umum lingkungan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik dengan rata-rata total skor jawaban variabel sebesar 3,56. Dimensi terpenting diperlihatkan melalui dimensi lingkungan kerja non-fisik dengan skor 3,58, pada indikator hubungan dengan atasan dan dengan sesama rekan kerja.

Tanggapan responden atas kepuasan kerja

Respon atas kepuasan kerja dapat dicirikan melalui tanggapan responden atas indikator; (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi, dan (4) pengawasan, untuk itu dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Rerata tanggapan responden (Z)

Indikator dan item pernyataan	Rerata (3,57)
Item1	3,52
Item2	3,55
Pekerjaan itu sendiri	3,54
Item3	3,59
Item4	3,59
Gaji	3,59
Item5	3,63
Item6	3,56
Promosi	3,60
Item7	3,53
Item8	3,55
Pengawasan	3,54

Sumber: Kuesioner (data diolah, 2024)

Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik dengan rata-rata total skor jawaban variabel sebesar 3,57. Indikator terpenting diperlihatkan melalui indikator promosi dengan rerata skor 3,60 ditunjukkan dengan item kesempatan diberikan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya dan kesempatan yang setara kepada setiap pegawai untuk menempati posisi tertentu dengan kualifikasi yang bersyarat.

Tanggapan responden atas kinerja pegawai

Kinerja pegawai (Y) dicirikan dengan empat indikator, yang terdiri dari; (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) keandalan, dan (4) kehadiran. Dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Rerata tanggapan responden (Y)

Indikator dan item pernyataan	Rerata (3,57)
Item1	3,55
Item2	3,51
Kualitas	3,53
Item3	3,51
Item4	3,59
Kuantitas	3,55
Item5	3,54
Item6	3,68
Keandalan	3,61
Item7	3,50
Item8	3,67
Kehadiran	3,59

Sumber: Sumber: Kuesioner (data diolah, 2024)

Kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori baik dengan rata-rata total skor jawaban variabel sebesar 3,57. Indikator terpenting ditunjukkan melalui indikator keandalan dengan rerata respon sebesar 3,61, dan diperlihatkan melalui kemampuan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi

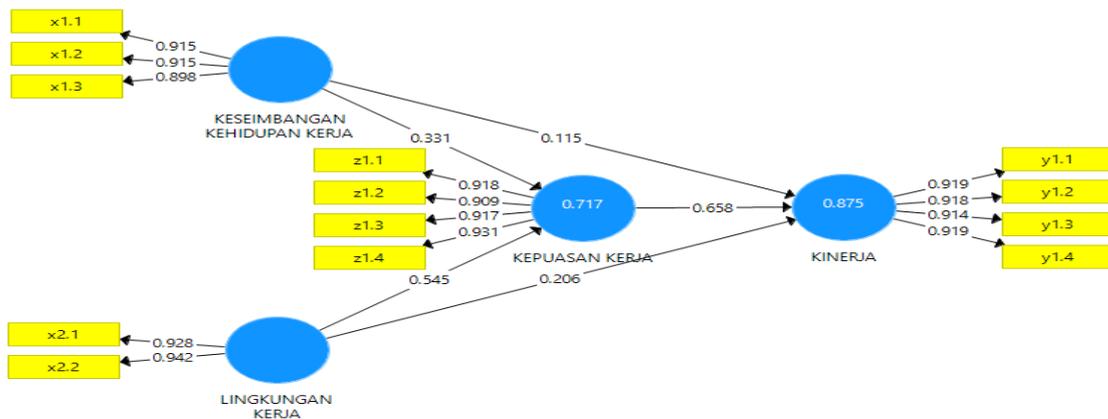
tanggung jawabnya dengan benar dan akurat serta kemampuan pegawai untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya.

Outer Model

Outer model sering disebut juga (*outer relation atau measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya di ukur (Abdillah & Hartono, 2015).

Convergent validity

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konsruk dengan variabel laten. Pengujian Convergent Validity dapat dilihat dari Loading Factor untuk tiap indicator konstruk. Nilai loading factor > 0,7 adalah nilai ideal nya, artinya indicator tersebut valid mengukur konstruk yang di buat. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor > 0,5 masih diterima. Bahkan sebagaian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan presentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indicator (Haryono, 2017).Perolehan nilai *loading factor* pada masing-masing indikator yang didapat dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut:



Sumber: Smart-PLS3 (data diolah, 2024)

Gambar 2. Loading Factor

Gambar 2 menunjukkan bahwa semua loading factor nilainya diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau telah memenuhi kriteria reliabilitas indikator. Penilaian internal consistency reliability dari nilai *Cronbach’s Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur internal consistency dibandingkan *Cronbach’s Alpha* dalam SEM karena CR tidak mengasumsikan kesamaan bobot dari setiap indikator. *Cronbach’s Alpha* cenderung menaksir lebih rendah construct reliability dibandingkan *Composite Reliability* (CR). Interpretasi *Composite Reliability* (CR) sama dengan *Cronbach’s Alpha*. Nilai batas > 0.7 dapat diterima, dan nilai > 0.8 sangat memuaskan (Hair, 2008). Hasil composite reliability dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Construct Reliability and Validity

