

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOJONEGORO**

SKRIPSI



**Oleh
NAILILMUNA JIHAN NABILAH
NIM : 18510045**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2022

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOJONEGORO**

SKRIPSI



**Oleh
NAILILMUNA JIHAN NABILAH
NIM : 18510045**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOJONEGORO**

SKRIPSI

Oleh

NAILILMUNA JIHAN NABILAH

NIM 18510045

Telah disetujui pada 28 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M

NIP 19740602006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR PELAYANAN
PAJAK PRATAMA BOJONEGORO

SKRIPSI

Oleh

NAILILMUNA JIHAN NABILAH

NIM : 18510045

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 23 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

Rini Safitri, M.M

NIP : 199303282019032016

2 Ketua Penguji

Ahmad Mu'is

19711110201608011043

3 Sekretaris Penguji

Setiani, M.M

199009182018012002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Naililmuna Jihan Nabilah
NIM : 18510045
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi/Jurusan Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: “**Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro**” adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Tuban, 28 Juni 2022



Naililmuna Jihan Nabilah

NIM 18510045

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillah rabbil 'aalamin. Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan nikmatnya kehidupan yang sangat luar biasa. Atas izin dan ridho Allah SWT, penulis telah menuntaskan skripsi ini dengan baik. Penulis persembahkan skripsi ini kepada orang tua penulis, Ibu Suwarti dan Ayah Sul Khan yang hidup dan matinya mereka berikan untuk anak-anaknya. Dukungan secara moral dan finansial mereka berikan demi kelancaran seluruh proses. Terima kasih atas doa-doa yang selalu mengudara di langit, semoga Allah SWT selalu senantiasa melindungi dimana pun dan kapan pun kalian berada. Semoga Allah SWT mengijabah segala doa baik. Aaamiin.

HALAMAN MOTTO

“Life is like riding a bicycle. To keep your balance you must keep moving.”

-Albert Einstein-

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Rahman dan Rahim-Nya penulis masih diberikan kenikmatan berupa kesehatan dan kemampuan untuk bertahan dalam penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro”**. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada nabi agung, Nabi Muhammad Shaallaahu ‘Alaihi Wassalaam yang telah membimbing kita menuju jalan yang terang benderang, dengan terbekali iman dan islam sehingga dapat menghadapi kehidupan yang semakin global.

Penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan beribu terima kasih dan apresiasi kepada seluruh pihak atas tersusunnya skripsi ini dengan baik. Izinkan penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak motivasi, arahan dan juga bimbingan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Ikhsan Maksun, M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberi arahan dalam proses menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibu pegawai Layanan Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Bapak Mohammad Imroni, SE., M.M. selaku kepala Kantor Pelayanan Pajak Bojonegoro atas diberikannya izin melaksanakan penelitian di KPP Pratama Bojonegoro.
9. Seluruh civitas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro atas bantuan dan kontribusi dalam proses penelitian skripsi penulis.
10. Kedua orang tua penulis, ayah Sul Khan dan Ibu Suwarti yang selalu mendukung dan menyayangi anak-anaknya. Adik penulis satu-satunya Ahmad Najib Ulinnuha yang menjadi motivasi penulis untuk segera lulus dan bekerja.
11. Keluarga besar penulis, Bani H. Musta'in dan Bani KH. Nashir.
12. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen, Infinity 2018. Ladyboss (Inay, Mbapit, Nely, Sasa, Ekak, Bila, Ilmeng, dan Isnia), Miarasanti, Isnia Tiara, Trio Macan (Bila dan Ilmeng) atas dedikasinya dalam memberi dukungan secara moral namun sedikit sarkastik demi menjadi pribadi yang lebih baik. Semoga kita tetap menjadi teman baik hingga akhir hayat.
13. Seluruh pihak yang terlibat dan belum disebutkan satu per satu. Kalian mendapat tempat tersendiri di hati penulis.
14. Kepada diri sendiri, terima kasih telah melakukan yang terbaik. Terima kasih untuk tetap bertahan hingga detik ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan skripsi ini sangat jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Harapan penulis semoga karya tulis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Tuban, 28 Juni 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman Cover Depan	i
Halaman Judul Dalam	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Persembahan	vi
Halaman Motto	vii
Kata Pengantar	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
المستخلص	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis.....	24
2.2.1 <i>Work-life Balance</i>	24
2.2.1.1 Pengertian <i>Work-life Balance</i>	24
2.2.1.2 Indikator <i>Work-life Balance</i>	24
2.2.1.3 Dimensi <i>Work-life Balance</i>	25

2.2.1.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-life Balance</i>	26
2.2.1.5	<i>Work-life Balance</i> dalam Perspektif Islam	27
2.2.2	Lingkungan Kerja	28
2.2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.2.2.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	29
2.2.2.3	Indikator Lingkungan Kerja	30
2.2.2.4	Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam.....	32
2.2.3	Kinerja Pegawai	34
2.2.3.1	Pengertian Kinerja Pegawai	34
2.2.3.2	Pengukuran Kinerja.....	35
2.2.3.3	Indikator Kinerja	36
2.2.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.2.3.5	Kinerja dalam Perspektif Islam	39
2.2.4	Kepuasan Kerja.....	39
2.2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	39
2.2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	41
2.2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	43
2.2.4.4	Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	44
2.3	Kerangka Konseptual	45
2.4	Hubungan Antar Variabel	46
2.5	Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN		50
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50
3.2	Lokasi Penelitian	50
3.3	Populasi dan Sampel	50
3.3.1	Populasi.....	50
3.3.2	Sampel	51
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	51
3.4	Data dan Sumber Data.....	51

3.4.1	Data Primer`	51
3.4.2	Data Sekunder.....	51
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5.1	Kuesioner	52
3.6	Skala Pengukuran.....	52
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	53
3.8	Uji Instrumen	55
3.8.1	Uji Validitas.....	55
3.8.2	Uji Reliabilitas	56
3.9	Uji Asumsi	56
3.9.1	Uji Normalitas	56
3.9.2	Uji Linieritas	57
3.9.3	Uji Multikolinearitas.....	57
3.9.4	Uji Heteroskedastisitas	57
3.10	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	57
3.11	Uji Hipotesis.....	58
3.12	Uji Mediasi.....	59
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		60
4.1	Hasil Penelitian.....	60
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.1.1.1	Gambaran Umum Kantor Pelayanan Pajak Pratama.....	60
4.1.1.2	Fungsi Kantor Pelayanan Pajak Pratama	60
4.1.1.3	Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratma	61
4.1.1.4	Tugas dan Wewenang Kantor Pelayanan Pajak Pratama.....	62
4.1.2	Deskripsi Karakteristik Responden	63
4.1.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.1.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	64
4.1.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
4.1.2.4	Deskripsi Respinden Berdasaeakan Status Pernikahan.....	65
4.1.3	Gambaran Distribusi Frekuensi	65

4.1.3.1	Variabel <i>Work-life Balance</i> (X1)	65
4.1.3.2	Variabel Lingkungan Kerja (X2)	68
4.1.3.3	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	70
4.1.3.4	Variabel Kepuasan Kerja (Z)	73
4.1.4	Uji Instrumen Data	75
4.1.4.1	Uji Validitas	75
4.1.4.2	Uji Reliabilitas	77
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	77
4.1.5.1	Uji Normalitas	77
4.1.5.2	Uji Linieritas	78
4.1.5.3	Uji Multikolinearitas	79
4.1.5.4	Uji Heteroskedastisitas	79
4.1.6	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	80
4.1.7	Uji Hipotesis	82
4.1.7.1	Uji t.....	82
4.1.7.2	Uji Mediasi (Uji Sobel)	83
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
4.2.1	Pengaruh Langsung <i>Work-life Balance</i> (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	84
4.2.2	Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	85
4.2.3	Pengaruh Tidak Langsung <i>Work-life Balance</i> (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z).....	86
4.2.4	Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z).....	88
4.2.5	Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	89
BAB V PENUTUP		91
Kesimpulan.....		91
Saran.....		92
DAFTAR PUSTAKA		93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	64
Tabel 4.4	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan....	65
Tabel 4.5	Variabel <i>Work-life Balance</i> (X1)	65
Tabel 4.6	Variabel Lingkungan Kerja (X2)	68
Tabel 4.7	Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	70
Tabel 4.8	Variabel Kepuasan Kerja (Z)	73
Tabel 4.9	Uji Validitas	75
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.11	Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.12	Uji Linieritas	78
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.14	Uji Heteroskedastisitas.....	80
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	81
Tabel 4.15	Uji t	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 2.2 Model Hipotesis	49
Gambar 3.1 Bagan Unit Organisasi	61
Gambar 4.1 <i>Path Analysis</i>	81
Gambar 4.2 Uji Sobel X1 terhadap Y Melalui Z	83
Gambar 4.3 Uji Sobel X2 terhadap Y Melalui Z	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi

Lampiran 4 Hasil Uji Penelitian

Lampiran 5 Surat Keterangan Persetujuan Penelitian

ABSTRAK

Nabilah, Naililmuna Jihan., 2022, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro”

Pembimbing : Setiani, MM.

Kata Kunci : *Work-life balance*, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai, dan Kepuasan kerja

Tersedianya tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah instansi atau perusahaan akan menunjang hasil kerja yang optimal dan tercapainya visi dan misi perusahaan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk menjaga kinerja pegawai tetap maksimal adalah menerapkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) dan lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *work-life balance* dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja pegawai (Y), dan kepuasan kerja (Z). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory research*. Objek dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bojonegoro. Menggunakan metode *path analysis*, pengumpulan data dengan kuesioner dan diolah dengan bantuan *software SPSS 25 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *work-life balance* mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.

ABSTRACT

Nabilah, Naililmuna Jihan., 2022, Thesis, Title: "The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Performance Throught Job Satisfaction as Mediation Variable in Bojonegoro Pratama Tax Service"

Advisor : Setiani, MM.

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

The availability of quality human resources in an agency or company will support optimal work results and achieve the company's vision and mission. One of the factors that need to be considered to maintain maximum employee performance is implementing a balance between life and work (work life balance) and a good work environment. This study aims to find out how work-life balance and work environment can affect employee performance with job satisfaction as a mediating variable.

The variables examined in this study are work-life balance (X1), work environment (X2), employee performance (Y), and job satisfaction (Z). This research uses a quantitative approach with explanatory research. The object of this research is the Pratama Bojonegoro Tax Service Office (KPP) employees. Using questionnaire data and processed with the help of SPSS 25 for Windows software.

The results showed that: work-life balance has a direct influence on employee performance, the work environment does not directly influence employee performance, job satisfaction mediates the effect of work-life balance, job satisfaction cannot mediate the work environment on employee performance, job satisfaction also has a direct effect on the performance of employees of the Bojonegoro Pratama Tax Service Office.

المستخلص

نبيلة ، نيلمونا جيهان ، 2022 ، عنوان الرسالة، العنوان: "تأثير التوازن بين العمل والحياة وبيئة العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير وساطة في مكتب خدمات الضرائب الأولية في بوجونيجورو"
مرشد : ستياي، م.م

الكلمات الدالة : التوازن بين العمل والحياة ، بيئة العمل ، أداء الموظف ، الرضا الوظيفي

إن توافر الموارد البشرية عالية الجودة في وكالة أو شركة سيدعم نتائج العمل المثلى ويحقق رؤية الشركة ورسالتها. أحد العوامل التي يجب مراعاتها للحفاظ على أقصى أداء للموظفين هو تحقيق التوازن بين العمل والحياة وبيئة عمل جيدة. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيف يمكن أن يؤثر التوازن بين العمل والحياة وبيئة العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. المتغيرات التي تم فحصها في هذه الدراسة هي التوازن بين العمل والحياة , وبيئة العمال , وأداء الموظف , والرضا الوظيفي. يستخدم هذا البحث المنهج الكمي التوضيحي. الهدف من هذا البحث هو ومظف مكتب خدمة الضرائب براتما بوجونيجورو. استخدام بيانات الاستبيان ومعالجتها بمساعدة سفسس 25 لبرنامج وينصوس.

أظهرت النتائج أن: التوازن بين العمل والحياة له تأثير مباشر على أداء الموظف ، وبيئة العمل لا تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف ، والرضا الوظيفي يتوسط تأثير التوازن بين العمل والحياة ، والرضا الوظيفي لا يمكن أن يتوسط بيئة العمل على أداء الموظف ، والوظيفة. للرضا تأثير مباشر أيضاً على أداء موظفي مكتب خدمات الضرائب في بوجونيجورو براتما

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, memiliki manajemen yang baik merupakan sebuah tuntutan untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja sebuah instansi atau perusahaan. Kinerja perusahaan yang optimal didukung oleh potensi yang dimiliki oleh pegawai yang ada didalamnya. Salah satu faktor penting dalam menggerakkan seluruh aktifitas sebuah instansi atau perusahaan, mulai dari mengelola, mengatur, dan menjalankan seluruh kegiatan adalah sumber daya manusia (SDM).

Tersedianya tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah instansi atau perusahaan akan menunjang hasil kerja yang optimal dan tercapainya tujuan hingga visi dan misi perusahaan. Rivai (2005:324) mengartikan kinerja pegawai sebagai seseorang atau sekelompok orang yang bersedia melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan baik dan bertanggung jawab atas hasil yang diharapkan. Perilaku tersebut tidak hanya bersangkutan dengan kinerja tugas, namun juga bersangkutan dengan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. (Jex dan Brit dalam Sarikit, 2017).

Dalam perusahaan, masalah yang dialami yang bersangkutan dengan sumber daya manusia adalah salah satunya penurunan kinerja pegawai yang dapat diciptakan oleh beberapa faktor, baik dari dalam lingkungan perusahaan itu sendiri maupun faktor dari luar organisasi. (Lukmiati, et al., 2020). Meningkatnya efektivitas dan efisiensi dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai merupakan keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan. Namun apabila tingkat kinerja pegawai menurun, maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri, pegawai yang enggan bekerja, prestasi kerja yang menurun, dan lain-lain, sehingga hasil kerja pun menjadi kurang optimal.

Selain menuntut pegawai untuk dapat memaksimalkan kinerjanya, perusahaan 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*.

Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan yang melibatkan kesejahteraan pegawai didalam perusahaan atau instansi. Hal-hal yang berkaitan dengan *work life balance* adalah bentuk tanggung jawab sosial bagi organisasi terhadap para pegawainya. Banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan sering kali membuat pegawai lengah dalam membagi waktu untuk diri sendiri dan keluarganya. Rutinitas kerja yang monoton dilakukan hari demi hari tak jarang menjadikan pegawai mempunyai kehidupan yang kurang sehat dan introvert. (Rahma, 2017).

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. Lockwood (2003:2) mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu keadaan keseimbangan dimana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang berada pada level sama atau seimbang. Pegawai memandang *work life balance* sebagai pilihan dalam mengedalikan antara kewajiban dalam kerja dengan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan perusahaan atau instansi memandang *work life balance* sebagai hal yang perlu diatasi guna menciptakan kebiasaan yang mendukung pegawai untuk dapat fokus terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja. (Aseptia, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work-life balance*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mardiani, et al. (2021) dan Hidayatullah (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Pada penelitian sebelumnya milik Rahma, et al. (2017) dan Lukmiati (2020) mengemukakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian-penelitian tersebut telah membuktikan bahwa pengaruh dari *work life balance* dapat meningkatkan kinerja para pegawai sehingga output yang

dihasilkan lebih optimal. Namun, penelitian dari Saifullah (2020), Benando, et al. (2021), dan Kembuan, et al. (2022) mengatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian dari Ardiansyah dan Surjanti (2020) dan Herlambang (2019) menerangkan bahwa variabel *work life balance* tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai.

Meningkatnya kinerja pegawai bukan hanya disebabkan oleh pegawai itu sendiri, namun juga dari faktor-faktor lain yang ada di instansi atau perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan selain memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. 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-tugasnya. Terjaminnya suatu lingkungan kerja yang baik pada organisasi atau perusahaan mencerminkan kemampuan para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, aman, nyaman, dan sehat. Sehingga produktivitas kerja juga akan meningkat. (Rahma, 2017).

Lingkungan kerja yang telah tercipta secara layak 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 tempat ia bekerja, maka dia akan betah dan senang melakukan pekerjaannya dan menyelesaikan dengan baik. Selain sarana dan prasarana yang dibutuhkan, hubungan kerja yang terjalin dengan harmonis antar setiap pegawai juga membuat pegawai semakin betah dan nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait lingkungan kerja yang telah dilakukan oleh Rahmawati (2014), Moulana, et al. (2017), dan Rachmat, et al. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Badrianto dan Ikhsan (2020) dan Hidayati, et al. (2021) dalam penelitiannya juga menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalamnya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017) dan Bukhari (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, adanya fasilitas dan rekan kerja yang baik didalam suatu organisasi tidak berarti bahwa kinerja juga akan ikut meningkat.

Menurut Nitisemito (1992:25), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang mempengaruhi kinerja pegawai ketika menjalankan tanggung jawab. Sedarmayanti (2009:21) merumuskan bahwa lingkungan kerja sebagai seluruh alatperkakas dan bahan yang berada di lingkungan sekitar para pegawai bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun berkelompok. Menurut (Sutrisno, 2009:118) mengenai definsi dari lingkungan kerja merupakan segala sesautu yang berada disekitar pegawai yang menyangkut sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan kewajibannya, meliputi tempat bekerja, kebersihan ruangan, fasilitas yang tersedia, penerangan, juga termasuk hubungan kerja antara para pegawai satu dengan yang lain.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan juga 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 perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akan berkontribusi kepada instansi atau perusahaan. (Gibson, 1987).

