

ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BMT SARANA WIRASWASTA MUSLIM

SKRIPSI



Oleh

Adinda Nur Azizah

NIM : 210501110251

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

2025

ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BMT SARANA WIRASWASTA MUSLIM

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

Adinda Nur Azizah

NIM: 210501110251

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BMT SARANA WIRASWASTA MUSLIM

SKRIPSI

Oleh

ADINDA NUR AZIZAH

NIM : 210501110251

Telah Disetujui Pada Tanggal 28 April 2025

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB*
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BMT SARANA
WIRASWASTA MUSLIM

SKRIPSI

Oleh
ADINDA NUR AZIZAH
NIM : [210501110251](#)

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 26 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002
- 2 Anggota Penguji
Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd
NIP. 197809292014111001
- 3 Sekretaris Penguji
Ikhsan Maksum, M.Sc
NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adinda Nur Azizah

NIM : 210501110251

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

ANALISIS PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BMT SARANA WIRASWASTA MUSLIM adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 3 Mei 2025

Hormat saya,



Adinda Nur Azizah

NIM : 210501110251

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Dengan penuh kerendahan hati, saya mempersembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua, keluarga, serta teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan dan bantuan selama proses penulisan hingga akhirnya saya dapat mencapai tahap ini.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi, khususnya kepada Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dengan penuh kesabaran dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

MOTTO

“Menuju kesuksesan adalah suatu perjalanan, maka
nikmati perjalanannya.” – *Walt Disney*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW. Berkat karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Environment* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi di BMT Sarana Wiraswasta Muslim.”

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dengan penuh kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksum, M.Sc, sebagai dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan arahan, motivasi, dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Feri Dwi Riyanto, SE., ME, selaku dosen wali selama masa studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan.
7. Pimpinan BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh partisipan yang telah membantu dengan mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

9. Orang tua saya, Bapak Moch Rosul dan Ibu Witri Retno, serta kakak saya Alwan, yang selalu memberikan dukungan dan doa tanpa henti hingga saya mencapai titik ini.
10. Kepada teman-teman, sahabat, dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, dengan penuh kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan karya ini di masa mendatang. Semoga tulisan sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin ya Rabbal ‘Alamin.

Malang, 7 Mei 2025

Adinda Nur Azizah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
مُسْتَخْلَصُ البَحْثِ	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	18
1.1 Latar Belakang	18
1.2 Rumusan Masalah.....	28
1.3 Tujuan Penelitian	28
1.4 Manfaat Penelitian	29
BAB II KAJIAN PUSTAKA	31
2.1 Penelitian Terdahulu	31
2.2 Kajian Teori.....	42
2.2.1 <i>Work-Life Balance</i>	42
2.2.2 <i>Work Environment</i>	47
2.2.3 <i>Job Satisfaction</i>	51
2.2.4 <i>Employee Performance</i>	56
2.3 Kerangka Konseptual.....	62
2.4 Hipotesis	62
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	63
2.5.1 Hubungan <i>Work-Life Balance</i> dengan <i>Employee Performance</i>	63
2.5.2 Hubungan <i>Work Environment</i> dengan <i>Employee Performance</i>	64

2.5.3 Hubungan <i>Work-life Balance</i> dengan <i>Employee Performance</i> dimediasi <i>Job Satisfaction</i>	64
2.5.4 Hubungan <i>Work Environment</i> dengan <i>Employee Performance</i> dimediasi <i>Job Satisfaction</i>	65
BAB III METODE PENELITIAN	67
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	67
3.2 Lokasi Penelitian.....	67
3.3 Populasi dan Sampel.....	68
3.3.1 Populasi.....	68
3.3.2 Sampel	68
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	69
3.5 Data dan Jenis Data.....	69
3.6 Teknik Pengumpulan Data	70
3.7 Definisi Operasional Variabel	71
3.8 Skala Pengukuran	76
3.9 Analisis Data	77
3.9.1 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	78
3.9.2 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	80
3.9.3 Uji Hipotesis	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	83
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian	86
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	87
4.3.1 Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1).....	88
4.3.2 Variabel <i>Work Environment</i> (X2).....	89
4.3.3 Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Z)	90
4.3.3 Variabel <i>Employee Performance</i> (Y)	91
4.4 Analisis Data.....	91
4.4.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	91
4.4.2 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	93
4.4.3 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	96
4.4.4 Uji Hipotesis	97
4.5 Pembahasan	100