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
WLB	0,896	0,935

L_kerja	0,856	0,933
Kep_Kerja	0,938	0,956
Kinerja	0,938	0,955

Sumber: Smart-PLS3 (data diolah, 2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk > 0,70 yang menyatakan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *internal consistency reliability*. Uji reliabilitas diperkuat dengan melakukan metode *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat > 0,80 maka dapat diterima. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk > 0,80, sehingga telah memenuhi kriteria kehandalan data sehingga dapat diterima.

Convergent validity dan discriminant validity (AVE).

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika nilai skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi (Hartono, 2008). Penilaian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE), dimana jika nilai AVE > 0,50, maka indikator yang dipergunakan telah memenuhi validitas konvergen (Hair et al, 2011). Nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 7. Construct Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Average variance Extracted (AVE)
WLB	0,827
L_kerja	0,874
Kep_Kerja	0,844
Kinerja	0,843

Sumber: Smart-PLS3 (data diolah, 2024)

Perolehan hasil AVE > 0,50 sehingga dapat dinyatakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Validitas diskriminan (*discriminant validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai cross loading dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid atau telah memenuhi validitas diskriminan jika mempunyai nilai tertinggi kepada konstruk yang dituju dibanding nilai kepada konstruk lain. Nilai *cross loading* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 8. Cross loading

Konstruk	WLB	L_Kerja	Kep_Kerja	Kinerja
X ₁₁	0,915			
X ₁₂	0,915			
X ₁₃	0,898			
X ₂₁		0,928		
X ₂₂		0,942		
Z ₁₁			0,918	
Z ₁₂			0,909	
Z ₁₃			0,917	

Z ₁₄	0,931
Y ₁₁	0,919
Y ₁₂	0,918
Y ₁₃	0,914
Y ₁₄	0,919

Sumber: Smart-PLS3 (data diolah, 2024)

Tabel 8. menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading factor tertinggi ketika dihubungkan dengan konstruk yang dituju dibandingkan ketika dihubungkan dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga terlihat pada indikator-indikator yang lain, sehingga keseluruhan indikator dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Inner model

Analisis inner model dilakukan dengan mengestimasi koefisien jalur hubungan antar konstruk. Nilai positif mengindikasikan adanya pengaruh positif dan sebaliknya nilai negatif mengindikasikan adalah pengaruh negatif. Semakin besar nilai path coefficient, maka semakin besar pengaruh antar variabel tersebut.

Pengaruh Langsung

Hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) hipotesis, untuk itu dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 9. Direct effect

Kausalitas	Original Sample (O)	t-Statistics	P Values
WLB → Kinerja	0,115	1,567	0,118
L_Kerja → Kinerja	0,206	2,040	0,042
Kep_Kerja → Kinerja	0,658	9,673	0,000
WLB → Kep_Kerja	0,331	2,521	0,012
L_Kerja → Kep_Kerja	0,545	4,377	0,000

Sumber: Smart-PLS3 (data diolah, 2024)

Tabel 9 (sembilan) memperlihatkan bahwa dari (5) lima hipotesis yang diajukan, terdapat 1 (satu) diantaranya yang dinyatakan ditolak, untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota makassar dilihat dari nilai koefisien 0.115 dengan nilai t-hitung sebesar 1.567 (<1,96) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.118. (>0.05) Dengan demikian hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini ditolak.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota makassar dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.206 dengan nilai t-hitung sebesar 2.040 (>1,96) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.042 (<0.05). Dengan demikian hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota makassar dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.658 dengan nilai t-hitung sebesar 9.673 (>1,96) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.000 (<0.05). Dengan demikian hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini diterima
4. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kebudayaan kota Makassar dilihat dari nilai koefisien sebesar

0.331 dengan nilai t-hitung sebesar 2.521 ($>1,96$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.012 (<0.05). Dengan demikian hipotesis ke empat (H_4) dalam penelitian ini diterima.