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual yang mana dari setiap individu yang bekerja mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Semakin baik pemenuhan kebutuhan terhadap pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Agar terciptanya kepuasan kerja yang membuat pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, institusi

atau perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi aspek-aspek yang dibutuhkan oleh pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung juga merupakan salah satu aspek yang dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap pegawai.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait dengan kepuasan kerja oleh Mira, et al. (2019), Steven dan Prasetyo (2020), dan Mehrzad dan Rostan (2021) menunjukkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Al-Ali, et al. (2019) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan performa kinerja pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Dapat diambil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Namun, Mujiatun (2015) dan Annisa dan Setyawan (2017) mengatakan sebaliknya, dimana kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Handoko, 2010:193) definisi kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dimana pegawai memandang pekerjaan mereka dengan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Robbins (2002:36) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang individu dengan rasa kepuasan yang tinggi mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan seseorang dengan rasa tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan perilaku kurang baik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan keadaan batin atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan rasa kepuasan yang dimiliki, seorang pegawai dapat merasakan apakah pekerjaan yang dilakukannya itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Sebaliknya, jika pekerjaan yang dilakukan terasa tidak menyenangkan, maka akan diperoleh ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Wexley dan Yukl, 2003 dalam Wilson 2012:327).

Robbins (2002: 36) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi sebab meningkatnya kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut: pekerjaan yang lebih menantang, reward yang sesuai, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan interpersonal. Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan

pekerjaan yang menantang mempunyai makna kondisi tantangan yang berada pada level tengah yaitu ketika karakteristik pekerjaan yang dilakukan memberi peluang pegawai untuk menerapkan kemampuan dan keterampilannya. Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan reward atau penghargaan yang sesuai mempunyai makna setelah tuntutan pekerjaan telah diselesaikan pegawai dengan optimal, memberikan upah yang adil, transparan, dan seimbang memungkinkan terciptanya kepuasan bagi pegawai.

Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung mempunyai makna bahwa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja jika dikaitkan dengan hubungan interpersonal mempunyai makna bahwa selain kebutuhan eksternal, kebutuhan hubungan sosial juga menjadi faktor penentu kepuasan yang paling penting, meliputi sikap saling menghargai, toleransi, loyal, dan keakraban antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro merupakan unit kerja yang berada dibawah Direktorat Jenderal Pajak yang melakukan seluruh pelayanan perpajakan kepada masyarakat yang terdaftar sebagai wajib pajak maupun belum. Kantor Pelayanan Pajak Pratama mempunyai fungsi utama yaitu melaksanakan pelayanan, penyuluhan, dan pengawasan terhadap wajib pajak di bidang Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM), dan Pajak Tidak Langsung pada wilayah Bojonegoro.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pimpinan dan pegawai untuk menjadi lebih produktif dan sehat dalam kehidupan pribadi dan profesional. Untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja pegawai instansi juga ikut berperan tanpa mengesampingkan tujuan instansi itu sendiri untuk tumbuh dan berkembang. Oleh sebab itu salah satu instansi yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro yang secara statistik memiliki pegawai sejumlah 80 orang memerlukan sistem evaluasi untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja pegawai untuk mengetahui kehidupan pribadi mempengaruhi

kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya karena setiap pegawai memiliki kehidupan pribadi diluar pekerjaan dan instansi memiliki standar pencapaian kinerja untuk mengukur hasil output kinerja dari setiap pegawai.

Sehubungan dengan uraian latar belakang diatas dan gap penelitian yang ditemukan, maka peneliti merumuskan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Bojonegoro?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPPPratama Bojonegoro?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadapkinerja pegawai pada KPP Pratama Bojonegoro?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadapkinerja pegawai pada KPP Pratama Bojonegoro?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPPPratama Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang diatas, maka peneliti menyimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerjapegawai KPP Pratama Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerjapegawai KPP Pratama Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh

work life balance terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bojonegoro.

4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bojonegoro.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat teoritis:

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menyokong perkembangan ilmu pengetahuan umum, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Serta dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin menelaah masalah yang bersangkutan dengan masalah yang sama.

1.4.2 Manfaat praktis:

a. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini mampu diaplikasikan kedalam kehidupan pekerjaan berdasarkan materi pembelajaran yang telah didapatkan selama di perkuliahan, yang mana digunakan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan juga proses dalam berfikir secara ilmiah.

b. Bagi instansi

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk proses manajemen sumber daya manusia, khususnya terhadap seluruh pegawai di KPP Pratama Bojonegoro mengenai pentingnya lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan rasa kepuasan terhadap tanggung jawab yang telah diselesaikan.

c. Bagi universitas

Diharapkan penelitian ini dapat membantu menambah ilmu

pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Mardiani (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanuansa Eramandiri”, variabel dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Populasinya sebanyak 57 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hidayatullah, et al. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor”. Variabel dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X1), lingkungan kerja (X2), keterikatan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Populasinya sebanyak 75 orang dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 22. Hasilnya menunjukkan *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lukmiati, Samsudin, & Jhoansyah (2020) dengan judul “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi”. Variabel penelitian ini adalah *work-life balance* (X) dan kinerja karyawan (Y). Populasinya sejumlah 46 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasilnya menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Saifullah (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi.” Variabel penelitian ini adalah *work-life balance* (X1), *flexible working arrangement* (X2), dan kinerja karyawan (Y). Populasinya sebanyak 35 orang dengan teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasilnya menunjukkan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *flexible working arrangement* juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Herlambang dan Murniningsih (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). Variabel penelitian ini adalah *work-life balance* (X), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z). Populasinya sebesar 65 anggota dengan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS 25.0. Hasilnya mengatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara langsung. *Work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan secara langsung. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
6. Palar, Dotulong, & Lumintang (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado.” Variabel penelitian ini adalah *work-life balance* (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Populasinya sebanyak 85 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Secara simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial, *work-life balance* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Kembuan, Koleangan, & Ogi (2021), dengan penelitiannya “Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.” Variabel penelitian ini adalah *work-life*

balance (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Z). Populasinya sebanyak 189 orang dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasilnya menyatakan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial tidak ada pengaruhnya.

8. Ardiansyah dan Surjanti (2020), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya.” Variabel penelitian ini adalah *work-life balance* (X0), kinerja karyawan (Y), dan komitmen organisasi (Z). Populasi sebanyak 50 karyawan tetap dengan teknik analisis data menggunakan *partial least square (PLS)*. Hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak ada pengaruhnya dengan kinerja karyawan. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
9. Kusuma (2021), telah melaksanakan penelitian berjudul “*Literature study: The Effect of the Working Environment on Employee Performance.*” Variabel penelitian ini adalah *working environment* (X) dan *employee performance* (Y). Menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan literature studi referensi artikel ilmiah berjumlah 10 artikel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan kepada kinerja karyawan.
10. Hidayati, Supriyanto, & Ekowati (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Work Commitment as A Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance*”. Variabel penelitian ini adalah *work environment* (X), *employee performance* (Y), dan *work commitment* (Z). Populasinya sebesar 43 pegawai dengan metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap komitmen kerja, dan komitmen kerja juga

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja yang telah dibuktikan dapat memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja.

11. Rachmat, Nurmijati, & Sudjatno (2019) dalam judul penelitian "*Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance with Mediated Work Motivation (Study on Operational Field Employee of PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Sidoarjo Branch*". Variabel penelitian ini adalah *work environment* (X1), *organizational culture* (X2), *employee performance* (Y), dan *work motivation* (Z). Populasinya sebanyak 134 pegawai dengan menggunakan analisis data *structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan software PLS. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel yang memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
12. Badrianto dan Ekhsan (2020) dengan judul "*Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT Nesinak Industries.*" Variabel penelitian ini adalah *work environment* (X1), *job satisfaction* (X2), dan *employee performance* (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel populasi sebanyak 88 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nesinak Industri.
13. Bukhari (2019), dalam judul penelitian "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", variabel penelitian ini adalah motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y). Populasinya sebesar 57 orang dengan metode analisis data regresi linier berganda. Menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan, namun variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara bersamaan motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

14. Hanafi dan Yohana (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI *Lifeinsurance*.” Variabel penelitian ini adalah motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z). Populasi sebesar 322 orang dengan metode analisis data Structural Equation Modeling (SEM). Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.
15. Mira, Chuong, & Thim (2019) dengan judul “*The Effect of HRM Practices and Employees Job Satisfaction on Employee Performance*.” Variabel penelitian ini adalah *HRM practices* (X1), *job satisfaction* (X2), dan *employee performance* (Y). Populasi sebesar 367 responden dengan teknik analisis data *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara HRM practices dengan kinerja karyawan. Adapun kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
16. Steven dan Prasetio (2020) dengan penelitiannya “*Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Variabel penelitian ini adalah stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Populasinya sebesar 190 karyawan dengan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

17. Mehrzad dan Rostan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Job Satisfaction of Women Employees of the Public Sector of Afghanistan*”. Variabel penelitian ini adalah *job satisfaction* (X1), *work environment* (X2), dan *women workforce* (Y). Populasinya sebesar 92 karyawan wanita yang bekerja di Kementerian Keuangan Afghanistan pada berbagai tingkat jabatan dengan menyebarkan survei. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan wanita sangat memprioritaskan kenaikan gaji dan promosi jabatan sebagai faktor utama, sedangkan untuk tantangan yang paling besar adalah gaji yang rendah, keterlambatan pembayaran gaji, dan tempat kerja yang tidak sesuai.
18. Al-Ali, et al. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Mediating Effect of Job Happiness on the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance and Turnover Intentions: A Case Study on the Oil and Gas Industry in the United Arab Emirates (UAE)*”. Variabel penelitian ini adalah *job satisfaction* (X), *job performance* (Y1), *turnover intention* (Y2), *job happiness* (Z). Penelitian ini menggunakan analisis data *Structural Equation Modelling (SEM)*. Total kuesioner berjumlah 722 yang disebarkan kepada responden yang bekerja di industri minyak dan gas di Uni Emirat Arab. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dan kebahagiaan kerja, sedangkan memiliki hubungan negative dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan. Disisi lain, kebahagiaan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, tetapi berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention karyawan. Variabel kebahagiaan kerja terbukti dapat memediasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta turnover intention.
19. Mujiatun (2015) dalam judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Nusindo Medan.” Variabel penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Memakai analisis regresi linier berganda dengan hasil yang menunjukkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. secara bersamaan kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

20. Annisa dan Setyawan (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” Variabel penelitian ini adalah stress kerja (X), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z). Populasinya sebesar 101 pegawai bank dengan menggunakan teknik analysis data regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. stress kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Mardiani (2021), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanuansa Eramandiri”.	<i>work life balance</i> (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan <i>work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Hidayatullah, et al. (2022), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop	<i>work life balance</i> (X1), lingkungan kerja (X2), keterikatan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 22.	Hasilnya <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan <i>work engagement</i> tidak berpengaruh terhadap

	di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor”.			kinerja karyawan.
3.	Lukmiati, Samsudin, & Jhoansyah (2020), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi”.	<i>work-life balance</i> (X) dan kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasilnya menyatakan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Saifullah (2020), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan <i>Flexible Working Arrangement</i> terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi.”	<i>work-life balance</i> (X1), <i>flexible working arrangement</i> (X2), dan kinerja karyawan (Y)	Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif.	Hasilnya menunjukkan <i>work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, <i>flexible working arrangement</i> juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Herlambang dan Murniningsih (2019), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)).”	<i>work-life balance</i> (X), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z).	Analisis jalur (<i>path analysis</i>) dengan bantuan SPSS 25.0	Hasilnya <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara langsung. <i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan secara langsung. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan.

6.	Palar, Dotulong, & Lumintang (2022), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado.”	<i>work-life balance</i> (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial, <i>work-life balance</i> tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Kembuan, Koleangan, & Ogi (2021), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.”	<i>work-life balance</i> (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Z).	Analisis regresi linier berganda	Hasilnya <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial tidak ada pengaruhnya.
8.	Ardiansyah dan Surjanti (2020), “Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya.”	<i>work-life balance</i> (X0, kinerja karyawan (Y), dan komitmen organisasi (Z).	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Hasilnya <i>work-life balance</i> tidak ada pengaruhnya dengan kinerja karyawan. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan.
9.	Kusuma, (2021). “ <i>Literature Study: The Effect of the Working Environment on</i>	<i>working environment</i> (X) dan <i>employee performance</i> (Y).	Menggunakan metode kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik

	<i>Employee Performance</i> ”.			mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan kepada kinerja karyawan.
10.	Hidayati, Supriyanto, dan Ekowati (2021), <i>Work Commitment as A Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance</i> .	<i>work environment (X), employee performance (Y), dan work commitment (Z)</i> .	Analisis jalur dengan menggunakan software SPSS.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap komitmen kerja, dan komitmen kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja terbukti dapat memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja.
11.	Rachmat, Noermijati, dan Sudjatno (2019), <i>Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance with Mediated Work Motivation (Study on Operational Field Employee of PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Sidoarjo Branch)</i> .	<i>work environment (X1), organizational culture (X2), employee performance (Y), dan work motivation (Z)</i> .	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> menggunakan software <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel yang memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

12.	Badrianto dan Ekhsan. (2020). <i>Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT Nesinak Industries.</i>	<i>work environment (X1), job satisfaction (X2), dan employee performance (Y).</i>	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial dan simultan, variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nesinak Industri.
13.	Bukhari. (2019). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”.	Motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3),	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, namun variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara bersamaan motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
14.	Hanafi dan Yohana (2017). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance.”	motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (Z).	<i>Structural Equation Modeling (SEM).</i>	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

				secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja.
15.	Mira, Choong, & Thim. (2019). “ <i>The Effect of HRM Practices and Employees Job Satisfaction on Employee Performance.</i> ”	<i>HRM practices (X1), job satisfaction (X2), dan employee performance (Y)</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS</i>	Hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara HRM practices dengan kinerja karyawan. Adapun kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
16.	Steven dan Prasetyo. (2020). “Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”	stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
17.	Mehrza dan Rostan, (2021), “ <i>Job Satisfaction of Women Employees of the Public Sector of Afghanistan.</i> ”	<i>job satisfaction (X1), work environment (X2), dan women workforce (Y).</i>	<i>Ordinary Least Square (OLS) regression.</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan wanita sangat memprioritaskan kenaikan gaji dan promosi jabatan sebagai faktor utama, sedangkan untuk tantangan yang paling besar adalah gaji yang rendah, keterlambatan pembayaran gaji, dan tempat kerja yang tidak sesuai.

18.	Al-Ali, et al. (2019). “ <i>The Mediating Effect of Job Happiness on the Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance and Turnover Intentions: A Case Study on the Oil and Gas Industry in The United Arab Emirates (UAE).</i> ”	<i>job satisfaction (X), job performance (Y1), turnover intention (Y2), job happiness (Z).</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM).</i>	Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dan kebahagiaan kerja, sedangkan memiliki hubungan negative dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan. Disisi lain, kebahagiaan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, tetapi berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Variabel kebahagiaan kerja terbukti dapat memediasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta <i>turnover intention</i> .
19.	Mujiatun (2015), “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rajawali Nusindo Medan.”	kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda	Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara bersamaan kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
20.	Annisa dan Setyawan	stress kerja (X),	Analisis regresi	Stress kerja tidak

	(2017), “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.”	kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z).	linier berganda	berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. stress kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan.
--	---	---	-----------------	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Work-life Balance*

2.2.1.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Louise P. Parkes dan Peter H. Langford (2008) mendefinisikan *work-life balance* sebagai situasi dimana karyawan menyeimbangkan antara kewajiban pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya.

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. Arambasic dan Galesic (dalam Sri, 2009:3) menyatakan bahwa *work-life balance* sebagai istilah yang menggambarkan keadaan yang memuaskan antara kewajiabn kerja dengan kehidupan pribadinya. Sebuah komitmen yang berfungsi dengan baik di tempat kerja dan di rumah, dengan minimalnya konflik dan maksimalnya kepuasan.

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (dalam Wahyu, 2018:4), *work-life balance* merupakan posisi dimana seorang individu terikat dengan tanggung jawab pekerjaan dan kepada keluarga secara seimbang. Kemudian definisi *work-life balance* menurut Lockwood (2003:2), yakni sebuah keadaan yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

Berdasarkan paparan mengenai definisi *work-life balance* diatas dari beberapa ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *work-life balance* sebagai kemampuan individu dalam menghadapi dan menyesuaikan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya diluar pekerjaan sehingga dapat mencapai kualitas hidup yang seimbang.

2.2.1.2 Indikator *Work-life Balance*

Menurut Hudson (2005:3), indikator dari *work-life balance* meliputi sebagai berikut:

1. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Terkait dengan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seseorang, dimana seseorang memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-harinya.

2. *Time balance* (Keseimbangan waktu)

Meliputi jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaan. Besarnya waktu yang dibutuhkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan diluar pekerjaan, misalnya selain bekerja, seorang pegawai juga membutuhkan waktu untuk berlibur, berkumpul bersama teman dan juga menyediakan waktunya untuk berkumpul dengan keluarga.

3. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)

Berkaitan dengan keterlibatan faktor psikologis seseorang atau komitmen yang dimiliki untuk bekerja dan aktivitas diluar pekerjaannya. Keseimbangan yang melibatkan seseorang dalam diri mereka sendiri seperti tingkat stress dan keterlibatannya dalam bekerja dan kehidupan pribadi.

2.2.1.3 Dimensi *Work-life Balance*

Menurut Fisher, et al. (2009), mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini mengarah pada seberapa jauh pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang merasa kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Dimensi ini mengarah kepada seberapa jauh kehidupan pribadi yang dimiliki individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, jika seseorang memiliki masalah pribadi dalam kehidupannya, maka hal ini dapat mengganggu kinerjanya saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Dimensi ini mengarah pada seberapa jauh kehidupan pribadi seorang individu dapat meningkatkan performa dalam dunia kerja. Misalnya kehidupan pribadi

seseorang yang menyenangkan membuat ia merasa senang dan dapat membuat suasana hati menjadi menyenangkan ketika sedang bekerja.