4.5.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X1) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y)	100
4.5.2 Pengaruh <i>Work Environment</i> (X2) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y).....	101
4.5.3 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> (X1) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y) Melalui <i>Job Satisfaction</i> (Z) Sebagai Variabel Mediasi	103
4.5.4 Pengaruh <i>Work Environment</i> (X2) Terhadap <i>Employee Performance</i> (Y) Melalui <i>Job Satisfaction</i> (Z) Sebagai Variabel Mediasi.....	105
BAB V PENUTUP.....	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	74
Tabel 3. 2 Ukuran Variabel Penelitian.....	76
Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Umur Responden	86
Tabel 4. 2 Distribusi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	87
Tabel 4. 3 Distribusi Karakteristik Pendidikan Responden	87
Tabel 4. 4 Nilai Per-Pertanyaan	88
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel <i>Work-Life Balance</i>	88
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	89
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja...	90
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	91
Tabel 4. 9 <i>Outer Loadings</i>	93
Tabel 4. 10 <i>Cross Loadings</i>	94
Tabel 4. 11 <i>Composite Reliability</i>	95
Tabel 4. 12 <i>Cronbach's Alpha</i>	96
Tabel 4. 13 <i>R Square</i>	96
Tabel 4. 14 Uji Hipotesis.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	62
Gambar 4. 1 <i>Outer Weights</i> Sebelum Di Filter	92
Gambar 4. 2 <i>Outer Weights</i> Setelah Di Filter	92
Gambar 4. 3 <i>Outer Weights</i> Setelah Di Filter	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Skripsi	118
Lampiran 2. Jurnal Bimbingan Skripsi	122
Lampiran 3. Lembar Bebas Plagiasi	127
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian	128
Lampiran 5. Bukti Penelitian	129
Lampiran 6. Biodata Peneliti	130

ABSTRAK

Adinda Nur Azizah, 2025. SKRIPSI. Judul: “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Environment* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi di BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang”

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

Penelitian ini bertujuan menguji peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kualitas lingkungan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang menghubungkan kedua variabel tersebut dengan kinerja, karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan loyal. Penelitian ini penting untuk memahami bagaimana menciptakan kondisi kerja yang optimal demi meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan berkualitas di lembaga keuangan mikro syariah yang sedang berkembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang sebanyak 60 orang. Sampel diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software* SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

ABSTRACT

Adinda Nur Azizah, 2025. SKRIPSI. Title: “*Analysis of the Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang*”

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

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

This study aims to examine the role of job satisfaction as a mediating influence of work-life balance and work environment on employee performance at BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Employee performance is influenced by the balance between personal life and work and the quality of a supportive work environment. Job satisfaction is a key factor that connects these two variables with performance, because satisfied employees tend to be more productive and loyal. This research is important to understand how to create optimal working conditions to improve performance and retain quality employees in a growing Islamic microfinance institution.

This study uses a quantitative approach with a population of all employees of BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang as many as 60 people. The sample was taken using saturated sampling technique, that is, all members of the population were sampled. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Square (PLS) using SmartPLS software.

The results showed that work-life balance has a positive effect on employee performance. In addition, the work environment also has a significant effect on employee performance. Work-life balance is proven to have a significant effect on employee performance through job satisfaction as a mediating variable. However, the work environment has no effect on employee performance through job satisfaction as mediation.

مُسْتَخْلَصُ الْبَحْثِ

أديندا نُورُ عَزِيزَةَ، 2025.

بَحْثُ جَامِعِيٍّ (سَكْرِيْسِي)

العنوان: "تَحْلِيلُ تَأْثِيرِ التَّوَازُنِ بَيْنَ الْعَمَلِ وَالْحَيَاةِ وَبَيْنَةَ الْعَمَلِ عَلَى أَدَاءِ الْمُوظَّفِينَ مَعَ الرِّضَا
"الوظيفية كمتغير وسيط في بيت المال والتمويل ساراناً ويرا سواستا مسلم مالانج
المشرف: إحسان مكسوم، ماجستير العلوم
الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة، بيئة العمل، أداء الموظفين، الرضا الوظيفي

يَهْدَفُ هَذَا الْبَحْثُ إِلَى اخْتِبَارِ دَوْرِ الرِّضَا الْوظِيفِيِّ كَوَسِيطٍ لِتَأْثِيرِ التَّوَازُنِ بَيْنَ الْعَمَلِ
وَالْحَيَاةِ وَبَيْنَةَ الْعَمَلِ عَلَى أَدَاءِ الْمُوظَّفِينَ فِي بَيْتِ الْمَالِ وَالتَّمْوِيلِ سَارَانَا وَيرَا سَوَاسْتَا مُسْلِمًا. يَتَأَثَّرُ
أَدَاءُ الْمُوظَّفِينَ بِالتَّوَازُنِ بَيْنَ الْحَيَاةِ الشَّخْصِيَّةِ وَالْمِهْنِيَّةِ، بِالإِضَافَةِ إِلَى جَوْدَةِ بِيئَةِ الْعَمَلِ الدَّاعِمَةِ
يُعْتَبَرُ الرِّضَا الْوظِيفِيُّ عَامِلًا أَساسِيًّا يَرْبُطُ هَذَيْنِ الْمُتَعَبِّرَيْنِ بِالأَدَاءِ، حَيْثُ يَمِيلُ الْمُوظَّفُونَ
الرَّاضُونَ إِلَى أَنْ يَكُونُوا أَكْثَرَ إِنتَاجِيَّةً وَوَلَاءً. هَذَا الْبَحْثُ مُهِمٌّ لِقَهْمِ كَيْفِيَّةِ تَهْيِئَةِ ظُرُوفِ عَمَلٍ
مُثَلَّى مِنْ أَجْلِ تَحْسِينِ الأَدَاءِ وَالإِحتِفاظِ بِالْمُوظَّفِينَ ذَوِي الجَوْدَةِ العَالِيَةِ فِي مُؤَسَّساتِ التَّمْوِيلِ
الأَصْغَرِ الإِسْلامِيَّةِ التَّامِيَّةِ.