5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kebudayaan kota Makassar dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.545 dengan nilai t-hitung sebesar 4.377 ($>1,96$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.000 (<0.05). Dengan demikian hipotesis kelima (H_5) dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh efek mediasi (*indirect effects*)

Terdapat dua (2) efek mediasi pada studi ini, untuk itu dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 10. Indirect effects

Kausalitas	Original Sample (O)	t-Statistics	P Values
WLB → Kep_kerja → Kinerja	0,218	2,391	0,017
L_kerja → Kep_kerja → Kinerja	0,359	4,025	0,000

Sumber: Smart-PLS3 (data diolah, 2024)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kedua hipotesis *indirect* yang dibangun dalam model penelitian ini menjelaskan bahwa:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada dinas kebudayaan kota Makassar dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.218 dengan nilai t-hitung sebesar 2.391 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.017 (<0.05). Dengan demikian hipotesis keenam (H_6) dalam penelitian ini diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada dinas kebudayaan kota Makassar dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.359 dengan nilai t-hitung sebesar 4.025 ($>1,67$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0.000 (<0.05). Dengan demikian hipotesis ketujuh (H_7) dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Total (*Total Effects*)

Besarnya pengaruh total variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan intervening variabel, dapat dijelaskan bahwa pengaruh total keseimbangan kehidupan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah **0,333 (original sample (O))** atau dapat dihitung dengan menambahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen : $(X_1 \rightarrow Y) + (X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,115 + 0,218 = 0,333$. Besarnya pengaruh total lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah **0,567 (original sample (O))** atau dapat dihitung: $(X_2 \rightarrow Y) + (X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,208 + 0,359 = 0,567$.

1. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa penyebab positif tidak signifikannya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota Makassar tersebut berdasarkan tanggapan responden yang menunjukkan hasil bahwa belum maksimalnya intensi kehadiran pegawai untuk masuk kantor, sehingga hal ini secara tidak langsung memberikan dampak pada hasil kerja yang tidak signifikan, Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi ketidakseimbangan kualitas kehidupan kerja, yaitu; melakukan survei dan wawancara dengan pegawai untuk mengidentifikasi tingkat ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Indikator seperti, mengabaikan kebutuhan pribadi karena

pekerjaan, menunda menikmati waktu pribadi hanya untuk bekerja, berjuang untuk memisahkan pekerjaan dan non-pekerjaan, tidak memiliki waktu yang cukup bersama keluarga karena pekerjaan, kehidupan pribadi tersiksa karena pekerjaan.

Hasil studi ini memiliki kesamaan dengan riset yang dilakukan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kembuan et al., (2021) bahwa WLB berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, hasil tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja baik maka dapat memberikan dampak yang nyata pada kinerja pegawai, atau dapat dinyatakan semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Penyebab positif signifikannya pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota makassar tersebut disebabkan karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi kelengkapan fasilitas terlebih lagi karena hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai, hasil penelitian ini mengindikasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui implementasi yang dapat dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang ada, yaitu pengembangan lingkungan kerja fisik dengan fasilitas yang lengkap serta kondisi fisik seperti kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, dan sirkulasi udara yang cukup, pengembangan lingkungan kerja non-fisik hubungan mendorong hubungan yang baik antara pegawai dan atasan. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi terbuka dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Kenyamanan dan Keamanan, Membuat lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nabilah (2022) bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat memberikan dampak yang nyata pada kinerja pegawai, atau dapat dinyatakan semakin baik kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Penyebab positif signifikannya pengaruh variabel kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar tersebut berdasarkan tanggapan responden yang memberikan hasil bahwa kesempatan yang diberikan untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi dan kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi dapat menjadi salah satu factor pendorong kepuasan, sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan implementasi ini, instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan melalui program peningkatan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dilakukan dengan memanfaatkan kepuasan kerja, berikut adalah implementasi yang dapat dilakukan, identifikasi kebutuhan pegawai dengan melakukan wawancara, survei, dan evaluasi kinerja untuk memahami kebutuhan dan mendorong kepuasan pegawai secara mendalam. Pengumpulan data statistik untuk mengukur dampak program kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Membuat program kepuasan kerja yang komprehensif, mencakup insentif finansial, pengakuan kinerja, pengembangan karir, *work-life balance*, komunikasi terbuka, dan jalan yang jelas. Menggunakan sistem insentif dan disiplin kerja yang jelas, dengan memberikan *reward* untuk kinerja yang baik dan hukuman untuk kinerja yang kurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Asari, (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.

4. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengujian membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan dampak yang nyata pada kepuasan kerja pegawai, atau dapat dinyatakan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai, begitu pula sebaliknya.