4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Dimensi ini mengarah pada seberapa jauh pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi yang dimiliki individu. Misalnya, kemampuan yang didapatkan seseorang ketika saat bekerja memungkinkan seseorang itu untuk memanfaatkan kemampuannya dalam kehidupan sehari-hari.

2.2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Schabracq, dkk., (dalam Widyasari et al., 2015) terdapat beberapa faktor yang mungkin menjadi pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja seseorang (*work-life balance*), yakni:

1. Karakteristik keluarga, merupakan salah satu penentu ada atau tidak konflik antara kewajiban bekerja dengan kehidupan pribadi. Misalnya, selisih peran dan ambiguitas peran dalam keluarga yang dapat berpengaruh terhadap *work-life balance*.
2. Karakteristik pekerjaan, yang meliputi pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat menimbulkan konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
3. Karakteristik kepribadian. Menurut Summer & Knight (dalam Putri Novelia et al., 2013) terdapat interaksi antara tipe kasih sayang ketika masih kecil yang didapatkan individu dengan *work-life balance*. Summer & Knight mengemukakan bahwa seseorang dengan tipe keterikatan yang aman sewaktu kecil cenderung mengalami kelebihan yang *positive* dibandingkan dengan seseorang dengan tipe keterikatan tidak aman.
4. Sikap, terkait evaluasi terhadap berbagai aspek dalam lingkungan sosial. Didalam sikap terdapat bagian seperti pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak.

Sedangkan Malik, M., et al (2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah sebagai berikut:

1. Waktu, banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat kerja.

2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang perlu diselesaikan yang berada diluar pekerjaan maupun didalam pekerjaan.
3. Kelelahan, berkurangnya kondisi fisik seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja.

2.2.1.5 *Work-life Balance* dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, keseimbangan telah dijelaskan dalam Al Quran surat Al Qashash ayat 77, yakni:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ

اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al Qashash ayat 77)

Menurut Tafsir Al Misbah karangan M. Quraish Shihab, ayat diatas menjelaskan bahwa sebagai hamba Allah untuk berusaha sekuat tenaga dan pikiran dalam batas wajar dan dibenarkan Allah untuk memperoleh harta dan perhiasan duniawi, dan carilah dengan sungguh-sungguh, yaitu dengan melalui apa yang telah Allah anugerahkan dari hasil usaha yakni kebahagiaan akhirat, dengan menginfakkan dan menggunakannya sesuai dengan petunjuk Allah. Pada saat yang sama, jangan melupakan atau mengabaikan bagianmu dari kenikmatan dunia dan selalu berbuat baik kepada siapapun sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dengan segala nikmat-Nya (Shihab, 2002:405).

Sebagai manusia yang hidup di dunia fana ini, hendaknya berbuat adil dalam membagi urusan dunia dengan urusan akhirat, sebagaimana konsep *work-life balance* yang memfokuskan pada kesejahteraan individu yang tercipta dari keseimbangan bekerja dan kehidupan pribadi. Allah SWT berfirman dalam surat Al Insyiroh ayat 7-8, yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۖ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

Ayat pertama menjelaskan bahwa keseimbangan menurut Islam adalah tetap melakukan yang terbaik pada setiap aspek, baik rohani, pekerjaan, keluarga, maupun pribadi. Islam menyerukan kepada umatnya untuk memperoleh keseimbangan dari berbagai macam aspek kehidupan yang ada disekitarnya (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008). Ayat kedua menegaskan seseorang boleh saja mencintau sesuatu, seperti harta benda atau pekejaannya. Ia boleh saja menggantungkan harapannya kepada orang lain, akan tetapi harapan atau kecintaan yang besar harus tertuju hanya kepada Allah semata. Kecintaan kepada Allah serta berjuang demi ridho-Nya harus melebihi kecintaan kepada selain-Nya. (Shihab, 2002:366)

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu aspek yang perlu dicermati dalam suatu perusahaan atau instansi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi para pegawai secara langsung. Dengan adanya lingkungan kerja yang optimal, kinerja pegawai semakin berkembang dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang berada di perusahaan atau instansi tidak memadai atau kurang kondusif, maka akan berdampak pada penurunan kinerja para pegawai. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan tujuan perusahaan sulit dicapai.

Lingkungan kerja dikatakan kondusif apabila para pegawai yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan rasa aman, nyaman, sehat, dan memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih optimal. (Khair, et al. 2016).

Nitisemito (2000:183), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan

segala sesuatu yang berada disekitar tenaga kerja dan hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekeliling pegawai yang meliputi pencahayaan, music, kebersihan, tata letak ruangan, segala bentuk fasilitas, dan lain-lain yang mampu mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sutrisno (2009:118) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang berkaitan dengan sarana dan prasarana di tempat kerja yang meliputi ruang kerja, kebersihan, fasilitas yang disediakan, penerangan, dan hubungan social antar pegawai yang mana hal demikian dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut penelitian dari Rasyid & Tanjung (2020), lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi keadaan emosional pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan memicu rasa betah seorang pegawai ketika di tempat kerja dan melaksanakan segala aktivitas pekerjaan dengan produktif sehingga waktu yang digunakan akan lebih efektif. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyita waktu lebih banyak dan juga tenaga kerja sehingga rancangan sistem kerja yang efisien tidak akan diperoleh.

Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara garis besar lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja, yang merupakan impian dari setiap tenaga kerja jika mendapatkan lingkungan kerja yang seperti mereka inginkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, dan juga sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang baik maka kinerja pegawai akan ikut menurun.

2.2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26), terdapat dua jenis-jenis lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik merupakan sebuah kondisi secara fisik disekeliling tempat kerja yang dapat memicu pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai, meliputi meja, kursi, komputer, printer, dan lain-lain.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kondisi manusia, meliputi suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, getaran mekanis, tempat parkir, bau yang menyengat, dan tata kelola warna.
- b. Lingkungan kerja non fisik, merupakan kondisi yang menyangkut asosiasi kerja, interaksi interpersonal yang terjalin dengan pimpinan maupun interaksi antar sesama rekan kerja, maupun interaksi atasan dengan bawahan.

2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Pencahayaan.

Pencahayaan adalah tercukupinya sinar atau cahaya yang masuk menerangi ruang kerja tiap-tiap pegawai. Tingkat pencahayaan yang memadai akan menciptakan situasi kerja yang nyaman dan memuaskan. Ruangan yang gelap akan menjadikan ruangan terlihat lebih sempit. Penerangan yang kurang jelas (redup) akan menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas dan berdampak pada keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, terjadi banyak kesalahan, dan menjadi kurang efisien, dan secara tidak langsung mempengaruhi target organisasi yang akan sulit dicapai.

- b. Sirkulasi udara.

Suhu udara adalah tingkat temperature udara didalam ruang kerja masing-masing pegawai. Sirkulasi udara yang diatur dengan baik, tidak terlalu panas atau pengap, juga tidak terlalu dingin akan menjadikan ruang kerja sebagai

tempat yang nyaman untuk bekerja. Salah satu sumber udara segar didalam ruangan adalah dengan memberikan tanaman di tempat kerja, karena tanaman menghasilkan oksigen.

c. Keramaian atau kebisingan.

Kebisingan merupakan bunyi yang menjadi pengaruh kepekaan pegawai dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya. Suara bising yang tidak dikehendaki akan mengakibatkan terganggunya tingkat kefokusannya pegawai dalam bekerja.

d. Tata warna ruangan.

Pemilihan cat warna ruangan yang tepat menjadi salah satu faktor kenyamanan dalam bekerja. Ruangan yang memiliki warna yang cenderung gelap akan membuat ruangan terlihat sempit, sedangkan ruangan yang warna dindingnya lebih terang akan terlihat lebih luas dan pegawai merasa lebih leluasa dalam bekerja.

e. Bau yang tidak sedap.

Bau yang tidak sedap jika tercium secara terus menerus akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal tersebut dapat diatasi dengan menggunakan AC (*Air Conditioner*), yang berfungsi untuk kesehatan salah satunya untuk pendingin ruangan, filter udara kotor, meningkatkan kualitas udara hingga menghindari dehidrasi.

f. Keamanan di tempat kerja.

Keamanan dalam bekerja yang terjaga dengan baik cenderung membuat pegawai bekerja dengan lebih baik. Keberadaan keamanan harus diperhatikan agar kondisi lingkungan kerja tetap aman. Salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga keamanan selalu terjaga dengan baik adalah dengan memanfaatkan petugas keamanan atau satpam.

g. Kebersihan.

Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam menjaga kondisi lingkungan agar stabil adalah kebersihan. Tingkat kebersihan yang rendah akan mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan. Jika kebersihan di lingkungan kerja baik, maka akan terciptanya gairah semangat bekerja bagi pegawai.

Kebersihan selain mempengaruhi kesehatan juga dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. (Nitisemito, 2000).

Menurut Nitisemito (1996:110), ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja. Suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman merupakan keinginan setiap pegawai, yang meliputi pencahayaan yang jelas, ketenangan, dan keamanan dalam bekerja.
2. Hubungan antar pegawai. Hubungan dengan sesama rekan kerja yang tercipta secara harmonis dan kekeluargaan merupakan salah faktor yang mempengaruhi pegawai tetap tinggal didalam suatu organisasi.
3. Fasilitas kerja yang tersedia. Hal tersebut artinya peralatan, sarana dan prasarana yang disediakan digunakan untuk mendukung kelancaran kerja para pegawai. Kelengkapan fasilitas yang ada adalah salah satu faktor penunjang proses kinerja pegawai.

Berdasarkan perbedaan dua pendapat diatas yakni dari Nitisemito (1996:110) dan Sedarmayanti (2011:26) mengenai indikator lingkungan kerja, diharapkan pegawai akan betah dalam bekerja dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Peneliti mengambil indikator yakni suasana kerja, hubungan antar sesama rekan kerja, fasilitas yang tersedia, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau yang tak sedap, dan keamanan.

2.2.2.4 Lingkungan Kerja Perspektif Islam

Allah SWT berfirman dalam surah Al Araf ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ

قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: *“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.” (Q.S. Al A’raf: 56)*

Dalam tafsir Al Misbah dijelaskan bahwa alam raya telah diciptakan oleh

Allah SWT dalam keadaan yang sangat harmonis, serasi, dan memenuhi kebutuhan makhluk. Allah telah menjadikannya baik, bahkan memerintahkan hamba-hamba-Nya untuk memperbaikinya. Bagi seorang manusia, sifat dari puncak kebaikan adalah ketika ia memandang dirinya pada diri orang lain, sehingga ia memberi untuk orang lain itu apa yang seharusnya ia ambil sendiri. Siapa yang melihat dirinya pada posisi kebutuhan orang lain dan tidak melihat dirinya pada saat beribadah kepada Allah SWT, maka dia dikatakan telah mencapai puncak dalam segala amalnya. (Shihab, 2002:199)

Rasulullah SAW bersabda dalam hadist yakni:

تَنْظِفُوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَي النِّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ
إِلَّا كُلُّ نَظِيفٍ

Artinya: *“Bersihkanlah segala sesuatu semampumu. Sesungguhnya Allah membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap orang yang bersih.”* (H. R. Ath Thabrani).

Rasulullah saw. menyebutkan dalam hadits beliau,

تَبَسُّمُكَ فِي وَجْهِ أَخِيكَ لَكَ صَدَقَةٌ

Artinya: *“senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah.”* (HR. Bukhari dan Muslim)

Dalam Islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horisontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu tabassum (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin atau atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan atau karyawan lain, sehingga kondisi di lingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman. (Hafidhuddin & Tanjung, 2003)

2.2.3 Kinerja Pegawai

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai menentukan keberhasilan dari visi dan misi sebuah perusahaan. Tujuan organisasi dapat berhasil jika sumber daya manusia yang mereka miliki berkualitas, maka dari itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki agar tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi. Pada umumnya kinerja yang baik adalah mengikuti standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Sedarmayanti (2009:50), kata kinerja (*performance*) berasal dari kata *to perform* yang memiliki makna melaksanakan, melakukan, dan menjalankan apa yang diharapkan seseorang.

Kinerja adalah keberhasilan yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan standar kinerja dan target yang lebih dulu disepakati dan ditentukan bersama. (Rivai dan Basri, 2005). Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94), kinerja karyawan adalah hasil pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Rivai (2004:309), mengemukakan bahwa kinerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya yang dimilikinya dalam suatu organisasi. Keberhasilan dari suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dilihat dari proses transformasi yang dialami oleh peserta pelatihan dan pengembangan. Terdapat dua hal yang menyatakan bahwa proses transformasi itu berhasil, yakni ketika dalam melakukan tugas yang diemban mengalami peningkatan kemampuan dari pegawai tersebut yang tergambar dari sikap, disiplin, dan etos kerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab telah diberikan. Salah satu upaya yang terpenting dari perusahaan yang dilakukan untuk mencapai target dan tujuan adalah meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan terhadap kualitas kinerja, efisiensi, dan efektivitas dalam

menyelesaikan serangkaian tugas yang diemban menunjukkan tingginya kinerja yang dimiliki pegawai dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan dari sudut kuantitas yang dihubungkan dengan waktu, jika seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dalam waktu yang tepat dan tidak melebihi batas yang ditentukan maka dapat dikatakan bahwa kinerja tersebut tinggi. Sedangkan ketika kinerja tersebut dinyatakan masih rendah jika dalam penyelesaian tugas-tugasnya seorang pegawai melebihi batas waktu yang disediakan atau tidak terselesaikan sama sekali. Seorang pegawai yang mampu menyelesaikan target kerja dengan jangka waktu lebih cepat dari waktu yang ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang itu sangat tinggi. (Nawawi, 2006:63).

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas adalah kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan serangkaian tugas yang dibebankan sesuai dengan wewenang yang telah ditentukan. Pegawai yang telah berhasil menyelesaikan tugasnya dengan bertanggung jawab dapat menggunakan kinerja untuk mengukur hasil kerja yang sesuai kualitas maupun kuantitas.

2.2.3.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang dalam organisasi yang selama ini dilaksanakan dengan membandingkan output atau hasil yang telah diraih. Terdapat beberapa perbedaan dari para ahli untuk mengukur kinerja. Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013:177) menyebutkan beberapa tolok ukur terhadap kinerja, yakni:

1. Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan. Hal ini berkenaan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, mutu yang harus diselesaikan. Hal ini dimaksudkan seberapa baik penyelesaiannya, berkenaan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, sesuai atau tidaknya waktu yang direncanakan. Merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kegiatan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) diperlukan untuk meningkatkan

kinerja pegawai. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya yang mana penilaian kinerja ini dilakukan oleh individu maupun kelompok dengan cara hasil pekerjaan dibandingkan dengan standar kinerja yang ditetapkan dalam periode tertentu, hal tersebut digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu aktivitas.

Supriyanto dan Mahfudz (2010) mengemukakan penilaian kinerja yang objektif pada suatu perusahaan sangat diperlukan untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif. Suatu perusahaan berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik jika melakukan penilaian kinerja dengan baik pula. Berikut adalah pengukuran kinerja yang dapat dilakukan melalui:

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan yaitu kesediaan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- b. Kemampuan dalam penyelesaian tugas yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Bekerja dengan tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaannya.

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Salah satu syarat untuk mencapai target suatu perusahaan adalah tingginya kinerja karyawan didalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik dan benar berpotensi mampu meningkatkan hasil kerja karyawan. Kinerja yang semakin baik menggambarkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki dengan baik pula. Kinerja yang sesuai dengan standar kerja dalam perusahaan adalah kinerja yang optimal.

Mangkunegara (2013:75) menjelaskan ada beberapa indikator kinerja sebagai ukuran pencapaian kinerja yang telah ditentukan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja menggambarkan ketelitian, kerapihan, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan standar kinerja yang berlaku di tempat kerja. Kualitas kerja yang baik mampu menghindarkan pegawai dari tingkat kesalahan

dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

c. Tanggung jawab

Indikator ini berkaitan dengan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan tugas yang dibebankan, mempertanggung jawabkan hasil kerja, fasilitas yang digunakan, dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Merupakan kesanggupan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan sehingga hasil kerja yang didpaatkan juga akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaan dan kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan yang muncul tanpa harus menunggu dari atasan atau memperlihatkan tanggung jawabnya dalam bekerja yang menjadi kewajiban seorang pegawai

2.2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli. Menurut Rummler dan Brache dalam Rothwell dalam Adamy (2016), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. *Barriers*, yakni segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja di tempat kerjanya yang mampu mempengaruhi pekerjaannya, meliputi peralatan, fasilitas yang tersedia, informasi, *job description*, perlengkapan, dan sebagainya.
- b. *Performance expectations*, berkenaan dengan diketahui atau tidaknya standar kinerja oleh para pegawai. standar kinerja yang telah tentukan oleh perusahaan diharapkan dikomunikasikan dengan para pegawai.

- c. *Consequence*, berkenaan dengan tindakan perusahaan terhadap pegawai yang mempunyai kinerja yang buruk maupun kinerja yang baik, ketepatan dan kesesuaian waktu yang perusahaan lakukan untuk mengambil tindakan tersebut.
- d. *Feedback*, mengenai informasi yang berasal dari atasan yang telah didapatkan pegawai berhubungan dengan kinerjanya.
- e. *Knowledge/skill* dan *individual abilities*, berhubungan langsung dengan pegawai, apakah para pegawai memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan yang akhirnya mampu mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Kuswandi dalam Simbolon dan Nuridin (2017:7) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan pegawai, jika seseorang merasakan kepuasan dalam dirinya ketika bekerja tentunya ia akan berusaha sebaik mungkin dengan mengerahkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sehingga hasil kerja dan kinerja mereka akan meningkat secara optimal.
- b. Kemampuan yang dimiliki, pegawai yang memiliki keterampilan khusus maupun operasional yang tinggi terhadap tugas-tugasnya akan meningkatkan gairah semangatnya dalam bekerja. Apabila seorang pegawai menguasai suatu ilmu pengetahuan terhadap suatu bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya, maka ia akan termotivasi dan mempunyai kinerja yang baik.
- c. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Dalam melakukan tugas dan kewajibannya kepemimpinan yang berkualitas akan menjadi sumber motivasi, semangat, dan disiplin bagi mereka.
- d. Motivasi, penggunaan sumber daya secara efektif menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mengelola semuanya. Maka dari itu dengan memberikan motivasi kepada pegawai supaya dapat bekerja dengan baik dan optimal, seorang manajer harus memahami teknis-teknis untuk menjaga dan mempertahankan kinerja pegawai.