يَسْتَعْمِدُ هَذَا الْبَحْثُ الْمَنْهَجَ الكَمِّيَّ، مَعَ مُجْتَمَعِ جَمِيعِ مُوظَّفِي بَيْتِ الْمَالِ وَالتَّمْوِيلِ
سَارَانَا وَيرَا سَوَاسْتَا مُسْلِمًا مالانج، وَالَّذِي يَبْلُغُ عَدَدُهُمْ 60 فَرْدًا. تَمَّ أَخْذُ العَيِّنَةِ بِاسْتِخْدَامِ
تَقْنِيَةِ الحَصْرِ الشَّامِلِ، أَيَّ أَنَّ جَمِيعَ أَعْضَاءِ الْمُجْتَمَعِ تَمَّ اعْتِبَارُهُمْ عَيِّنَةً. تَمَّ تَحْلِيلُ البَياناتِ
بِاسْتِخْدَامِ مَنْهَجِ مَدَجَّةِ المَعَادَلَاتِ الهَيْكَلِيَّةِ (إِسْ إِي إم) الْمُعْتَمِدِ عَلَى المُرْتَبَعَاتِ الصُّغْرَى الجُزْئِيَّةِ
(بي إل إس) بِاسْتِخْدَامِ بَرْمِجِيَّةِ سَمَارْتْ بي إل إس.

أُظْهَرَتْ نَتَائِجُ الْبَحْثِ أَنَّ التَّوَازُنَ بَيْنَ الْعَمَلِ وَالْحَيَاةِ يُؤَثِّرُ إِيجابًا عَلَى أَدَاءِ الْمُوظَّفِينَ
بِالإِضَافَةِ إِلَى ذَلِكَ، تُؤَثِّرُ بِيئَةُ الْعَمَلِ أَيضًا بِشَكْلِ كَبِيرٍ عَلَى أَدَاءِ الْمُوظَّفِينَ. وَقَدْ ثَبَتَ أَنَّ
التَّوَازُنَ بَيْنَ الْعَمَلِ وَالْحَيَاةِ يُؤَثِّرُ بِشَكْلِ كَبِيرٍ عَلَى أَدَاءِ الْمُوظَّفِينَ مِنْ خِلالِ الرِّضَا الْوظِيفِيِّ كَمُتَعَبِّرٍ
وَوسِيطٍ. وَلكِنْ، لَمْ تُؤَثِّرْ بِيئَةُ الْعَمَلِ عَلَى أَدَاءِ الْمُوظَّفِينَ مِنْ خِلالِ الرِّضَا الْوظِيفِيِّ كَوَسِيطٍ.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Lionel *et al.*, 2023). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target sangat dipengaruhi oleh potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Karyawan memegang peranan krusial dalam setiap perusahaan. Tanpa keterlibatan aktif individu, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, meskipun semua elemen lain telah terpenuhi. Peran karyawan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mereka tidak hanya sekadar melaksanakan tugas yang diberikan, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan inovasi, melakukan kolaborasi, dan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis yang mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Riana *et al.*, 2020).

Kasus penurunan kinerja karyawan sering kali terjadi di perusahaan, termasuk di BMT, yang pernah menghadapi situasi serupa ditandai dengan beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Penurunan kinerja dan tingginya angka *resign* umumnya dipicu oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres, *burnout*, dan hilangnya motivasi, mendorong karyawan mencari pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik. Lingkungan kerja yang negatif juga berdampak buruk pada produktivitas dan meningkatkan risiko *turnover*. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan

kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat demi mempertahankan karyawan berkualitas dan meningkatkan kinerja mereka. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat mendukung manajer dan karyawan untuk menjadi lebih produktif serta menjaga kesehatan dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka (Gadzali, 2023).

Untuk mendukung kesuksesan sebuah perusahaan, komponen krusial terletak pada sumber daya manusia (SDM) tersebut. Perusahaan selalu berusaha mencari individu yang kompeten untuk mendukung pertumbuhan dan meningkatkan efisiensi operasional. Sebagai elemen yang sangat penting dalam organisasi, karyawan seharusnya menjadi prioritas utama. Dalam sebuah perusahaan, umumnya salah satu masalah yang terkait dengan sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Penurunan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan internal perusahaan maupun dari faktor eksternal di luar organisasi. (Lukmiati, *et al.*, 2020). Oleh sebab itu, menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman akan memungkinkan mereka untuk berperformansi secara optimal dan merasa puas, sehingga tidak terpikir untuk meninggalkan perusahaan. Dalam pernyataan Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja individu merupakan kombinasi dari berbagai elemen, termasuk sumber daya dan alat yang mereka gunakan, lokasi kerja, metode yang diterapkan, serta pengaturan yang dibuat untuk menyelesaikan tugas, baik secara mandiri maupun dalam kelompok. Walton (1973) menekankan pentingnya kualitas lingkungan kerja dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Kualitas

lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang dapat berdampak pada kepuasan serta produktivitas karyawan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih berkualitas dan produktif.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu instansi atau perusahaan sangat berperan dalam mendukung hasil kinerja yang optimal serta mencapai tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2005:324), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk melaksanakan kegiatan dengan baik serta menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab terhadap hasil yang diharapkan. Efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana mereka merasa puas dengan kebijakan perusahaan. Rene dan Wahyuni (2018) menekankan bahwa karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaan mereka lebih cenderung terlibat dalam aktivitas organisasi, yang langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Tingkat kepuasan karyawan berperan penting dalam menentukan seberapa baik mereka melaksanakan tugas mereka.