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi ada peningkatan kinerja pegawai oleh karena itu instansi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, seperti fleksibilitas jam kerja dan program lingkungan bagi pegawai. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, instansi dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Runtu et al., (2022) mengemukakan bahwa WLB memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja pegawai semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar. Temuan dari studi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang nyata pada kepuasan kerja pegawai, atau dapat dinyatakan semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai, begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja fisik pada Dinas Kebudayaan Kota Makassar sudah cukup memadai baik dari segi fasilitas yang lengkap serta lingkungan yang bersifat non fisik seperti hubungan sesama rekan kerja/pegawai hasil tersebut berdasarkan tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan memperhatikan aspek-aspek seperti kenyamanan, dan hubungan antar pegawai organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai oleh karena itu investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bukan hanya bermanfaat bagi pegawai tetapi juga bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Riset ini sejalan dengan temuan Septian & Pangestu, (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

6. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai

Hasil pengujian membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan dari studi ini menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja 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. begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini menjelaskan pula bahwa untuk menciptakan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja maka dibutuhkan variabel kepuasan sebagai mediasi untuk mencapai hasil tersebut, dimana pada pengujian sebelumnya

pengaruh langsung antara keseimbangan kehidupan kerja tidak terbukti signifikan dapat mempengaruhi tingginya kinerja, namun dengan adanya mediasi kepuasan, maka hubungan tersebut terbukti secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai *Path coefficients* pengaruh langsung yaitu 0.115 dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung 8,732 yang menyatakan bahwa dibutuhkan variabel kepuasan untuk dapat mencapai hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai yang diperkuat oleh kepuasan kerja sebagai mediator, dengan menerapkan strategi yang mendukung keseimbangan ini, seperti fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja merupakan langkah penting untuk meningkatkan produktivitas dan retensi pegawai. Hasil studi ini mengkonfirmasi temuan Lumunon et al., (2019) bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi WLB dengan kinerja. Pada penelitian tersebut, WLB memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dimediasi variabel kepuasan kerja, dengan begitu, semakin baiknya work-life balance akan memengaruhi kinerja pegawai sehingga kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan dari studi ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang nyata pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, atau dapat dinyatakan semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang diperkuat oleh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, demikian juga sebaliknya

Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, yang diperkuat dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Dengan menerapkan strategi yang mendukung lingkungan kerja yang positif seperti peningkatan fasilitas dan program kesejahteraan organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Riset ini mengkonfirmasi temuan Ritonga & Bahri, (2022) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pegawai.

5. Penutup

Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai namun efek tersebut tidak bermakna diakibatkan karena belum maksimalnya intensi kehadiran pegawai untuk masuk kantor, sehingga hal ini secara tidak langsung memberikan dampak pada hasil kerja yang tidak signifikan, Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi ketidakseimbangan kualitas kehidupan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkatkan kinerja pegawai, kondisi tersebut diakibatkan karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi kelengkapan fasilitas terlebih lagi karena hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai.

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin meningkat kinerja yang dicapainya bahwa kesempatan yang diberikan untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi dan kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi dapat menjadi salah satu factor pendorong sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini diakibatkan karena pegawai memiliki kemampuan untuk melibatkan diri

pada urusan keluarga dan kolega mereka teman tanpa mengganggu pekerjaan. Pegawai masih memiliki waktu luang yang cukup diluar jam kerja sehingga dapat meningkatkan peluang pegawai untuk diberi kesempatan mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan ketegasan instansi untuk memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai dalam menempati posisi tertentu menjadi pemicu kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, bahwa semakin baik lingkungan kerja, dibuktikan dengan terciptanya hubungan yang sangat baik dengan atasan dan hubungan yang baik antar sesama pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan pada gilirannya berdampak pada tingginya kepuasan kerja yang mereka rasakan. Keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening variabel diakibatkan karena adanya fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan dan penambahan serta perawatan fasilitas kerja yang kemudian menciptakan kemampuan kepuasan kerja dalam menjelaskan efek WLB dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepada pimpinan instansi diharapkan memberikan ruang kepada pegawai agar mereka dapat merasakan kepuasan kerja dan memperoleh kinerja yang tinggi maka diharapkan adanya keseriusan dari pimpinan untuk memberikan fleksibilitas dalam penyelesaian pekerjaan (bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya di kantor maupun dirumah tempat tinggal pegawai. Kepada peneliti lanjutan diharapkan memperluas area penelitian ini dimasa mendatang dengan menambahkan anteseden kepuasan dan kinerja individual.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan.
- Abdillah W. & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS)- Alternative Structural Equation Modelling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–893.
- 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): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 1.3, 29-48., 1–20.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (studi pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta). *Cakrawangs Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 81–96.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Ghozali, Imam (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS), Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Square Konsep Tehnik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0* semarang: Universitas Diponegoro semarang.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Indripriarko, G., & Aima, M. H. (2022). Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(02), 150–162.

- <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i02.249>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- 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.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I. Jakarta: Salemba Empat*.
- Mindandi, S. S. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Layanan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Sleman DIY.
- Nabilah, N. J. (2022). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Novarini, N. N. A., & Imbayani, I. G. A. (2019). The influence of reward and punishment on employee performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 33-44.
- Pratama, K. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Fritolay Makmur Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427–1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Rodhiyatu Aliya, G., & 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), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378-383.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 135-144.(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Sedamayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika.
- 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.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>

Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 183-192.