- e. Lingkungan kerja, salah satu faktor utama yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah terbentuknya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang baik dan kondusif. Kinerja seseorang akan meningkat jika lingkungan kerja di tempat kerjanya aman dan nyaman

2.2.3.5 Kinerja dalam Perspektif Islam

Bagi seorang muslim, bekerja adalah suatu usaha yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan pikirannya untuk menunjukkan dirinya sebagai hamba Allah yang meletakkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik, dengan maksud lain yakni bekerja seorang manusia adalah memanusikan dirinya. Kinerja adalah hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik. (Tasmara, 2008:9)

Sebagaimana dalam surah Al Ahqaf ayat 19 Allah telah berfirman yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al Ahqaf, ayat 19)

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan perkara yang bersifat individual dan hal tersebut tergantung dari persepsi seseorang yang merasakan pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang dirasakan tiap individu berlainan satu sama lain berdasarkan dengan nilai yang berkedudukan pada masing-masing individu. Semakin tinggi kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan menunjukkan semakin tinggi penilaian individu terhadap kegiatan yang dirasakan. (Rivai, 2015:620).

Tingkat kepuasan yang dimiliki tiap individu berbeda didasarkan pada

nilai yang sudah melekat pada diri masing-masing. kepuasan di tempat kerja yang dirasakan seseorang dalam bekerja adalah impian setiap pekerja. Tingkat kepuasan yang semakin besar dirasakan oleh seorang karyawan maka semakin banyak dimensi dalam pekerjaan yang seelaras dengan harapan mereka.

Menurut Hasibuan (2014:202), kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang dimiliki oleh seseorang yang senang dan menyenangkan pekerjaannya. Perilaku ini digambarkan dengan peran kerja, disiplin, dan performa kerja. Perilaku emosional tersebut pada dasarnya bersifat individual.

Robbins (2003:78) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang mendasari individu dalam bekerja untuk membuktikan perbedaan dari banyaknya apresiasi yang diterima dengan besaran yang diyakini untuk mereka terima. Sama halnya dengan Luthans (2006:243), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi yang mereka miliki mengenai seberapa baik pekerjaannya. Persepsi tersebut timbul berdasarkan kondisi yang berada di tempat kerja yang dilakukan terhadap suatu pekerjaan. Penilaian dijalankan sebagai bentuk menghormati suatu pekerjaan dalam meraih salah satu kualitas dalam pekerjaannya.

Menurut Wexley dan Yulk (2003) dalam Bangun (2012:327), kepuasan akan diperoleh jika pegawai merasa senang untuk mengerjakannya. Sebaliknya jika pekerjaan dikatakan tidak menyenangkan untuk dikerjakan maka pegawai merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak memberi kepuasan. Kepuasan kerja adalah perihal sikap-sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja, seorang pegawai dapat merasakan pekerjaan yang dilakukan menyenangkan atau tidak.

Nilai-nilai dalam pekerjaan adalah bentuk lain dari tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Nilai pekerjaan dianggap penting oleh seseorang individu dan juga harus sesuai dan dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar. Kepuasan kerja dapat disimpulkan dengan kata lain sebagai hasil dari kinerja yang saling berhubungan dengan motivasi kerja. Seorang pegawai dikatakan puas terhadap pekerjaannya merupakan tanda

bahwa organisasi atau perusahaan tersebut dikelola dengan baik dan mencerminkan kinerja manajemen yang efektif dan berhasil. Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan lebih optimal.

Beberapa pendapat dari pakar di atas, dapat diingkas bahwa kepuasan kerja sama dengan suatu keadaan yang mencerminkan tingkat kepuasan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan harapan, serta menerima penghargaan atas hasil kerja yang telah dilaksanakannya. Keadaan emosional yang menyenangkan atas kepuasan yang dirasakan dalam melakukan pekerjaan menggambarkan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya.

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Gilmer dalam Sutrisno (2009:77-78) :

1. Keamanan dalam bekerja. Tingkat keamanan kerja merupakan salah satu penunjang kepuasan kerja yang baik bagi pegawai laki-laki ataupun wanita.
2. Peluang untuk berkembang, ini menunjukkan apakah tersedia peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan upgrade skill selama bekerja.
3. Gaji atau upah. Jumlah gaji yang diberikan cenderung membuat pegawai merasa tidak puas dan jarang menunjukkan ekspresi kepuasan atas jumlah nominal uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan manajemen organisasinya. Pengelolaan perusahaan yang dapat menyediakan suasana kerja yang konsisten adalah perusahaan yang baik. Hal tersebut merupakan penentu kepuasan kerja.
5. Pengawasan. Supervisor cenderung dianggap sebagai figure ayah dan juga sekaligus atasan bagi para pegawai. Akibat dari kurang baiknya pengawasan adalah munculnya ketidakhadiran dan terjadi turnover karyawan.
6. Faktor intrinsic dari pekerjaan. Aspek yang ada dalam pekerjaan menunjukkan ketrampilan tertentu yang harus dikuasai. Semakin susah tugas

yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun, sebaliknya jika tugas yang diberikan itu mudah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

7. Situasi kerja, yang meliputi kondisi tempat kerja, sirkulasi udara, pencahayaan, kantin, tempat parkir, dan lain-lain.
8. Aspek social dalam pekerjaan. Hal tersebut dianggap sebagai faktor penunjang rasa puas atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja, meskipun aspek ini sulit untuk dijelaskan.
9. Komunikasi, seorang pegawai dianggap menyukai pekerjaannya dapat dilihat dari kelancaran antar sesama pegawai dalam berkomunikasi. Pihak atasan yang bersedia untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat, ide, atau gagasan hingga prestasi bawahannya merupakan peran yang sangat penting untuk menciptakan rasa puas dalam bekerja.
10. Sarana dan prasarana. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, cuti, dana pensiunan merupakan standar dari suatu jabatan yang mana jika terpenuhi semuanya maka akan menimbulkan kepuasan tersendiri.

Selain itu, ada beberapa faktor pengaruh kepuasan kerja menurut Sutrisno (2007:86), yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor social, berhubungan dengan interaksi social yang terjalin oleh sesama rekan kerja maupun dengan atasan.
- b. Faktor psikologis, faktor yang berkesinambungan dengan keadaan emosional seorang karyawan, yang menyakup minat, kenyamanan dalam bekerja, dan perilaku mereka terhadap pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, keadaan jasmani pegawai yang menyakup klasifikasi pekerjaan, manajemen waktu untuk istirahat dan bekerja, kelengkapan kerja, dan keadaan fisik tempat kerja.
- d. Faktor finansial, berkaitan dengan sistem dan jumlah gaji, jaminan social, dan kesempatan promosi merupakan faktor jaminan dan kesejahteraan pegawai.

Kesimpulan dari pemaparan diatas mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam dan dari luar. Faktor instrinsik merupakan faktor yang bersumber dari dalam individu seorang

pegawai yang dibawa sejak mulai bekerja. Sementara itu faktor ekstrinsik merupakan faktor yang bersumber dari luar individu seorang pegawai yang berkaitan dengan lingkungan kerja, hubungan social dengan sesama rekan kerja, sistem penggajian, dan lain-lain.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2015:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berhubungan dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Turnover yang disebabkan oleh kepuasan kerja lebih tinggi. Pegawai yang merasa kurang puas, umumnya angka turnover meningkat.
2. Besarnya tingkat pegawai yang absen. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi condong menunjukkan bahwa pegawai tersebut kurang puas dengan pekerjaannya. Ketidakhadiran mereka biasanya dengan alasan yang subjektif dan tidak logis.
3. Usia. Pegawai yang berusia lebih tua lebih merasa puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan pegawai yang berusia dibawahnya. Hal itu diasumsikan bahwa sejumlah 51 pegawai yang berusia lebih tua memiliki lebih banyak pengalaman menepatkan diri dengan lingkungan disekitar ia bekerja. Sebaliknya pegawai yang relative masih muda pada umumnya memiliki keinginan mengenai dunia kerja yang ideal, akibatnya ketika harapan mereka kontradiksi dengan realita yang terjadi maka terdapat kesenjangan yang akhirnya dapat mengakibatkan merkea merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.
4. Posisi pekerjaan. Posiisi jabatan yang lebih tinggi condong merasa lebih puas dari posisi jabatan yang lebih rendah. Jabatan pekerjaan yang lebih tinggi menandakan kapabilitas yang baik dan efektif dalam bekerja ketika mengutarakan gagasan atau ide yang kreatif.
5. Struktur organisasi dalam perusahaan. Hal tersebut mampu mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai perusahaan yang besar ditentukan pula dengan terjalannya koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai dengan baik.

Beberapa indikator kepuasan kerja dibawah ini dikemukakan oleh Luthans (2011), yakni:

1. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang menarik bagi karyawan, sehingga dapat berkesempatan belajar hal baru dan menerima tanggung jawab.
2. Promosi. Mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan pada level yang lebih tinggi.
3. Aturan penggajian. Jenis pekerjaan yang diberikan sebanding dengan gaji yang diterima.
4. Sikap terhadap atasan dan pengawas. Seorang pengawas mampu memberikan bantuan dan dukungan teknis kepada bawahan. Kemampuan berinteraksi dengan atasan.
5. Sikap terhadap rekan kerja. kemampuan yang dimiliki untuk berinteraksi dengan sesama rekan.

2.2.4.4 Kepuasan Kerja Perspektif Islam

Bekerja dalam ajara Islam dikatakan sebagai ibadah. Dalam bekerja seorang pegawai Muslim yang seolah-olah ia melihat Allah SWT merupakan tingkatan tertinggi. Seseorang pegawai yang mu'min, selama hidupnya ia menikmati adanya ketenangan batin, optimis, menjalankan dengan ikhlas atas apa yang dikerjakan, keamanan, dan bersemangat dalam hal cinta dan kesucian. Kondisi emosional tersebut mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Qardhawi (2004:166) menyatakan bahwa seorang manusia yang merasa cemas, gelisah, putus asa, membenci manusia lainnya cenderung melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan kurang baik dan cenderung merasa kurang ketika menghasilkan sesuatu yang diterima dan tidak disukai.

Dalam Islam, kepuasan kerja yang didasarkan atas ridha terhadap Allah SWT tertuang dalam al quran surah At Taubah ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ

مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang

diberikan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka.” (QS. At Taubah, ayat 59)

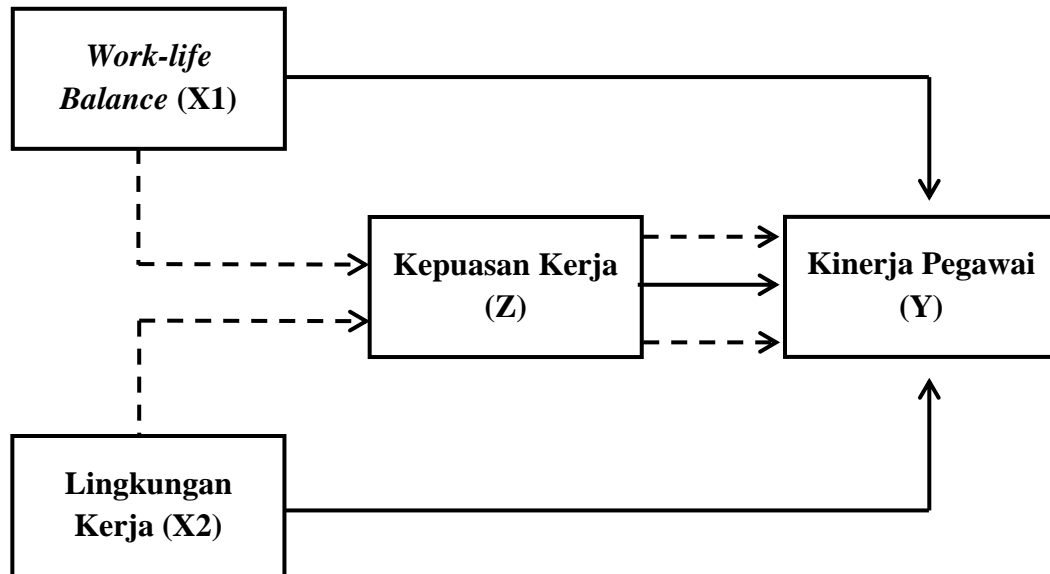
Ayat diatas menjelaskan bahwa Seorang mukmin hendaknya dalam segala keinginan dan harapannya hanya dengan mengandalkan Allah SWT semata. Sayyid Quthub menggambarkannya dengan adab jiwa, lian dan iman. Adab jiwa dengan kepuasan hati menerima apa yang dianugerahkan Allah SWT merupakan kepuasan yang lahir dari penyerahan diri kepada-Nya. Adab lidah dengan ucapan “Cukuplah Allah bagi kami”, dan adab iman yang dicerminkan oleh harapan akan perolehan sebagian dari nikmat dan karunia dari Allah SWT. (Shihab, 2002:595)

Kepuasan dalam bekerja berkaitan dengan ridho Allah SWT dan buah kerja yang berwujud rizki yang halal dan baik. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh proses kerja seorang pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh. Karena pada dasarnya bekerja adalah ibadah menurut perspektif Islam. Rasa ikhlas, sabar, dan syukur sangat identik dengan kepuasan kerja dalam Islam. Ketiga hal tersebut terkadang memang tidak menentukan hasil kerja akan meningkat, namun sebagai tahap dalam proses, bekerja dengan didasari rasa ikhlas, sabar, dan syukur akan memberikan nilai kepuasan tersendiri. Meskipun tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja, kepuasan kerja akan turut serta ketika telah menyelesaikan pekerjaannya.

2.3 Kerangka Konseptual

Berikut ilustrasi model teoritis mengenai penelitian ini yang meneliti Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



—————> = Pengaruh Langsung

- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

2.4 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan *Work-life Balance* dengan Kinerja Pegawai

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. Adanya program *work-life balance* yang diterapkan oleh perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja pegawai sehingga dapat menciptakan semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan.

Lukmiati, et al. (2020) menyebutkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan

bahwa variabel *work-life balance* dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

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.

Rachmat, et al. (2019) dan Badrianto dan Ekhsan (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Hubungan *Work-life Balance* dengan Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja

Sayekti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhasil menjadi peran mediasi *work-life balance* dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang buruk akan menghasilkan moral dan produktivitas kerja yang buruk pula, sehingga perusahaan harus memainkan peran penting dalam menyediakan fasilitas agar tercapainya *work-life balance*. Keseimbangan yang cocok antar komitmen kerja yang terjalin dengan keluarga dapat menciptakan produktivitas organisasi. Sehingga kepuasan kerja dapat memediasi *work-life balance* dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja

Hanafi (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif menjadi mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan sehingga kinerja mereka juga akan ikut meningkat. Dalam penelitian dari Najib (2020) dan Kusumastuti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi perantara antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

5. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian dari Steven & Prasetio (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berada pada kategori tertinggi karena terpenuhinya kebutuhan pegawai dengan baik dan sesuai peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut.

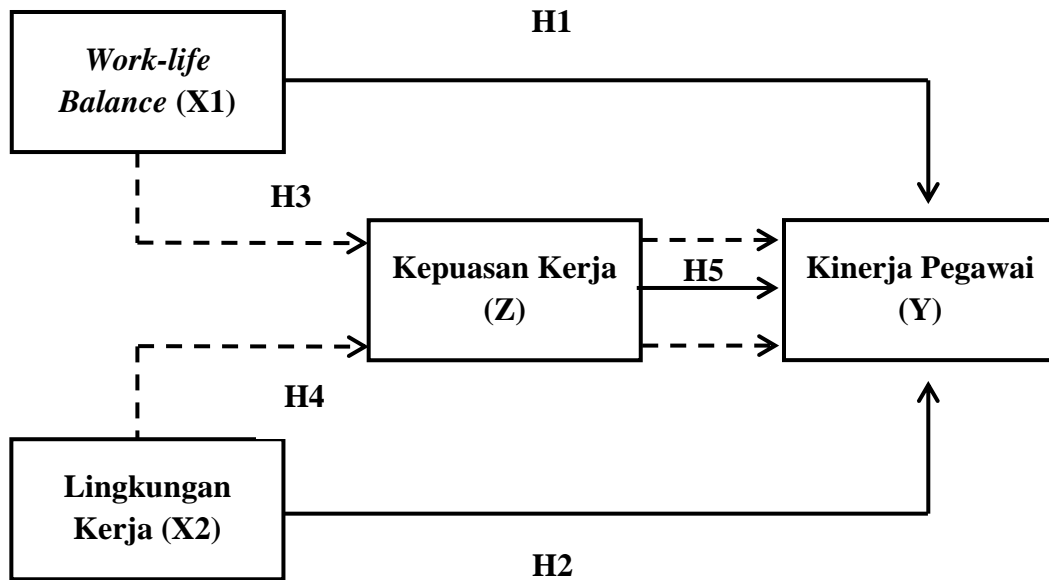
Menurut Mehrzad dan Rostan (2021) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan wanita cenderung dipengaruhi oleh kenaikan gaji dan promosi jabatan. Apabila hal demikian tercapai maka kinerja mereka akan meningkat. Berlaku adil tanpa membedakan gender perlu diperhatikan dalam hal ini, agar semua karyawan laki-laki maupun perempuan dapat merasakan kepuasan kerja yang sama di tempat kerja sehingga kinerja mereka juga akan meningkat.