Pemenuhan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda dalam perusahaan. Beberapa aspek penting meliputi hubungan yang baik dengan rekan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta keseimbangan antara beban kerja dan waktu yang dihabiskan saat bekerja (Hamid, 2020). Hubungan yang harmonis dengan kolaborator dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, sementara kondisi tempat kerja yang nyaman berkontribusi pada produktivitas. Selain itu, manajemen yang baik terhadap beban kerja dan waktu kerja akan

membantu karyawan merasa lebih seimbang, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan mereka secara keseluruhan (Handayani & Joeliaty, 2023).

Perusahaan seharusnya memberikan perhatian serius terhadap fleksibilitas kerja karyawan mereka. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal adalah menciptakan keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau yang sering disebut sebagai *work-life balance*. Dengan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dan kebijakan yang mendukung, perusahaan dapat membantu karyawan mengelola tanggung jawab mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan sehari-hari (Bett *et al.*, 2022). Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja, atau *work-life balance*, merujuk pada kondisi yang mencakup kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan atau institusi (Gede Agus & Gede Riana, 2023). Aspek-aspek yang terkait dengan keseimbangan ini merupakan bentuk tanggung jawab sosial organisasi terhadap para karyawannya. Menurut Hasibuan (2015:118), *work-life balance* adalah salah satu faktor kunci yang memungkinkan karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam hubungan dengan keluarga dan pekerjaan mereka. Karyawan melihat *work-life balance* sebagai cara untuk mengelola kewajiban kerja mereka seiring dengan tanggung jawab pribadi atau keluarga. Sementara itu, perusahaan atau institusi menganggap *work-life balance* sebagai aspek penting yang harus diatasi untuk menciptakan kebiasaan yang mendukung karyawan agar dapat fokus pada pekerjaan mereka. (Asepta, 2017). Sesuai dengan teori Greenhaus dan Beutell

(1985), *work-life balance* adalah kondisi di mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat mengakibatkan stres dan mengurangi kepuasan kerja. Teori ini menyoroti pentingnya manajemen waktu dan dukungan organisasi dalam mencapai keseimbangan yang sehat.

Mengingat pentingnya salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani *et al.* (2021) dan Hidayatullah (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian tersebut membuktikan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menghasilkan output yang lebih optimal. Namun ternyata terdapat riset oleh Kembuan *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengungkapkan bahwa meskipun *work-life balance* sering dianggap sebagai elemen yang dapat meningkatkan produktivitas, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara keduanya. Dengan kata lain, meskipun banyak orang meyakini bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memperbaiki kinerja, data yang ditemukan tidak mendukung pandangan tersebut. Sebagai kesimpulan, meskipun *work-life balance* penting bagi kesejahteraan individu, faktor ini tidak selalu memiliki hubungan langsung dengan produktivitas dan kinerja.

Salah satu faktor penting lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah pembentukan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja

yang baik tidak hanya berpengaruh pada kenyamanan karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dalam riset yang dilakukan oleh Runtu *et al.* (2022) dan Turangan (2022), ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan yang berdampak pada kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Badrianto dan Ikhsan (2020) serta Hidayati *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Namun, berbeda dengan temuan yang diungkapkan oleh Hanafi (2017) dan Bukhari (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka berargumen bahwa meskipun fasilitas yang baik dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja ada dalam suatu organisasi, hal ini tidak selalu menjamin peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan yang mereka rasakan selama bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada kemajuan organisasi atau perusahaan. Menurut Gibson (1987), ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang tidak hanya memenuhi kebutuhan material tetapi juga mempromosikan kesejahteraan psikologis karyawan.

Setiap karyawan tentunya memiliki tingkat kesejahteraan dan kepuasan yang berbeda satu sama lain. Variasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti

pengalaman kerja, harapan individu, serta lingkungan kerja yang ada. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa puas karena mendapatkan pengakuan atas prestasinya, sementara yang lain mungkin lebih menghargai fleksibilitas waktu kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan dan preferensi masing-masing karyawan, sehingga dapat menciptakan strategi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja secara keseluruhan (Pradeep, 2019).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Steven dan Prasetyo (2020), serta Mehrzad dan Rostan (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kesimpulan dari beberapa studi ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun, terdapat juga penelitian oleh Annisa dan Setyawan (2017) yang berpendapat sebaliknya, menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja mencerminkan keadaan batin atau perasaan individu terhadap pekerjaannya. Ini bukan hanya sekadar aspek emosional, tetapi juga mencakup berbagai elemen seperti rasa penghargaan, pencapaian, dan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika seorang karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, lebih terlibat dalam tugas mereka, dan memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan (Alanizan, 2023). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan perputaran karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, memahami dan

meningkatkan kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Saeed & Waghule, 2021).