Menurut penelitian dari Al Ali, et al., (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi gaji yang diberikan sesuai dengan jumlah pekerjaan, interaksi yang terjalin dengan baik antar sesama karyawan, banyaknya kesempatan untuk mengikuti pengembangan profesional, menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja baik karena mendapatkan validasi atas upaya yang selalu dilakukan untuk mencapai target atau tujuan perusahaan.

Perusahaan yang mampu memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif terhadap pegawainya adalah bentuk awal dari terciptanya kepuasan kerja yang akhirnya kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.5 Hipotesis

Gambar 2.2
Model Hipotesis



Dari model hipotesis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian antara lain sebagai berikut:

- H1: Pengaruh *work-life balance* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.
- H2: Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.
- H3: Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh *work-life balance* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.
- H4: Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.
- H5: Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian kuantitatif menegaskan pada analisis data-data numerical yang kemudian diolah dengan metode statistic. (Hardani, 2020:248).

Dan menurut Sekaran (2003) dalam Supriyanto dan Ekowati (2019:66) *Explanatory research* atau penelitian eksplanatori digunakan untuk memberikan penjelasan hubungan antar variabel, sehingga dapat diketahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel yang lain.

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis antar variabel dari Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro yang beralamat di Jl. Teuku Umar No. 17, Kadipaten, Kec. Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur Kode Pos 62111.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:20) populasi adalah sekumpulan subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013:80), populasi merupakan wilayah pengelompokan yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi yang ada di penelitian ini berjumlah 80 orang pegawai Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019:20) sampel adalah sekumpulan objek atau subjek yang menjadi bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu untuk dipelajari. Sugiyono (2013:81) menyebutkan pengertian dari sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini sebanyak 41 orang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling insidental*. Teknik *sampling insidental* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang bersangkutan layak digunakan sebagai sumber data. (Sugiyono, 2018:122)

3.5 Data dan Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara, dan lain-lain. (Hardani, 2020:247).

Data primer penelitian ini diperoleh dari survei yang dilakukan dengan observasi secara langsung, menyebarkan angket kuesioner, dan wawancara langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui jawaban dari responden pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.

2) Data Sekunder

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019:23), data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari berbagai literatur oleh peneliti yang mendukung hasil penelitian. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah artikel, jurnal, dan literatur lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data penelitian, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data melalui sekumpulan pertanyaan yang diberikan kepada responden dan menyampaikannya dengan bahasa yang baik dan jelas. (Supriyanto dan Ekowati, 2019:26). Untuk mendapatkan data dari penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan informasi yang relevan.

3.7 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013:92), Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai rujukan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga jika alat ukurnya digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala pengukuran ini bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu maupun kelompok yang berkaitan dengan kejadian dan gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator yang kemudian dijadikan sebagai acuan untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2013:93).

Setiap pertanyaan atau pernyataan mempunyai 5 poin, dari skala setuju dan tidak setuju. Masing-masing dari skor item tersebut nantinya dijumlahkan untuk menghasilkan skor total bagi responden. (Hardani, 2020:390).

Masing-masing pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala 1-5 sebagai kategori jawaban responden, dan hasil jawabannya juga akan diberi nilai atau bobot 1-5 dengan kriteria:

- a. Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 5
- b. Jawaban S (setuju) diberi nilai 4
- c. Jawaban N (netral) diberi nilai 3
- d. Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 2

e. Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

3.8 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu *work-life balance* sebagai variabel independen/bebas (X1), lingkungan kerja sebagai variabel independen/bebas (X2), kinerja karyawan sebagai variabel dependen/terikat (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi/perantara (Z).

Menurut Supriyanto & Ekowati (2019:18), variabel bebas (independent variable) merupakan variabel yang mengakibatkan variabel terikat. Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang muncul akibat dari pengaruh variabel bebas. Variabel mediasi (intervening variable) adalah variabel yang menjadi jembatan atau perantara untuk menghubungkan variabel bebas dengan variabel terikat.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013:39), variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel dependen (variabel terikat). Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel mediasi adalah variabel penyela atau perantara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya variabel dependen.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variable

No	Variabel	Indikator	Item Kuesioner	Sumber
1.	<i>Work-life Balance</i> (X1)	Keseimbangan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Jam kerja yang fleksibel di tempat kerja. • Memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan. • Dapat membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, maupun kegiatan yang lain. 	Hudson (2005:3)
		Keseimbangan keterlibatan	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan. • Dapat berperilaku profesional 	

No	Variabel	Indikator	Item Kuesioner	Sumber
			<p>dalam bekerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kehidupan pribadi berpengaruh terhadap timbulnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 	
		Keseimbangan kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang baik menciptakan efek positif dalam perkembangan karir • Suasana dalam bekerja dukung aktivitas kehidupan pribadi. • Menyukai pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dijalani. 	
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebersihan. • Kondisi sarana dan prasarana di tempat kerja. • Penggunaan cahaya di ruang kerja. • Sirkulasi udara yang cukup. 	Sedarmayanti (2009:26)
		Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan. • Hubungan social antar sesama rekan kerja. 	
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja dengan cermat dan teliti. • Kemampuan menguasai bidang pekerjaan. 	Mangkunegara (2013:75)
		Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sesuai dengan standar kerja yang ada. • Kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat. 	
		Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan. • Menyelesaikan pekerjaan diluar 	

No	Variabel	Indikator	Item Kuesioner	Sumber
			jam kerja.	
		Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerja sama dalam tim. • Menerima kritik dan saran dari hasil kerja. 	
		Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat memberikan ide untuk kemajuan instansi. • Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah. 	
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Puas terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Puas terhadap tugas-tugas yang diselesaikan. • Bertanggung jawab akan tugas yang diberikan. 	Luthans (2011)
		Puas terhadap sistem pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah gaji yang dibayarkan • Tunjangan yang diberikan. 	
		Puas terhadap rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saling membantu dengan sesama teman kerja. • Saling memberi dukungan terhadap sesama teman kerja. 	
		Puas terhadap atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap sportif yang diberikan atasan. • Atasan yang mampu mendengar dan memahami. 	

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Instrumen Data

Uji instrument data bertujuan untuk mengetahui keakuratan dan konsistensi dari data yang dikumpulkan. Alat (kuesioner) yang digunakan untuk mengumpulkan data utama harus memenuhi syarat-syarat ini:

1) Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan

dan dapat mengungkap data dengan tepat dari variabel yang diteliti. Sekaran (2003) dalam Supriyanto dan Ekowati (2019:69) mengatakan bahwa validitas digunakan untuk menguji data yang dikumpulkan identik dengan variabel. Terpenuhi validitas jika nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$.

Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Jika dalam objek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul memberikan data berwarna putih maka hasil penelitian dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2013:121).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten atau tidak. Apabila reliabilitas menunjukkan hasil koefisien alpha $\geq 0,6$ maka data tersebut dapat dinyatakan reliabel. (Maholtra, 2004 dalam Supriyanto dan Ekowati, 2019:69).

Penelitian ini menggunakan koefisien Alpha Cornbach dan nilainya harus menunjukkan hasil $\geq 0,6$.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis jalur, oleh karena itu uji asumsi klasik perlu untuk dilakukan.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini mengharapkan model yang dihasilkan memiliki nilai residual yang menyebar normal atau dengan maksud lain yaitu untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dan penelitian menggunakan metode pengujian dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika dalam normal probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. (sebaran data berkumpul di sekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data) (Supriyanto dan Maharani, 2013:

73).

2) Uji Linieritas

Uji linieritas ini digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan bersifat linier atau tidak. Uji linieritas dengan cara menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variable Y. Apabila nilai $\text{sig } f < 0.05$ maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

3) Uji Multikolinieritas

Dalam Supriyanto dan Maharani (2013:70) mengatakan bahwa tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5) maka tidak akan terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian tersebut. (Juliandi, 2015:161)

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji Glejser dan Spearman. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $p \text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai $p \text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Model ini

bertujuan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). (Riduwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 74).

Menurut Solimun dalam Supriyanto dan Ekowati (2013:74 menyebutkan bahwa ada beberapa langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yaitu sebagai berikut:

- 1) Merancang model dengan berdasarkan konsep dan teori.

Langkah ini dibagi menjadi dua model arah anak panah, anak panah pertama menunjukkan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan anak panah kedua menunjukkan pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

- 2) Melakukan pemeriksaan terhadap asumsi mendasari, asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:
 - a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
 - b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal satu arah. sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis path.
 - c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval
 - d. observed endogen diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel)
 - e. Model yang dianalisis dispesifikan (diidentifikasi) dengan berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
- 3) Melakukan pemeriksaan validitas model
- 4) Interpretasi hasil analisis

3.9.4 Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut Ghazali (2016:97), pada dasarnya Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi

variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut adalah dasar kriteria pengambilan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 (α) maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ (α), maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dengan cara:
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara satu variabel dependen terhadap variabel dependen.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Mediasi

Pada penelitian ini menggunakan tes sobel, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung atau uji mediasi dengan menggunakan uji sobel. Proses uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z.

Rumus hitung untuk menguji tes sobel adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (Z)

b = koefisien regresi variabel mediasi (Z) terhadap variabel dependen (Y)

SEa = *Standard Error of Estimation* dari pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (Z)

SEb = *Standard Error of Estimation* dari pengaruh variabel mediasi (Z) terhadap variabel dependen (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Gambaran Umum Kantor Pelayanan Pajak Pratama

KPP Pratama sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 184/PMK.01/2020 Pasal 53 ayat (1) huruf d mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, edukasi, pengawasan, dan penegakan hukum Wajib Pajak di bidang Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak Penjualan atas Barang Mewah, Pajak Tidak Langsung Lainnya, dan Pajak Bumi dan Bangunan, dan melaksanakan penguasaan informasi subjek dan objek pajak dalam wilayah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

KPP Pratama dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu KPP Pratama Kelompok I dan KPP Pratama Kelompok II. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bojonegoro tergolong dalam KPP Pratama Kelompok I.

4.1.1.2 Fungsi Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58, KPP Pratama menyelenggarakan fungsi:

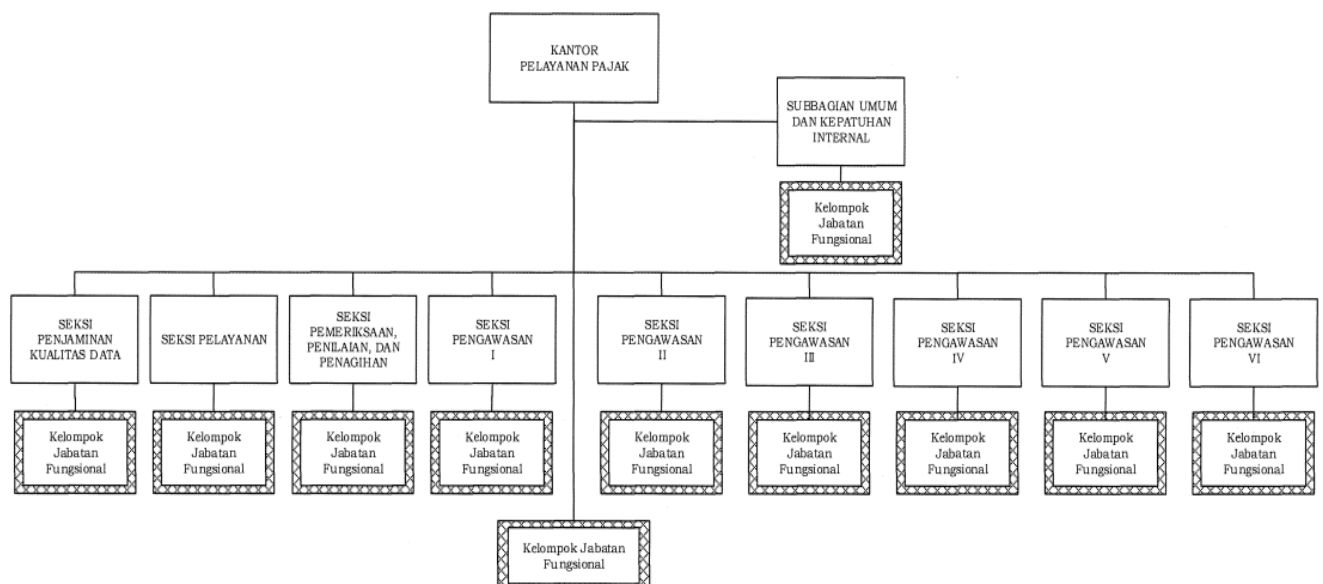
- a. analisis, penjabaran, dan pencapaian target penerimaan pajak;
- b. penguasaan data dan informasi subjek dan objek pajak dalam wilayah wewenang KPP;
- c. pelayanan, edukasi, pendaftaran, dan pengelolaan pelaporan Wajib Pajak;
- d. pendaftaran Wajib Pajak, objek pajak, dan penghapusan Nomor Pokok Wajib Pajak;
- e. pengukuhan dan pencabutan pengukuhan Pengusaha Kena Pajak;
- f. pemberian dan/ atau penghapusan Nomor Objek Pajak secara jabatan;

- g. penyelesaian tindak lanjut pengajuan/ pencabutan permohonan Wajib Pajak maupun masyarakat;
- h. pengawasan, pemeriksaan, penilaian, dan penagihan pajak;
- i. pendataan, pemetaan Wajib Pajak dan objek pajak, dan pengenaan;
- j. penetapan, penerbitan, dan/ atau pembetulan produk hukum dan produk layanan perpajakan;
- k. pengawasan dan pemantauan tindak lanjut pengampunan pajak;
- l. penjaminan kualitas data hasil perekaman dan hasil identifikasi data internal dan eksternal;
- m. pemutakhiran basis data perpajakan;
- n. pengurangan Pajak Bumi dan Bangunan;
- o. pengelolaan kinerja dan pengelolaan risiko;
- p. pelaksanaan dan pemantauan kepatuhan internal;
- q. penatausahaan dan pengelolaan piutang pajak;
- r. pelaksanaan tindak lanjut kerja sama perpajakan;
- s. pengelolaan dokumen perpajakan dan nonperpajakan; dan
- t. pelaksanaan administrasi kantor.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Gambar 4.1

Bagan Unit Organisasi



4.1.1.4 Tugas dan Wewenang Kantor Pelayanan Pajak Pratama

- (1) Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, rumah tangga, pengelolaan kinerja, melakukan pemantauan pengendalian intern, pengujian kepatuhan dan manajemen risiko, internalisasi kepatuhan, penyusunan laporan, pengelolaan dokumen nonperpajakan, serta dukungan teknis pelaksanaan tugas kantor.
- (2) Seksi Penjaminan Kualitas Data mempunyai tugas melakukan analisis, penjabaran, dan pengelolaan dalam rangka penjaminan kualitas data melalui pencanan, pengumpulan, pengolahan, penyajian data dan informasi perpajakan, perekaman dokumen perpajakan, pengelolaan dan tindak lanjut kerja sama perpajakan, penjaminan kualitas data yang berkaitan dengan kegiatan intensifikasi dan ekstensifikasi, penerusan data hasil penjaminan kualitas, tindak lanjut atas distribusi data, penatausahaan dokumen berkaitan dengan pembangunan data, dan pelaksanaan dukungan teknis pengolahan data, serta melakukan penyusunan monografi fiskal dan melakukan pengelolaan administrasi produk hukum dan produk pengolahan data perpajakan.
- (3) Seksi Pelayanan mempunyai tugas melakukan analisis, penjabaran, dan pengelolaan dalam rangka pemberian layanan perpajakan yang berkualitas dan memastikan Wajib Pajak memahami hak dan kewajiban perpajakannya melalui pelaksanaan edukasi dan konsultasi perpajakan, pengelolaan registrasi perpajakan, penerimaan dan pengolahan Surat Pemberitahuan, penerimaan, tindak lanjut, dan proses penyelesaian permohonan, saran dan/ atau pengaduan, dan surat lainnya dari Wajib Pajak atau masyarakat, pemenuhan hak Wajib Pajak, serta melakukan penatausahaan dan penyimpanan dokumen perpajakan, dan melakukan pengelolaan administrasi penetapan dan penerbitan produk hukum dan produk layanan perpajakan.

- (4) Seksi Pemeriksaan, Penilaian, dan Penagihan mempunyai tugas melakukan analisis, penjabaran, dan pengelolaan dalam rangka pencapaian target penerimaan pajak melalui pelaksanaan pemeriksaan, pelaksanaan penilaian properti, bisnis, dan aset tak berwujud, pelaksanaan tindakan penagihan, penundaan dan angsuran tunggakan pajak, serta melakukan penatausahaan piutang pajak, dan melakukan pengelolaan administrasi penetapan dan penerbitan produk hukum dan produk pemeriksaan, penilaian, dan penagihan.
- (5) Seksi Pengawasan I, Seksi Pengawasan II, Seksi Pengawasan III, Seksi Pengawasan IV, Seksi Pengawasan V, dan Seksi Pengawasan VI masing-masing mempunyai tugas melakukan analisis, penjabaran, dan pengelolaan dalam rangka memastikan Wajib Pajak mematuhi peraturan perundang-undangan perpajakan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut intensifikasi dan ekstensifikasi berbasis pendataan dan pemetaan (*mapping*) subjek dan objek pajak, penguasaan wilayah, pengamatan potensi pajak dan penguasaan informasi, pencarian, pengumpulan, pengolahan, penelitian, analisis, pemutakhiran, dan tindak lanjut data perpajakan, pengawasan dan pengendalian mutu kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak, imbauan dan konseling kepada Wajib Pajak, pengawasan dan pemantauan tindak lanjut pengampunan pajak, serta melakukan pengelolaan administrasi penetapan dan penerbitan produk hukum dan produk pengawasan perpajakan.

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status pernikahan. Terdapat sampel sebanyak 41 orang yang merupakan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka berikut ini adalah deskripsi dari karakteristik responden.

4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	23	56%
2	Perempuan	18	43,90%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 atau 56% dan perempuan berjumlah 18 atau 43,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro lebih banyak pegawai laki-laki daripada perempuan.

4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20-30 tahun	22	53,60%
2	31-40 tahun	14	34,10%
3	41-50 tahun	3	7,30%
4	51-60 tahun	2	4,80%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
----	---------------------	------------------	------------

1	SMA	2	4,80%
2	Diploma	21	51,20%
3	Sarjana (S1)	14	34,10%
4	Magister (S2)	4	9,70%
5	Doktor (S3)	0	0
Jumlah		41	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

4.2.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase
1	Belum Menikah	20	48,70%
2	Menikah	21	51,20%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi

Gambaran distribusi frekuensi merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Berikut interpretasi dari jawaban responden:

4.2.2.1 Variabel *Work-life Balance* (X1)

Tabel 4.5

Variabel *Work-life Balance*

Item	Frekuensi Responden					N	Presentase Responden					%	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	2	2	8	8	21	41	5%	5%	20%	20%	51%	100%	4.07
X1.2	0	0	1	21	19	41	0%	0%	2%	51%	46%	100%	4.44
X1.3	1	0	4	19	17	41	2%	0%	10%	46%	41%	100%	4.24
X1.4	0	0	1	13	27	41	0%	0%	2%	32%	66%	100%	4.63
X1.5	0	1	1	16	23	41	0%	2%	2%	39%	56%	100%	4.49

X1.6	2	0	3	15	21	41	5%	0%	7%	37%	51%	100%	4.29
X1.7	0	0	2	16	23	41	0%	0%	5%	39%	56%	100%	4.51
X1.8	0	2	3	17	19	41	0%	5%	7%	41%	46%	100%	4.29
X1.9	1	1	2	19	18	41	2%	2%	5%	46%	44%	100%	4.27

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jawaban responden mengenai work-life balance (X1) adalah sebagai berikut:

1. Pada item pernyataan X1.1 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 8 orang menyatakan netral, 8 orang menyatakan setuju, dan 21 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X1.1 adalah 4,07. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “instansi tempat bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel.”
2. Pada item pernyataan X1.2 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 21 orang menyatakan setuju, dan 19 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X1.2 adalah 4,44. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai mempunyai jam kerja yang cukup.”
3. Pada item pernyataan X1.3 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 orang menyatakan netral, 19 orang menyatakan setuju, dan 17 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X1.3 adalah 4,24. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan kegiatan lainnya.”
4. Pada item pernyataan X1.4 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 13 orang menyatakan setuju, dan 27 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X1.4 adalah 4,63. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi pada item pernyataan variabel *work-life balance*. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.”

5. Pada item pernyataan X1.5 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 16 orang menyatakan setuju, dan 23 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X1.5 adalah 4,49. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai dapat menyikapi secara profesional dalam bekerja, dalam artian mampu memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan.”
6. Pada item pernyataan X1.6 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 orang menyatakan netral, 15 orang menyatakan setuju, dan 21 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X1.6 adalah 4,29. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “aktivitas yang dilakukan dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.”
7. Pada item pernyataan X1.7 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 16 orang menyatakan setuju, dan 23 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X1.7 adalah 4,51. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “bekerja dengan baik dan disiplin menciptakan dampak positif dalam pengembangan karir.”
8. Pada item pernyataan X1.8 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 3 orang menyatakan netral, 17 orang menyatakan setuju, dan 19 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X1.8 adalah 4,29. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “suasana dalam pekerjaan mendukung kegiatan yang disukai pegawai dalam kehidupan pribadi.”
9. Pada item pernyataan X1.9 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 19 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X1.9 adalah 4,27. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai senang dengan kehidupan

pribadi dan pekerjaan yang dijalani sekarang.”

4.2.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.6
Lingkungan Kerja

Item	Frekuensi Responden					N	Presentase Responden					%	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	2	18	21	41	0%	0%	5%	44%	51%	100%	4.41
X2.2	0	0	2	20	19	41	0%	0%	5%	49%	46%	100%	4.22
X2.3	0	0	4	24	13	41	0%	0%	10%	59%	32%	100%	4.39
X2.4	0	0	2	21	18	41	0%	0%	5%	51%	44%	100%	4.37
X2.5	0	2	1	18	20	41	0%	5%	2%	44%	49%	100%	4.44
X2.6	0	1	1	18	21	41	0%	2%	2%	44%	51%	100%	4.46
X2.7	0	0	2	18	21	41	0%	0%	5%	44%	51%	100%	4.46
X2.8	0	1	1	17	22	41	0%	2%	2%	41%	54%	100%	4.46
X2.9	1	0	0	18	22	41	2%	0%	0%	44%	54%	100%	4.39
X2.10	0	2	2	15	22	41	0%	5%	5%	37%	54%	100%	4.39

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jawaban responden mengenai lingkungan kerja (X2) adalah sbagai berikut:

1. Pada item pernyataan X2.1 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 18 orang menyatakan setuju, dan 21 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.1 adalah 4,41. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “penerangan di tempat bekerja sudah baik.”
2. Pada item pernyataan X2.2 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 20 orang menyatakan setuju, dan 19 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.2 adalah 4,22. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “tempat kerja memiliki udara yang sejuk sehingga dapat membantu dalam bekerja.”

3. Pada item pernyataan X2.3 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 orang menyatakan netral, 24 orang menyatakan setuju, dan 13 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.3 adalah 4,39. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “fasilitas yang tersedia di tempat kerja sudah memadai dan mendukung pekerjaan saya.”
4. Pada item pernyataan X2.4 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 21 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.4 adalah 4,37. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “kebersihan di tempat kerja sudah terjaga dengan baik.”
5. Pada item pernyataan X2.5 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 18 orang menyatakan setuju, dan 20 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.5 adalah 4,44. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.”
6. Pada item pernyataan X2.6 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 18 orang menyatakan setuju, dan 21 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.6 adalah 4,46. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi pada item pernyataan variabel lingkungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai merasa aman dalam bekerja di tempat kerja.”
7. Pada item pernyataan X2.7 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 18 orang menyatakan setuju, dan 21 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.7 adalah 4,46. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi pada item pernyataan variabel lingkungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “hubungan

yang terjalin antara pegawai dengan atasan dapat membantu pegawai dalam bekerja.”

8. Pada item pernyataan X2.8 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 17 orang menyatakan setuju, dan 22 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.8 adalah 4,46. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi pada item pernyataan variabel lingkungan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pemimpin bersikap ramah dan peduli terhadap progres pekerjaan bawahan.”
9. Pada item pernyataan X2.9 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 orang menyatakan netral, 18 orang menyatakan setuju, dan 22 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.9 adalah 4,39. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.”
10. Pada item pernyataan X2.10 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 15 orang menyatakan setuju, dan 22 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) X2.10 adalah 4,39. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “terdapat susana kekeluargaan di tempat pegawai bekerja.”

4.2.2.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7
Kinerja Pegawai

Item	Frekuensi Responden					N	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	0	0	3	19	19	41	0%	0%	7%	46%	46%	100%	4.44
Y2	0	0	1	21	19	41	0%	0%	2%	51%	46%	100%	4.44
Y3	0	0	2	19	20	41	0%	0%	5%	46%	49%	100%	4.41

Y4	0	0	2	20	19	41	0%	0%	5%	49%	46%	100%	4.56
Y5	0	0	1	16	24	41	0%	0%	2%	39%	59%	100%	4.17
Y6	1	1	5	16	18	41	2%	2%	13%	39%	44%	100%	4.54
Y7	0	0	2	15	24	41	0%	0%	5%	37%	59%	100%	4.37
Y8	0	0	2	22	17	41	0%	0%	5%	54%	41%	100%	4.27
Y9	1	0	3	20	17	41	2%	0%	7%	49%	41%	100%	4.29
Y10	1	0	3	19	18	41	2%	0%	7%	46%	44%	100%	4.44

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jawaban responden mengenai kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

1. Pada item pernyataan Y.1 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 orang menyatakan netral, 19 orang menyatakan setuju, dan 19 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Y.1 adalah 4,44. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan cermat, teliti, dan penuh perhitungan.”
2. Pada item pernyataan Y.2 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 21 orang menyatakan setuju, dan 19 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Y.2 adalah 4,44. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai menguasai bidang pekerjaannya.”
3. Pada item pernyataan Y.3 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 19 orang menyatakan setuju, dan 20 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Y.3 adalah 4,41. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “kuantitas kerja yang diperoleh pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.”
4. Pada item pernyataan Y.4 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 20 orang menyatakan setuju, dan 19 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Y.4 adalah 4,56. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi

pada item pernyataan variabel kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.”

5. Pada item pernyataan Y.5 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 16 orang menyatakan setuju, dan 24 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Y.5 adalah 4,17. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawia berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.”
6. Pada item pernyataan Y.6 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 5 orang menyatakan netral, 16 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Y.6 adalah 4,54. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai sering menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target.”
7. Pada item pernyataan Y.7 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 15 orang menyatakan setuju, dan 24 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Y.7 adalah 4,37. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain.”
8. Pada item pernyataan Y.8 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 22 orang menyatakan setuju, dan 17 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Y.8 adalah 4,27. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “terbuka menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh.”
9. Pada item pernyataan Y.9 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 orang menyatakan netral, 20 orang menyatakan setuju, dan 17 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata

frekuensi (*mean*) Y.9 adalah 4,29. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “dapat memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.”

10. Pada item pernyataan Y.10 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 orang menyatakan netral, 19 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Y.10 adalah 4,44. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu.”

4.2.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.8
Kepuasan Kerja

Item	Frekuensi Responden					N	Presentase Responden					%	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	0	0	4	15	22	41	0%	0%	10%	37%	54%	100%	4.41
Z2	0	0	3	18	20	41	0%	0%	7%	44%	49%	100%	4.34
Z3	1	0	3	17	20	41	2%	0%	7%	41%	49%	100%	4.41
Z4	1	1	1	15	23	41	2%	2%	2%	37%	56%	100%	4.37
Z5	0	1	2	19	19	41	0%	2%	5%	46%	46%	100%	4.41
Z6	0	1	1	19	20	41	0%	2%	2%	46%	49%	100%	4.32
Z7	1	0	2	20	18	41	2%	0%	5%	49%	44%	100%	4.24
Z8	1	0	4	19	17	41	2%	0%	10%	46%	41%	100%	4.41

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jawaban responden mengenai kepuasan kerja (Z) yaitu sebagai berikut:

1. Pada item pernyataan Z.1 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 orang menyatakan netral, 15 orang menyatakan setuju, dan 22 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Z.1 adalah 4,41. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi pada item pernyataan variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai merasa puas terhadap

- tugas yang diselesaikan.”
2. Pada item pernyataan Z.2 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 orang menyatakan netral, 18 orang menyatakan setuju, dan 20 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Z.2 adalah 4,34. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.”
 3. Pada item pernyataan Z.3 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 orang menyatakan netral, 17 orang menyatakan setuju, dan 20 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Z.3 adalah 4,41. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi pada item pernyataan variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai merasa puas terhadap gaji yang dibayarkan.”
 4. Pada item pernyataan Z.4 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 15 orang menyatakan setuju, dan 23 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Z.4 adalah 4,37. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai merasa puas terhadap tunjangan yang diberikan.”
 5. Pada item pernyataan Z.5 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 19 orang menyatakan setuju, dan 19 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Z.5 adalah 4,41. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi pada item pernyataan variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai merasa puas terhadap sikap rekan kerja yang saling membantu.”
 6. Pada item pernyataan Z.6 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 1 orang menyatakan netral, 19 orang menyatakan setuju, dan 20 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Z.6 adalah 4,32. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas

responden setuju dengan pernyataan “pegawai merasa puas terhadap rekan kerja yang saling memberi dukungan.”

7. Pada item pernyataan Z.7 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 orang menyatakan netral, 20 orang menyatakan setuju, dan 18 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Z.7 adalah 4,24. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai merasa puas terhadap sikap yang sportif dari atasan.”
8. Pada item pernyataan Z.8 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 orang menyatakan netral, 19 orang menyatakan setuju, dan 17 orang menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata frekuensi (*mean*) Z.8 adalah 4,41. Nilai mean ini merupakan yang paling tinggi pada item pernyataan variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan “pegawai merasa puas terhadap atasan yang mampu mendengar dan memahami pegawai.”

4.2.3 Uji Instrumen Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana data yang telah didapatkan tidak menyimpang dari variabel yang telah diteliti. Suatu indikator instrumen apabila memiliki nilai kritis koefisien korelasi (r) sebesar 0,30 dan level signifikan 5% (0,05). Bila r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Penyebaran kuesioner dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 41 orang responden penelitian. Nilai r tabel dengan ketentuan sebagai berikut: df (*degree of freedom*/derajat bebas) : $N-2 = 41-2 = 39$

Pada data tersebut diketahui bahwa dengan sampel sebanyak 41 koresponden, maka diperoleh $df = 39$ sehingga dengan tingkat signifikansi 5%, angka yang diperoleh untuk r tabel adalah sebesar 0,308.

Tabel 4.9 Uji Validitas

VARIABEL	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Pertanyaan Total Correlation</i>	Sig.	KETERANGAN
<i>Work-life Balance (X1)</i>	X1.1	0,668	0,000	Valid
	X1.2	0,469	0,002	Valid
	X1.3	0,598	0,000	Valid
	X1.4	0,358	0,021	Valid
	X1.5	0,787	0,000	Valid
	X1.6	0,828	0,000	Valid
	X1.7	0,586	0,000	Valid
	X1.8	0,751	0,000	Valid
	X1.9	0,749	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,634	0,000	Valid
	X2.2	0,692	0,000	Valid
	X2.3	0,771	0,000	Valid
	X2.4	0,760	0,000	Valid
	X2.5	0,723	0,000	Valid
	X2.6	0,634	0,000	Valid
	X2.7	0,583	0,000	Valid
	X2.8	0,551	0,000	Valid
	X2.9	0,426	0,000	Valid
	X2.10	0,525	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,669	0,000	Valid
	Y.2	0,815	0,000	Valid
	Y.3	0,745	0,000	Valid
	Y.4	0,712	0,000	Valid
	Y.5	0,781	0,000	Valid
	Y.6	0,346	0,027	Valid
	Y.7	0,729	0,000	Valid
	Y.8	0,804	0,000	Valid
	Y.9	0,763	0,000	Valid
	Y.10	0,784	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,707	0,000	Valid
	Z.2	0,744	0,000	Valid
	Z.3	0,785	0,000	Valid
	Z.4	0,787	0,000	Valid

	Z.5	0,726	0,000	Valid
	Z.6	0,701	0,000	Valid
	Z.7	0,855	0,000	Valid
	Z.8	0,838	0,000	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas tersebut, dapat dilihat bahwa semua instrumen memiliki r hitung $>$ r tabel (0,308) dan nilai sig. $<$ 0,05 . Artinya istrumen tersebut telah memenuhi kriteria validitas sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan pada kuesioner penelitian bersifat valid dan layak digunakan dalam penelitian.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
X1	0,826	0,308	Reliabel
X2	0,822	0,308	Reliabel
Y	0,874	0,308	Reliabel
Z	0,900	0,308	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian *croanbanch's alpa* variabel *Work-Life Balance* (X1) sebesar 0,826, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,822, Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,874, dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,900. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut adalah reliabel, dikarenakan semua *croanbanch's alpa* lebih dari \geq 0,60.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas dilakukan dengan melihat distribusi P-Plot dan nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Jika P-Plot menunjukkan titik-titik

disekitar garis diagonal maka data dapat dikatakan normal. Selain itu, uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* $(K-S) > 0,5$ maka data dapat dinyatakan terdistribusi normal.

Tabel 4.11

Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X terhadap Z	0,145	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Karena nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05 (0,145 dan 0,200 > 0,05) maka nilai residual dapat dikatakan normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.4.2 Uji Linieritas

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui spesifikasi model yang akan di analisis mengikuti garis lurus (linier) atau tidak. Apabila sig. linearity < 0,05 maka variabel bebas mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat.

Tabel 4.12

Uji Linieritas

Model	Sig Linearity X1	Sig Linearity X2	Keterangan
X → Y	0,00	0,00	Linier
X → Z	0,01	0,00	Linier
Z → Y	0,00	0,00	Linier

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai *sig linearity* untuk *Work-Life Balance* sebesar 0,01 < 0,05, Lingkungan Kerja 0,00 < 0,05 dan

Kepuasan Kerja $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua model penelitian linier karena memiliki *sig. linearity* $< 0,05$.

4.2.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila *Variance Inflation Factor* (VIF) < 5 maka tidak akan terjadi multikolinieritas dalam variabel independen.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	VIF	Keterangan
X1 terhadap Y	2,272	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi
X2 terhadap Y	1,483	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi
X1 terhadap Z	3,187	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi
X2 terhadap Z	1,499	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi
Z terhadap Y	2,492	Multikolinieritas Tidak Terpenuhi

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua model penelitian tidak terjadi multikolinieritas karena memiliki nilai VIF < 5 .