Termasuk dalam dunia perbankan syariah maupun lembaga keuangan mikro syariah, kedua sektor ini terus berkembang dalam perekonomian, didukung oleh keunggulan masing-masing lembaga. Kegiatan syariah dan konvensional sendiri berbeda dalam prinsip, tujuan, akad, dan pengelolaan dana. Sistem syariah berlandaskan hukum Islam, menekankan keadilan, transparansi, dan larangan terhadap riba, gharar, serta maysir, dengan tujuan kemaslahatan bersama. Transaksi menggunakan akad sah seperti murabahah dan mudharabah, sementara sistem konvensional berorientasi pada keuntungan maksimal tanpa batasan moral, hanya mengikuti hukum yang berlaku. Hubungan dalam syariah bersifat kemitraan dengan pembagian risiko yang adil, sedangkan konvensional lebih berupa hubungan debitur-kreditur dengan bunga. Salah satu contoh lembaga keuangan mikro syariah adalah Baitul Mal wat Tamwil (BMT), yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil (Hasanah, 2021). Lembaga keuangan mikro syariah terus menunjukkan pertumbuhan dan perkembangan yang pesat dari waktu ke waktu (Rusydiaana & Firmansyah, 2018). Salah satu contohnya adalah Baitul Mal wat Tamwil (BMT), yang lahir dari masyarakat dan berkembang dengan cepat hingga tersebar hampir di seluruh wilayah Indonesia. Perkembangan ini tidak hanya terlihat dari jumlah BMT yang terus bertambah, tetapi juga dari kemajuan organisasi dan perannya dalam memberdayakan masyarakat, terutama kelompok masyarakat lapisan bawah (Cokrohadisumarto *et al.*, 2016). BMT perlu mengelola manajemennya dengan optimal untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat,

baik dari pendatang baru maupun perusahaan sejenis yang bergerak di bidang pembiayaan (*finance*). Pengelolaan yang baik akan membantu BMT bertahan dan terus berkembang di masa depan.

Kantor BMT Sarana Wiraswasta Muslim merupakan salah satu bank koperasi di Kota Malang yang tergolong baru dan telah menjadi salah satu yang terbaik. BMT Sarana Wiraswasta Muslim ini berdiri pada tahun 2018. Aktivitas dan tujuannya sejalan dengan koperasi konvensional, namun telah beralih ke sistem koperasi syariah, sehingga semua kegiatannya dijalankan sesuai dengan ketentuan syariat Islam. Ini termasuk kegiatan keuangan seperti simpan pinjam, pembiayaan, dan investasi yang menerapkan sistem bagi hasil. Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan lembaga yang terdiri dari dua komponen, yaitu baitul maal dan baitul tamwil. Baitul maal berfokus pada pengumpulan dan distribusi dana secara non-profit, seperti zakat, infaq, dan sedekah. Sementara itu, baitul tamwil lebih berorientasi pada pengumpulan dan penyaluran dana komersial (Akbar, R. 2024). BMT ini didirikan untuk menggalang kekuatan kolektif masyarakat dari berbagai kalangan, termasuk pedagang dan wirausahawan. Saat ini, jumlah anggota koperasi telah mencapai sekitar 750 orang, di mana sebagian besar anggotanya merupakan para pedagang yang aktif di pasar. Visi dan misi didirikannya adalah untuk menjadikan koperasi yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah sebagai lembaga yang unggul dan berkontribusi signifikan dalam pemberdayaan ekonomi umat Islam (bmtsarana.id).

Instansi memiliki peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangannya. Sebagai koperasi yang tergolong baru, BMT Sarana Wiraswasta Muslim

membutuhkan sistem evaluasi untuk mengukur dan memahami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawainya. Hal ini penting untuk memahami bagaimana kehidupan pribadi memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Setiap pegawai memiliki kehidupan di luar pekerjaan, dan instansi juga menetapkan standar pencapaian kinerja untuk menilai hasil output dari setiap individu (Swaminathan & R R, 2023).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji peran pemediasian *job satisfaction* melalui *work-life balance* dan *work environment* terhadap *employee performance*. Berkaitan dengan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan serta temuan mengenai celah penelitian sebelumnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah (2022) yang menunjukkan *work-life balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian lain oleh Kembuan *et al.* (2022) menunjukkan *work-life balance* tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beberapa variabel tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten, peneliti kemudian menyusun penelitian ini dengan judul “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Environment* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi di BMT Sarana Wiraswasta Muslim”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee performance* di BMT Sarana Wiraswasta Muslim?
2. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* di BMT Sarana Wiraswasta Muslim?
3. Apakah *job satisfaction* memediasi *work-life balance* terhadap *employee performance* di BMT Sarana Wiraswasta Muslim?
4. Apakah *job satisfaction* memediasi *work environment* terhadap *employee performance* di BMT Sarana Wiraswasta Muslim?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* di BMT Sarana Wiraswasta Muslim
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* di BMT Sarana Wiraswasta Muslim
3. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *job satisfaction* pada pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance* di BMT Sarana Wiraswasta Muslim
4. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *job satisfaction* pada pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* di BMT Sarana Wiraswasta Muslim