4.2.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan adalah Uji Glejser dan Spearman. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 for Windows, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
X1 terhadap Y	0,554	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
X2 terhadap Y	0,821	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
X1 terhadap Z	0,804	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
X2 terhadap Z	0,615	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
Z terhadap Y	0,540	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

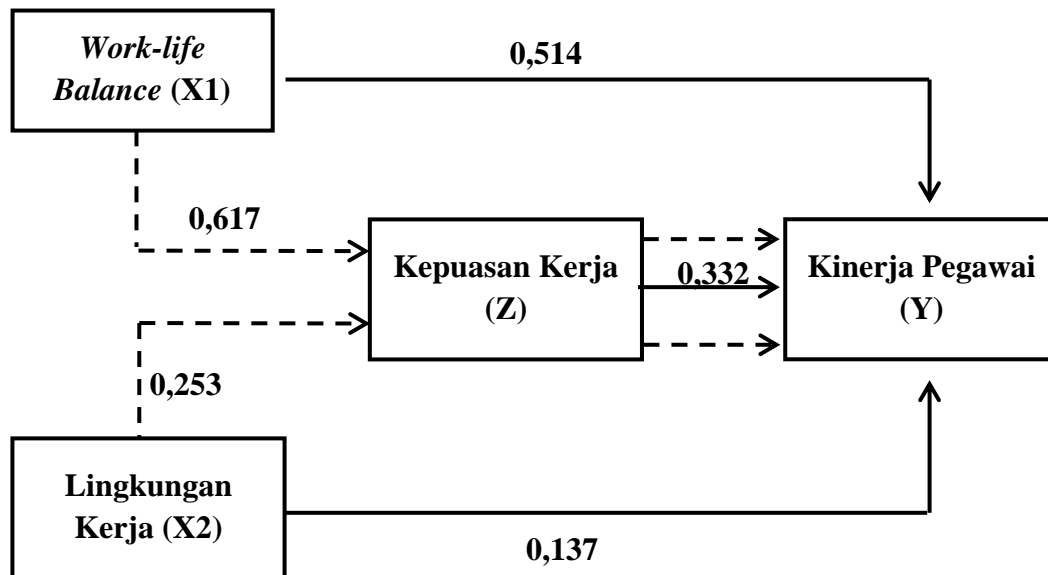
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

4.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model analisis jalur pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali, yaitu:

1. Model 1 untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu *Work-life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z). Model analisis jalur yaitu X1 dan X2 terhadap Z.
2. Model 2 untuk mengetahui hubungan antar variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Model analisis jalur yaitu X1, X2, dan Z terhadap Y.

Gambar 4.2
Hasil Path Analysis



Tabel 4.13

Hasil Penghitungan Pengaruh Langsung dan tidak Langsung

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
1	X1 → Y	0,514		
2	X2 → Y	0,137		
3	X1 → Y Melalui Z		$(0,612 \times 0,332) = 0,203$	$(0,514 + 0,203) = 0,717$
4	X2 → Y Melalui Z		$(0,253 \times 0,332) = 0,084$	$(0,137 + 0,084) = 0,221$
5	Z → Y	0,332		

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) yang terdapat pada tabel di atas, didapatkan nilai pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung *Work-life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,514.

2. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,137.
3. Pengaruh tidak langsung *Work-life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi sebesar 0,203.
4. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi sebesar 0,084.
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,332.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji t

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial). Untuk uji t, variabel dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel lain apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ nilai signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya, apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel lain (Ghozali, 2018:96).

Tabel 4.15

Uji t

Hipotesis	Pengaruh	Koefisein	t hitung	Sig.
1	X1 → Y	0,514	4,297	0,000
2	X2 → Y	0,137	1,414	0,166
5	Z → Y	0,332	2,649	0,012

Tabel diatas menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Work-life Balance (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,514. Dengan nilai t hitung 4,297 lebih besar dari nilai t tabel 2,027 , dan tingkat signifikansi

$0,000 < 0,05$ sehingga *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,137. Dengan nilai t hitung 1,414 lebih kecil dari nilai t tabel 2,027, dan tingkat signifikansi $0,166 < 0,05$, sehingga Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

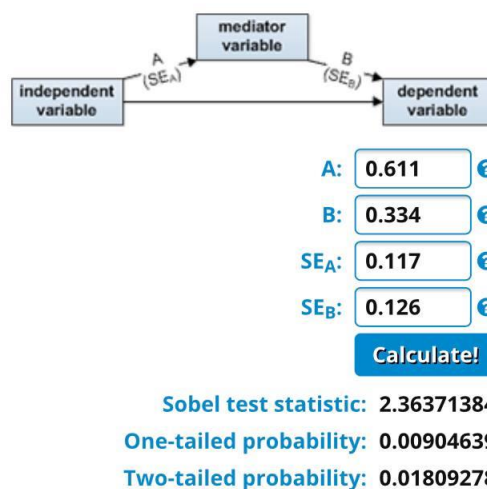
Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,332. Dengan nilai t hitung 2,649 lebih besar dari nilai t table 2,027, dan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$ sehingga Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi)

Uji Sobel ditujukan untuk menguji apakah variabel moderator berpengaruh seperti independen variabel kepada dependen variabel. Dalam penelitian ini, hasil dari uji sobel dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3

Hasil Sobel Test Calculator X1 terhadap Y Melalui Z

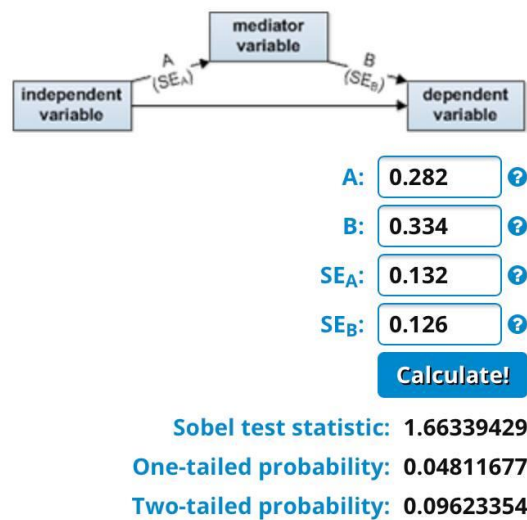


Dari gambar 4.3 menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar 2,364 > 1,96 dan nilai *one-tailed probability* sebesar $0,009 < 0,05$ yang artinya hasil uji

sobel dari *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat memediasi Kepuasan Kerja (Z). Sehingga disimpulkan bahwa Pengaruh tidak langsung *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat memediasi Kepuasan Kerja (Z).

Gambar 4.4

Hasil Sobel Test Calculator X2 terhadap Y Melalui Z



Dari gambar 4.4 menunjukkan hasil *sobel test statistic* sebesar $1,663 < 1,96$ dan nilai *one-tailed probability* sebesar $0,009 < 0,05$ yang artinya Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Langsung *Work-life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bojonegoro sebesar 0,514. Dengan t hitung 4,297 lebih besar dari nilai t tabel 2,027 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima yaitu *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Mardiani (2021) dan Hidayatullah (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai didalamnya. Adanya program *work-life balance* yang diterapkan oleh instansi diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja pegawai sehingga dapat menciptakan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selaras dengan penelitian Lukmiati, et al. (2020) menyebutkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Sebagai manusia yang hidup di dunia, berbuat adil dalam membagi urusan dunia dengan urusan akhirat adalah sebuah keharusan, sebagaimana konsep *work-life balance* yang memfokuskan pada kesejahteraan individu yang tercipta dari keseimbangan bekerja dan kehidupan pribadi. Allah SWT berfirman dalam surat Al Insyiroh ayat 7, yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْجِعْ ۖ

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”

4.3.2 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bojonegoro sebesar 0,137. Dengan nilai t hitung 1,414 lebih kecil dari nilai t tabel 2,027 dan tingkat signifikansi $0,166 > 0,05$ sehingga H2 ditolak yaitu Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan instansi kurang memperhatikan lingkungan kerja pegawai yang mencakup kondisi hubungan

intrapersonal. Hal tersebut dibuktikan melalui jawaban dari dua orang responden yang menyatakan bahwa mereka tidak setuju bahwa suasana tempat bekerja memberikan rasa kenyamanan dan dua responden lainnya mengatakan tidak setuju terkait adanya rasa kekeluargaan di dalam kantor. Dengan demikian lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro.

Meskipun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma (2021) yang menyebutkan bahwa 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 pegawai dan terasa kondusif, akan berdampak pada aktivitas kinerja yang lebih optimal. Namun dalam penelitian ini penerapan lingkungan kerja tidak serta merta mampu mendorong kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini sependapat dengan Hanafi (2017) dan Bukhari (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk membangun hubungan yang baik antar pegawai agar tercipta suasana yang kondusif dan kekeluargaan, maka terdapat salah satu sikap baik untuk dibiasakan oleh para pegawai, yakni *tabassum* (tersenyum). Apabila dalam suatu lingkungan kerja seorang atasan maupun sesama pegawai memiliki wajah yang muram dan memperlihatkan wajah yang tampak memiliki banyak masalah, maka hal tersebut akan mempengaruhi pegawai yang lain, sehingga terjadi keadaan yang kurang nyaman dalam lingkungan kerja tersebut. Oleh karena itu, Abu Dzar RA mengatakan bahwa Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist,

تَبَسُّمُكَ فِي وَجْهِ أَخِيكَ لَكَ صَدَقَةٌ

Artinya: “senyummu itu dihadapan saudaramu (sesama Muslim) adalah (bernilai) sedekah bagimu.” (HR. At Tirmidzi no. 1956).

4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung *Work-life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ketika dimediasi Kepuasan Kerja (Z) hasil *sobel test statistic* sebesar $2,364 > 2,027$ dan nilai *one-tailed probability* $0,009 < 0,05$ yang artinya hasil uji *sobel* dari *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat memediasi Kepuasan Kerja (Z). Sehingga H3 disimpulkan dapat diterima karena positif dan signifikan.

Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dimediasi kepuasan kerja. Sayekti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi *work-life balance* dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang buruk akan menghasilkan moral dan produktivitas kerja yang buruk pula, sehingga Kantor Pelayanan Pajak Pratama harus memainkan peran penting dalam menyediakan fasilitas agar tercapainya *work-life balance*. Keseimbangan yang cocok antar komitmen kerja yang terjalin dengan keluarga dapat menciptakan produktivitas organisasi. Kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro didefinisikan sebagai rasa senang dengan perilaku dan komunikasi terhadap sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Selain itu pegawai yang puas dengan pekerjaan yang telah terselesaikan dengan optimal akan merasa bahagia dan senang sehingga termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Kepuasan kerja yang didasarkan atas ridha terhadap Allah SWT tertuang dalam al quran surah At Taubah ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ

مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: “Jikalau mereka sunggruh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah.” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka.” (QS. At Taubah, ayat 59)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Seorang mukmin hendaknya dalam segala keinginan dan harapannya hanya dengan mengandalkan Allah SWT semata. Sayyid Quthub menggambarkannya dengan adab jiwa, lian dan iman. Adab jiwa dengan kepuasan hati menerima apa yang dianugerahkan Allah SWT merupakan kepuasan yang lahir dari penyerahan diri kepada-Nya. Adab lidah dengan ucapan “Cukuplah Allah bagi kami”, dan adab iman yang dicerminkan oleh harapan akan perolehan sebagian dari nikmat dan karunia dari Allah SWT. (Shihab, 2002:595)

4.3.4 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ketika dimediasi Kepuasan Kerja (Z) diperoleh hasil *sobel test statistic* sebesar $1,663 > 1,96$ (standar *sobel test statistic*) dan nilai *one-tailed probability* $0,009 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa H4 ditolak yaitu Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan Annisa & Setyawan (2017), Mujiatun (2015), Hidayatullah, et al. (2022), namun berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hanafi (2017) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja positif dan signifikan memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan sehingga kinerja mereka juga akan ikut meningkat.

Firman Allah SWT dalam surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.” (QS. Ibrahim ayat 7).

Al Quran surat Ibrahim ayat 7 diatas memiliki makna bahwa rasa syukur

dalam memaksimalkan potensi yang ada. Bentuk tubuh yang sempurna, diberi umur, kesehatan, indra yang diberikan Allah SWT hendaknya digunakan dengan baik dan menyadari potensinya, keadaan dimana kita sadar atas kepemilikan diri adalah konsep dari rasa bersyukur kepada Allah SWT.

4.3.5 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*), Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bojonegoro sebesar 0,332. Dengan nilai t hitung 2,649 lebih besar dari nilai t tabel 2,027 dan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$ sehingga H5 diterima yaitu Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Steven & Prasetyo (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berada pada kategori tertinggi karena terpenuhinya kebutuhan pegawai dengan baik dan sesuai peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut. Sama halnya dengan penelitian dari Mehrzad & Rostan (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai cenderung dipengaruhi oleh kenaikan gaji dan promosi jabatan. Apabila hal demikian tercapai maka kinerja mereka akan meningkat. Pegawai KPP Pratama Bojonegoro merasa senang apabila pekerjaan terselesaikan dengan tepat, sehingga mereka merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya,

Menurut penelitian dari Al Ali, et al., (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi gaji yang diberikan sesuai dengan jumlah pekerjaan, interaksi yang terjalin dengan baik antar sesama karyawan, banyaknya kesempatan untuk mengikuti pengembangan profesional, menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja baik karena mendapatkan validasi atas upaya

yang selalu dilakukan untuk mencapai target atau tujuan perusahaan. Perusahaan yang mampu memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif terhadap pegawainya adalah bentuk awal dari terciptanya kepuasan kerja yang akhirnya kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada hipotesis 5 hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Ali, et al. (2019), Steven dan Prasetio (2020), Mira, Chuong, & Thim (2019).

Menurut Toto Tasmara (2003) bagi seorang muslim, bekerja adalah suatu usaha yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan pikirannya untuk menunjukkan dirinya sebagai hamba Allah yang meletakkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik, dengan maksud lain yakni bekerja seorang manusia adalah memanusiaikan dirinya.

Dalam surah Al Ahqaf ayat 19 Allah telah berfirman yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ بِمَا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”* (QS. Al Ahqaf, ayat 19)

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Work-life balance* memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro. Pegawai KPP Pratama Bojonegoro mampu memilah antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.
- 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Bojonegoro, untuk itu perlu diperhatikan dan dievaluasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih optimal.
- 3) *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro. Pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi, tentu akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4) Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro. Kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro. Kepuasan kerja yang dirasakan ketika bekerja dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik, apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memadai pula. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi mediasi antara pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

- 5) Kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro. Pegawai pada KPP Pratama Bojonegoro merasa puas terhadap beban kerja yang telah diselesaikan dengan baik, gaji, rekan kerja dan atasan yang supportif. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- 1) Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro diharapkan dapat lebih memperhatikan, mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas lingkungan kerja terutama pada lingkungan kerja non fisik yakni pemenuhan kebutuhan sosial yang lebih baik lagi, sehingga performa kinerja pegawai KPP Pratama Bojonegoro dapat meningkat dan lebih baik.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan judul yang sama atau objek yang sama diharapkan untuk mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat lebih valid dan akurat. Mengembangkan hasil penelitian dan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja untuk memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4).
- Alex, Nitisemito. (2004). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Karyawan)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Dessler, Garry. (1993). *Personnel Manajement*. Reston Publishing Company, Inc.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Hafidhuddin, D. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Gema Insani.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPED)*, 5(1), 73-89.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, E. W., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). Work commitment as a mediator of work environment effect on employee performance. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 5(1), 59-66.
- Kusuma, A. A. (2021). Literature Study: The Effect of the Working Environment on Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 1-10.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771-786.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nuridin, S. E., & Simbolon, J. (2017). Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwi Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2).
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Qardhawi, Y. (2004). *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall. Edisi Kesepuluh.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Mahfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN

Maliki Press.

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.

Tasmara, K. H. (2003). *Kecerdasan Rohaniah*.

Tasmara, T. (2003). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.

Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

BUKTI KONSULTASI

Nama : Naililmuna Jihan Nabilah
 NIM/Jurusan : 18510045 / Manajemen
 Pembimbing : Setiani M,M
 Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bojonegoro

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	30 Novemner 2021	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2	25 Februari 2022	Konsultasi BAB 1	2. 
3	16 Maret 2022	Konsultasi BAB 2-3	3. 
4	21 Maret 2022	Revisi BAB 2 & Konsultasi BAB 3	4. 
5	19 April 2022	Revisi Proposal Skripsi	5. 
6	27 Juni 2022	Konsultasi BAB 4-5	6. 
7	27 Juni 2022	Acc Skripsi	7. 
8	27 Juni 2022	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 28 Juni 2022

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP 19740602006041002

BIODATA PENELITI

Nama : Naililmuna Jihan Nabilah
 Tempat & Tanggal Lahir : Tuban, 18 Agustus 1999
 Alamat Asal : Dsn. Sundulan RT 001/RW 002 Ds. Sandingrowo
 Kec. Soko Kab. Tuban Jawa Timur
 No. Telp : 0859185953116
 Email : 18510045@student-uinmalang.ac.id /
naililmunajihannabilah@gmail.com

Pendidikan Non Formal

2004 – 2006 : TK Cempaka Karya Sandingrowo
 2006 – 2012 : SDN Sandingrowo 01
 2012 – 2015 : SMP Negeri 1 Soko
 2015 – 2018 : SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPP-T Jombang
 2018 – 2022 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik
 Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2015 – 2018 : Pondok Pesantren Darul ‘Ulum Jombang
 2018 – 2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
 (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 2019 – 2020 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)
 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN
SKRIPSI
PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK
(KPP) PRATAMA BOJONEGORO

Assalamualaikum Wr. Wb., Salam sejahtera bagi kita semua.

Yth. Bapak/Ibu Responden

Saya Naililmuna Jihan Nabilah mahasiswi program studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian program studi Manajemen Strata Satu (S1) dengan judul skripsi **“Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bojonegoro”**, saya membutuhkan data dan informasi terkait. Untuk itu, saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu sebagai responden dalam penelitian ini. Dukungan dari Bapak/Ibu adalah sebuah kontribusi yang sangat mulia bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan kepada saya pribadi secara khusus.

Seluruh jawaban dan informasi terkait yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan skripsi. Terima kasih sebanyak-banyaknya saya ucapkan kepada Bapak/Ibu atas kerja sama dan kesediaannya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Naililmuna Jihan Nabilah

I. Data Responden

Berikan tanda silang (X) sesuai dengan data diri Bapak/Ibu :

1. Jenis kelamin : a.Laki-laki b.Perempuan
2. Usia : a.21-30th b.31-40th c.41-50th d.>50th
3. Pendidikan Terakhir : a.SMA b.Diploma c.S1 d.S2 e.S3
4. Status : a.Belum menikah b.Menikah

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda centang (✓) pada 100rogr yang tersedia untuk masing-masing jawaban dari pertanyaan kuesioner sesuai dengan keadaan yang dirasakan. Setiap pertanyaan hanya diperbolehkan ada satu jawaban.

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Netral (N)
- 4 : Setuju (S)
- 5 : Sangat Setuju (SS)

III. Daftar Pertanyaan

Berilah tanda centang (✓) pada pilihan pertanyaan pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

1. *Work-life Balance* (X₁)

No.	Pernyataan <i>Work-life Balance</i> (X ₁)	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Instansi tempat bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel.					
2	Pegawai mempunyai jam kerja yang cukup.					
3	Pegawai dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan kegiatan yang lain.					
4	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.					

No.	Pernyataan <i>Work-life Balance (X₁)</i>	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
5	Pegawai berperilaku progresif dalam bekerja (mampu memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan).					
6	Aktivitas yang dilakukan dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.					
7	Bekerja dengan baik dan disiplin menciptakan dampak positif dalam perkembangan karir.					
8	Suasana dalam pekerjaan mendukung kegiatan yang disukai pegawai dalam kehidupan pribadi.					
9	Pegawai senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dijalani sekarang.					

2. Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan <i>Lingkungan Kerja (X₂)</i>	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pencahayaan/penerangan di tempat kerja saya sudah baik.					
2	Tempat kerja saya memiliki udara yang sejuk sehingga dapat membantu dalam bekerja.					
3	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja sudah memadai dan mendukung pekerjaan saya.					
4	Kebersihan di tempat kerja sudah terjaga dengan baik.					
5	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.					
6	Saya merasa aman dalam bekerja di tempat kerja.					
7	Hubungan yang terjalin antara pegawai dengan atasan dapat membantu pegawai dalam bekerja.					
8	Pemimpin bersikap ramah dan peduli terhadap progres pekerjaan bawahan.					
9	Pegawai memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.					
10	Suasana kekeluargaan tercipta dalam tempat saya bekerja.					

3. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan cermat, teliti, dan penuh perhitungan.					
2	Pegawai menguasai bidang pekerjaannya.					
3	Kuantitas kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.					
4	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5	Pegawai berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.					
6	Pegawai sering menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target.					
7	Mampu bekerja sama dengan pegawai lain.					
8	Terbuka menerima kritik atau saran atas hasil kerja diperoleh.					
9	Dapat memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.					
10	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan terlebih dahulu.					

4. Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan Kepuasan Kerja (Z)	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas terhadap tugas yang diselesaikan.					
2	Mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.					
3	Puas terhadap gaji yang dibayarkan.					
4	Puas terhadap tunjangan yang diberikan.					
5	Merasa puas dengan sikap rekan kerja yang saling membantu.					
6	Merasa puas dengan rekan kerja yang saling memberi dukungan.					
7	Merasa puas terhadap sikap sportif dari atasan.					
8	Merasa puas terhadap atasan yang mampu mendengar dan memahami pegawai.					

LAMPIRAN 3

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Karakteristik Responden

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	23	56%
2	Perempuan	18	43,90%
Jumlah		41	100%

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20-30 tahun	22	53,60%
2	31-40 tahun	14	34,10%
3	41-50 tahun	3	7,30%
4	51-60 tahun	2	4,80%
Jumlah		41	100%

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA	2	4,80%
2	Diploma	21	51,20%
3	Sarjana (S1)	14	34,10%
4	Magister (S2)	4	9,70%
5	Doktor (S3)	0	0
Jumlah		41	100%

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah Responden	Presentase
1	Belum Menikah	20	48,70%
2	Menikah	21	51,20%
Jumlah		41	100%

2. Gambaran Distribusi Frekuensi

Jawaban Responden Indikator *Work-life Balance* (X1)

Item	Frekuensi Responden					N	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	2	2	8	8	21	41	5%	5%	20%	20%	51%	100%	4.07
X1.2	0	0	1	21	19	41	0%	0%	2%	51%	46%	100%	4.44
X1.3	1	0	4	19	17	41	2%	0%	10%	46%	41%	100%	4.24
X1.4	0	0	1	13	27	41	0%	0%	2%	32%	66%	100%	4.63
X1.5	0	1	1	16	23	41	0%	2%	2%	39%	56%	100%	4.49
X1.6	2	0	3	15	21	41	5%	0%	7%	37%	51%	100%	4.29
X1.7	0	0	2	16	23	41	0%	0%	5%	39%	56%	100%	4.51
X1.8	0	2	3	17	19	41	0%	5%	7%	41%	46%	100%	4.29
X1.9	1	1	2	19	18	41	2%	2%	5%	46%	44%	100%	4.27

Jawaban Responden Indikator Lingkungan Kerja (X2)

Item	Frekuensi Responden					N	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	2	18	21	41	0%	0%	5%	44%	51%	100%	4.41
X2.2	0	0	2	20	19	41	0%	0%	5%	49%	46%	100%	4.22
X2.3	0	0	4	24	13	41	0%	0%	10%	59%	32%	100%	4.39
X2.4	0	0	2	21	18	41	0%	0%	5%	51%	44%	100%	4.37
X2.5	0	2	1	18	20	41	0%	5%	2%	44%	49%	100%	4.44
X2.6	0	1	1	18	21	41	0%	2%	2%	44%	51%	100%	4.46
X2.7	0	0	2	18	21	41	0%	0%	5%	44%	51%	100%	4.46
X2.8	0	1	1	17	22	41	0%	2%	2%	41%	54%	100%	4.46
X2.9	1	0	0	18	22	41	2%	0%	0%	44%	54%	100%	4.39
X2.10	0	2	2	15	22	41	0%	5%	5%	37%	54%	100%	4.39

Jawaban Responden Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Item	Frekuensi Responden					N	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	0	0	3	19	19	41	0%	0%	7%	46%	46%	100%	4.44
Y2	0	0	1	21	19	41	0%	0%	2%	51%	46%	100%	4.44
Y3	0	0	2	19	20	41	0%	0%	5%	46%	49%	100%	4.41
Y4	0	0	2	20	19	41	0%	0%	5%	49%	46%	100%	4.56
Y5	0	0	1	16	24	41	0%	0%	2%	39%	59%	100%	4.17
Y6	1	1	6	15	18	41	2%	2%	15%	37%	44%	100%	4.54
Y7	0	0	2	15	24	41	0%	0%	5%	37%	59%	100%	4.37
Y8	0	0	2	22	17	41	0%	0%	5%	54%	41%	100%	4.27
Y9	1	0	3	20	17	41	2%	0%	7%	49%	41%	100%	4.29
Y10	1	0	3	19	18	41	2%	0%	7%	46%	44%	100%	4.44

Jawaban Responden Indikator Kepuasan Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					N	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z1	0	0	4	15	22	41	0%	0%	10%	37%	54%	100%	4.41
Z2	0	0	3	18	20	41	0%	0%	7%	44%	49%	100%	4.34
Z3	1	0	3	17	20	41	2%	0%	7%	41%	49%	100%	4.41
Z4	1	1	1	15	23	41	2%	2%	2%	37%	56%	100%	4.37
Z5	0	1	2	19	19	41	0%	2%	5%	46%	46%	100%	4.41
Z6	0	1	1	19	20	41	0%	2%	2%	46%	49%	100%	4.32
Z7	1	0	2	20	18	41	2%	0%	5%	49%	44%	100%	4.24
Z8	1	0	4	19	17	41	2%	0%	10%	46%	41%	100%	4.41

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	,438*	,405*	,432*	,271	,685*	1	,421*	,579*	,552*	,828**
	Sig. (2-tailed)	,004	,009	,005	,087	,000		,006	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7	Pearson Correlation	,196	,745*	,095	,538*	,419*	,421*	1	,301	,211	,586**
	Sig. (2-tailed)	,220	,000	,556	,000	,006	,006		,056	,185	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8	Pearson Correlation	,449*	,153	,558*	,006	,507*	,579*	,301	1	,630*	,751**
	Sig. (2-tailed)	,003	,341	,000	,969	,001	,000	,056		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.9	Pearson Correlation	,424*	,114	,428*	,166	,625*	,552*	,211	,630*	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,006	,478	,005	,301	,000	,000	,185	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.TOTAL	Pearson Correlation	,668*	,469*	,598*	,358*	,787*	,828*	,586*	,751*	,749*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,021	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	97,6

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,380	,001	,000	,001	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.3	Pearson Correlation	,401*	,697*	1	,537*	,529*	,130	,448*	,465*	,635*	,555*	,745**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,000	,000	,417	,003	,002	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.4	Pearson Correlation	,294	,580*	,537*	1	,498*	,049	,347*	,494*	,653*	,678*	,712**
	Sig. (2-tailed)	,062	,000	,000		,001	,760	,026	,001	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.5	Pearson Correlation	,654*	,653*	,529*	,498*	1	,148	,508*	,515*	,554*	,629*	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,357	,001	,001	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.6	Pearson Correlation	,053	,141	,130	,049	,148	1	,366*	,293	,004	-	,346*
	Sig. (2-tailed)	,740	,380	,417	,760	,357		,019	,063	,980	,833	,027
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.7	Pearson Correlation	,630*	,484*	,448*	,347*	,508*	,366	1	,719*	,369*	,390*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,026	,001	,019		,000	,018	,012	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.8	Pearson Correlation	,558*	,658*	,465*	,494*	,515*	,293	,719*	1	,532*	,561*	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,001	,001	,063	,000		,000	,000	,000

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.9	Pearson Correlation	,380*	,517*	,635*	,653*	,554*	,004	,369*	,532*	1	,753*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,000	,000	,000	,980	,018	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.10	Pearson Correlation	,407*	,655*	,555*	,678*	,629*	-,034	,390*	,561*	,753*	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,000	,000	,833	,012	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y.TOTAL	Pearson Correlation	,669*	,815*	,745*	,712*	,781*	,346	,729*	,804*	,763*	,784*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,027	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	8

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24221664
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,053
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68315755
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,093
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,145 ^c

Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square
Y * X1	Between Groups (Combined)	693,093	15	46,206
	Linearity	591,437	1	591,437
	Deviation from Linearity	101,656	14	7,261
	Within Groups	169,298	25	6,772

Total	862,390	40
-------	---------	----

ANOVA Table

			F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	6,823	,000
		Linearity	87,337	,000
		Deviation from Linearity	1,072	,424
Within Groups				
Total				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Y * X2	Between Groups	(Combined)	487,182	12	40,598
		Linearity	286,224	1	286,224
		Deviation from Linearity	200,958	11	18,269
Within Groups			375,208	28	13,400
Total			862,390	40	

ANOVA Table

			F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	3,030	,008
		Linearity	21,360	,000
		Deviation from Linearity	1,363	,244
Within Groups				
Total				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Y * Z	Between Groups	(Combined)	735,163	13	56,551
		Linearity	537,946	1	537,946
		Deviation from Linearity	197,217	12	16,435
Within Groups			127,227	27	4,712
Total			862,390	40	

ANOVA Table

			F	Sig.
--	--	--	---	------

Y * Z	Between Groups	(Combined)	12,001	,000
		Linearity	114,162	,000
		Deviation from Linearity	3,488	,003
Within Groups				
Total				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z *	Between Groups	(Combined)	608,771	15	40,585	4,139	,001
		Linearity	470,097	1	470,097	47,943	,000
		Deviation from Linearity	138,675	14	9,905	1,010	,474
Within Groups			245,131	25	9,805		
Total			853,902	40			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z *	Between Groups	(Combined)	311,594	12	25,966	1,341	,252
		Linearity	265,666	1	265,666	13,717	,001
		Deviation from Linearity	45,928	11	4,175	,216	,995
Within Groups			542,308	28	19,368		
Total			853,902	40			

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	X1	,440	2,272
	X2	,674	1,483
	Z	,401	2,492

Coefficients^a

Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF

1	X1	,314	3,187
	X2	,667	1,499
	Y	,277	3,604

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,388	2,410		,991	,328
	X1	,041	,069	,147	,598	,554
	X2	-,014	,063	-,045	-,228	,821
	Z	-,045	,073	-,159	-,619	,540

Correlations

Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	Unstandardized	
			Residual	X1
			1,000	,040
		Sig. (2-tailed)	.	,804
		N	41	41
	X1	Correlation Coefficient	,040	1,000
	X1	Sig. (2-tailed)	,804	.
	X1	N	41	41
	X2	Correlation Coefficient	-,081	,534**
	X2	Sig. (2-tailed)	,615	,000
	X2	N	41	41

Correlations

Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	X2
			-,081
		Sig. (2-tailed)	,615
		N	41
	X1	Correlation Coefficient	,534**
	X1	Sig. (2-tailed)	,000
	X1	N	41
	X2	Correlation Coefficient	1,000
	X2	Sig. (2-tailed)	.

N

41

Path Analysis**Uji t****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,599	,578	3,003

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511,295	2	255,648	28,355	,000 ^b
	Residual	342,607	38	9,016		
	Total	853,902	40			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,471	5,357		-,275	,785
	X1	,611	,117	,617	5,220	,000
	X2	,282	,132	,253	2,138	,039

a. Dependent Variable: Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,767	,748	2,331

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661,289	3	220,430	40,556	,000 ^b
	Residual	201,101	37	5,435		
	Total	862,390	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,363	4,164		1,288	,206
	X1	,512	,119	,514	4,297	,000
	X2	,153	,108	,137	1,414	,166
	Z	,334	,126	,332	2,649	,012

a. Dependent Variable: Y

12/19/22, 5:35 PM

Gmail - e-Riset : Persetujuan Izin Riset



Naililmuna Jihan Nabilah <naililmunajihannabilah@>

e-Riset : Persetujuan Izin Riset

1 message

Eriset Direktorat Jenderal Pajak riset@pajak.go.id

Fri, Jun 17, 2022 at 4:02 PM

Reply-To: riset@pajak.go.idTo: naililmunajihannabilah@gmail.com

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

KANWIL DJP JAWA TIMUR II

JALAN RAYA JUANDA, SEMAMBUNG, GEDANGAN, SIDOARJO 61254

TELEPON 031 -8672483,8672484,8672494; FAKSIMILE 031 -8672262; SITUS

www.pajak.go.id

LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK (021) 1500200;

EMAIL pengaduan@pajak.go.id, informasi@pajak.go.id

Nomor : S-179/RISET/WPJ.24/2022 Sidoarjo, 17 Juni 2022

Sifat : Biasa

Hal : Persetujuan Izin Riset

Yth **Naililmuna Jihan Nabilah**

Dsn. Sundulan Rt 01 Rw 02 Ds. Sandingrowo Kec. Soko Kab. Tuban Jawa Timur

Sehubungan dengan permohonan izin riset yang Saudara ajukan dengan Nomor Layanan: **04509-2022** pada **3 Juni 2022**, dengan informasi:

NIM : 18510045

Kategori riset : Gelar-S1

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Judul Riset : Pengaruh Work-life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pelayanan Pajak (kpp) Pratama Bojonegoro

Izin yang diminta : Data, Kuisisioner,

Berdasarkan hasil verifikasi berkas permohonan dan kesediaan unit kerja di Lokasi Riset, dengan ini Saudara diberikan izin untuk melaksanakan Riset pada **KPP Pratama Bojonegoro**, sepanjang data dan/atau informasi yang didapat digunakan untuk keperluan Riset dan tidak melanggar ketentuan Pasal 34 Undang-Undang KUP dan informasi publik yang dikecualikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Beberapa hal yang perlu Saudara perhatikan:

- 1) Masa berlaku Surat Izin Riset ini adalah: **17 Juni 2022 s/d 16 Desember 2022**;
- 2) Izin Riset dapat diperpanjang paling banyak 3 (tiga) kali, masing-masing berlaku selama 6 (enam) bulan;
- 3) Perpanjangan diajukan sebelum sebelum berakhirnya masa berlaku izin Riset;
- 4) Setelah melaksanakan Riset, Saudara diwajibkan mengirimkan Hasil Riset melalui email ke riset@pajak.go.id; 5) Apabila periset tidak mengirimkan hasil riset, maka DJP dapat menghentikan layanan pemberian izin riset kepada periset.

Demikian, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Kanwil

Kepala Bidang Penyuluhan
Pelayanan dan Hubungan
Masyarakat

Ttd.

Takari Yoedaniawati



Terima kasih atas perhatian Saudara dengan telah memilih tema perpajakan sebagai tema riset. Semoga hal ini dapat membantu meningkatkan kesadaran perpajakan masyarakat Indonesia di masa mendatang.

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=05dd184128&view=pt&search=all&permthid=thread-f%3A1735872002540744536&simpl=msg-f%3A173587...> 1/2 12/19/22, 5:35 PM Gmail - e-Riset :
Persetujuan Izin Riset

PENTING

Informasi yang disampaikan melalui e-mail ini hanya diperuntukkan bagi pihak penerima sebagaimana dimaksud pada tujuan e-mail ini saja. E-mail ini dapat berisi informasi atau hal-hal yang secara hukum bersifat rahasia. Segala bentuk kajian, penyampaian kembali, penyebarluasan, penyediaan untuk dapat diakses, dan/atau penggunaan lain atau tindakan sejenis atas informasi ini oleh pihak baik orang maupun badan selain dari pihak yang dimaksud pada tujuan e-mail ini adalah dilarang dan dapat diancam sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika karena suatu kesalahan anda menerima informasi ini harap menghubungi Direktorat Jenderal Pajak c.q. Direktorat KITSDA dan segera menghapus e-mail ini beserta setiap salinan dan seluruh lampirannya.

Setiap pengguna Email Pajak harus mencantumkan identitas atau Email Signature untuk setiap email yang dikirimkan dengan format sesuai dengan yang tercantum dalam SE-136/PJ/2010 Huruf E Angka 4 2/2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : NAILILMUNA JIHAN NABILAH
 NIM : 18510045
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BOJONEGORO**

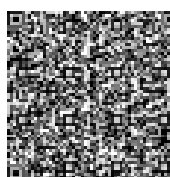
Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	23%	11%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 6 Januari 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M