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini dapat berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji isu-isu serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat diterapkan dalam dunia kerja, berdasarkan materi yang telah dipelajari selama perkuliahan. Penelitian ini bertujuan untuk memperluas wawasan pengetahuan serta meningkatkan kemampuan berpikir secara ilmiah.

b. Bagi Instansi

Hal ini diharapkan menjadi pertimbangan bagi para pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai fokus utama. Selain itu, dapat dijadikan pedoman untuk meninjau kembali pengaturan lingkungan kerja serta memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan guna meningkatkan kualitas kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Universitas

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia. Dengan hasil yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memperkaya pengetahuan di bidang ini, serta menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi yang berkecimpung dalam pengelolaan sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan topik yang diangkat dalam penelitian ini, yang sangat penting untuk dijadikan acuan dasar. Oleh karena itu, peneliti dalam kajian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu sebagai landasan dalam penyusunan skripsi.

Penelitian Sukardi A, Saputro A.H, (2024). “Pengaruh Komunikasi, *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor seperti komunikasi, *work-life balance* dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang dapat memberikan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja, kesejahteraan karyawan, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisisioner serta dokumentasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa, Komunikasi, *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung, dengan koefisien determinasi sebesar 0.60% artinya Kepuasan Kerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X1), *Work-Life Balance* (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Michael C., Joyce A. (2023). “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana faktor-faktor seperti motivasi, stres, dan lingkungan kerja berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan sebuah data yang terbagi ke dalam dua bagian, yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 64 karyawan PT X. Hasil dari uji analisis *effect size* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (0,140) memiliki efek yang kecil terhadap variabel kepuasan kerja, setelah itu variabel stres kerja (0,000) tidak memiliki efek terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan yang terakhir adalah variabel lingkungan kerja (0,345) memiliki efek yang sedang terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah : 1) motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan 3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Setiani Y, Febrian W.D. (2023). “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismaatama Jakarta”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana

masing-masing faktor pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas perusahaan. Metode yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa t -hitung (3,741) > t -tabel 1,682, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,741 lebih besar dari 1,682 menunjukkan t -hitung lebih besar dari t -tabel. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa t -hitung (2,423) > t -tabel 1,682, dengan taraf signifikan $0,020 < 0,05$. Nilai 2,423 lebih besar dari 1,682 menunjukkan t -hitung lebih besar dari t -tabel. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa t -hitung (3,572) > t -tabel 1,682, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,572 lebih besar dari 1,682 menunjukkan t -hitung lebih besar dari t -tabel. Pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil dari signifikan F sebesar 0,000 lebih rendah dari α 0,05 dengan nilai F -hitung sebesar 71,894.

Penelitian Hanggara D.I (2024). "Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada RS X Yang Terdapat di

Ponorogo)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Metode yang digunakan adalah penyelidikan kuantitatif, yang menitik beratkan pada penghimpunan dan analisis data numerik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif dan terukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, dengan koefisien estimate sebesar 0,244 dari data yang menunjukkan bahwa nilai t-statistic bernilai 2,308 yaitu lebih besar dari 1,96. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien estimate sebesar 0,746 dari data yang menunjukkan bahwa nilai t-statistic bernilai 18,001 yaitu lebih besar dari 1,96. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien estimate sebesar 0,629 dari data yang menunjukkan bahwa nilai t-statistic bernilai 6,165 yaitu lebih besar dari 1,96. Dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian Muharto A, Arifin M. (2022). “Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan dampak dari variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan

metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik pengolahan data, dan melibatkan 40 responden sebagai sampel. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 85,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance*, sementara sisanya, yaitu 14,9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh tersebut menunjukkan betapa pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut berperan dalam memengaruhi kinerja mereka.

Penelitian Swaminathan A, Rajeshwari. (2023). "*A Survey On Impact Of Work-Life Balance On Work Performance Of Employees At Wildcraft India Ltd, Bengaluru*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen Wildcraft India Ltd dalam menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Metode yang digunakan adalah pengumpulan data langsung dari karyawan di Wildcraft India Ltd, dengan kuesioner terstruktur yang didistribusikan melalui Google Formulir, dilengkapi dengan wawancara serta menggunakan analisis statistik seperti uji *Chi-square*, analisis korelasi, dan ANOVA. Sampel terdiri dari 165 personel manajerial dari berbagai departemen, termasuk manajer, anggota tim SDM, eksekutif, insinyur industri, dan analis kualitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dengan nilai p sebesar 0,042, lebih rendah dari 0,05, temuan ini menguatkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti keamanan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan jam kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi keseimbangan tersebut.

Penelitian Gadzali S.S. (2023). "*Application Of Work-Life Balance In Banking: A Study Of Its Impact On Employee Well-Being*". Tujuan penelitian ini untuk memahami pengalaman karyawan terkait *work-life balance*, termasuk perilaku, motivasi, dan persepsi mereka, serta mengevaluasi pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kepuasan kerja, serta kesehatan mental dan fisik. Metode yang digunakan adalah kualitatif, terutama melalui tinjauan pustaka dan studi dokumentasi. Data dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk dokumen, buku, jurnal, artikel, dan media online. Penelitian ini melibatkan 1.140 pekerja dari berbagai sektor industri di Indonesia, termasuk perbankan. Hasil penelitian berupa temuan utama mengenai dampak keseimbangan kerja-hidup terhadap kesejahteraan karyawan di sektor perbankan. Implementasi kebijakan keseimbangan kerja-hidup terbukti memberikan dampak positif yang signifikan, termasuk peningkatan kesehatan mental, dengan tingkat stres yang lebih rendah di kalangan karyawan. Fleksibilitas dalam jam dan lokasi kerja juga meningkatkan kepuasan kerja dan kebahagiaan, memungkinkan karyawan untuk lebih terlibat dalam aktivitas sosial di luar pekerjaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup mendukung keberlanjutan karier, mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya

meningkatkan stabilitas organisasi. Di sektor perbankan Islam, penelitian ini menemukan bahwa konsep pekerjaan sebagai ibadah meningkatkan kesejahteraan spiritual karyawan.

Penelitian Kuntadi Y.A., Liswandi, Nauval A. (2022). “Pengaruh *Work From Home*, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan dan dampak antara variabel *Work from Home*, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* untuk mengumpulkan data. Data diperoleh melalui kuesioner Google Form yang disebarakan kepada 180 pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta dan KPPN Jakarta I hingga KPPN Jakarta VII. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengkaji hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Work from Home*, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. R-Square untuk kepuasan kerja adalah 0,695 (69%) dan kinerja pegawai 0,723 (72%), yang berarti 31% dari kepuasan kerja dan 28% dari kinerja pegawai dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan

kinerja pegawai dengan nilai p yang sangat rendah (semua $< 0,05$). Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *Work from Home*, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian Rialmi Z., Indra F.J. (2022). “Pengaruh *Work-Life Balance*, *Burnout*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Meka Eduversity Komunikasi. Metode yang digunakan kuantitatif dengan total populasi dan sampel yang digunakan yaitu 34 orang pegawai tetap PT Meka Eduversity Komunikasi. Teknik analisis data menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Burnout* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* 0,242, t hitung 2,227, dan p value 0,026. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dengan nilai *original sample* 0,491, t hitung 4,605, dan p value 0,000. Begitu pula dengan *work-life balance* yang berpengaruh positif dengan nilai *original sample* 0,345, t hitung 2,979, dan p value 0,003. Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT Meka Eduversity Komunikasi.

Penelitian Nopiyani M.S., Purwantini L.A. (2023). “Hubungan Persepsi *Work-Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara persepsi *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Denpasar. Metode penelitian ini menggunakan desain observasional dengan pendekatan analitik *cross-sectional*. Sampel penelitian terdiri dari 57 karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar yang dipilih melalui teknik total *population sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan kuesioner online pada periode Maret hingga April 2023, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi logistik sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 63,2% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, sementara 36,8% lainnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang baik. Sebanyak 54,4% karyawan merasa *work-life balance* mereka seimbang, sedangkan 45,6% merasa kurang seimbang. Karakteristik usia, jenis kelamin, dan status pernikahan tidak menunjukkan hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Namun, persepsi tentang *work-life balance* terbukti berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan (OR=12,75; CI=3,38-47,96; $p<0,001$). Oleh karena itu, BPJS Kesehatan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengoptimalkan *work-life balance* karyawan guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sukardi A, Saputro A.H (2024). “Pengaruh Komunikasi, <i>Work-Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung”	Komunikasi (X1), <i>Work-Life Balance</i> (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi.	Hasil penelitian membuktikan bahwa, Komunikasi, <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung.
2.	Michael C., Joyce A. (2023). “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X”	Motivasi Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Teknik analisis data terbagi ke dalam dua bagian, yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini adalah : 1) motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan 3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3.	Setiani Y, Febrian W.D. (2023). “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta”	Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4.	Hanggara D.I (2024). “Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada RS X Yang Terdapat di Ponorogo)”	<i>Worklife Balance</i> (X1), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis data numerik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.	Muharto A, Arifin M. (2022). "Pengaruh <i>Worklife Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)"	<i>Worklife Balance</i> (X), Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik pengolahan data.	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Swaminathan A, Rajeshwari. (2023). "A Survey On Impact Of Work-Life Balance On Work Performance Of Employees At Wildcraft India Ltd, Bengaluru".	<i>Worklife Balance</i> (X), Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan pengumpulan data langsung dengan kuesioner dan wawancara serta menggunakan analisis statistik seperti uji <i>Chi-square</i> , analisis korelasi, dan ANOVA.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Gadzali S.S. (2023). "Application Of Work-Life Balance In Banking: A Study Of Its Impact On Employee Well-Being".	<i>Worklife Balance</i> (X), Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan adalah kualitatif, terutama melalui tinjauan pustaka dan studi dokumentasi.	Hasil penelitian menunjukkan <i>worklife balance</i> terbukti memberikan dampak positif yang signifikan, termasuk peningkatan Kesehatan mental, dengan tingkat stres yang lebih rendah di kalangan karyawan.
8.	Kuntadi Y.A., Liswandi, Nauval A. (2022). "Pengaruh <i>Work From Home</i> , Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi".	<i>Work From Home</i> (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik <i>purposive sampling</i> untuk mengumpulkan data.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel <i>Work from Home</i> , motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
9.	Rialmi Z., Indra F.J. (2022). "Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , <i>Burnout</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)".	<i>Worklife Balance</i> (X1), <i>Burnout</i> (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Metode yang digunakan kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan metode statistik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>work-life balance</i> , <i>burnout</i> , dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
10.	Nopiyani M.S., Purwantini L.A.	<i>Worklife Balance</i> (X),	Metode penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	(2023). “Hubungan Persepsi <i>Work-Life Balance</i> Dengan Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar”.	Kepuasan Kerja (Y)	desain observasional dengan pendekatan analitik <i>cross-sectional</i> .	<i>work-life balance</i> berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.
--	---	--------------------	--	---

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang saya lakukan. Persamaannya terletak pada fakta bahwa semua penelitian tersebut melibatkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, *work-life balance*, komunikasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan sebagainya, serta menggunakan metode analisis data kuantitatif. Perbedaan tersebut terletak pada lokasi penelitian, objek yang diteliti, dan fokus pada perusahaan yang berlandaskan prinsip syariah atau kajian keislaman seperti BMT. Selain itu, hasil penelitian juga disesuaikan dengan fokus dan tema yang diangkat dalam masing-masing studi.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 *Work-Life Balance*

2.2.1.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Greenhaus dan Allen (2011) mengartikan *work-life balance* sebagai kondisi di mana individu dapat mengurangi konflik antara tanggung jawab di tempat kerja dan kewajiban keluarga, serta meningkatkan kepuasan dalam kedua aspek tersebut. Mereka menekankan bahwa keseimbangan ini bukan hanya soal memenuhi kewajiban di kedua sisi, tetapi juga tentang menciptakan keharmonisan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanpa perlu mengorbankan satu aspek

demi yang lainnya. Dalam konteks ini, *work-life balance* mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dan energi secara efektif, sehingga individu dapat menjalani kehidupan yang memuaskan di kedua bidang tersebut tanpa merasa terbebani atau terpaksa memilih salah satunya.

Clark (2000) mengemukakan *Theory of Work-Family Border*, yang menyatakan bahwa *work-life balance* tercapai ketika individu berhasil mengelola dan menyeimbangkan peran mereka antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. Teori ini menggaris bawahi pentingnya kemampuan individu dalam mengatur batas antara kedua domain tersebut, agar keduanya dapat berfungsi secara harmonis dan saling mendukung. Clark menekankan bahwa dengan pengelolaan yang tepat, perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak akan menimbulkan konflik yang mengganggu kesejahteraan individu. Dalam konteks ini, batasan antara pekerjaan dan keluarga bukan hanya soal pemisahan waktu, tetapi juga melibatkan fleksibilitas dalam beradaptasi dengan peran-peran yang berbeda tersebut, sehingga keduanya dapat saling melengkapi dan memberikan manfaat tanpa saling bertentangan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nida Malik (2023), *work-life balance* dijelaskan sebagai suatu keadaan dimana terdapat keselarasan antara kewajiban pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang tidak hanya mendukung kesejahteraan mental dan fisik individu, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan keterampilan profesional dan peningkatan produktivitas kerja. Malik menekankan bahwa ketika individu mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut dengan baik, mereka tidak hanya merasakan kepuasan dan kebahagiaan pribadi, tetapi juga dapat

lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas pekerjaan. Keseimbangan ini, menurut Malik, berfungsi sebagai landasan untuk membangun energi dan motivasi yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang optimal, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan, tetapi juga pada pencapaian tujuan-tujuan profesional yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja secara keseluruhan.

Terdapat penelitian lain oleh Gragnano *et al.* (2020) yang memperluas pemahaman tentang *work-life balance* dengan menambahkan dimensi penting yaitu keseimbangan antara kesehatan fisik dan mental dengan tuntutan pekerjaan. Dalam studi tersebut, peneliti menemukan bahwa tidak hanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mempengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kerja dan kesehatan. Gragnano *et al.* menunjukkan bahwa ketika karyawan mampu menjaga kesehatan mereka secara optimal sembari memenuhi tuntutan pekerjaan, hal ini memiliki dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja serta kualitas hidup secara keseluruhan. Keseimbangan kerja dan kesehatan ini terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja, mengurangi stres, serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

2.2.1.2 Indikator *Work-Life Balance*

Teori *Conservation of Resources* (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) menyatakan bahwa individu berusaha untuk melindungi dan mempertahankan sumber daya penting, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial.

Beberapa indikator utama dalam teori ini meliputi dukungan yang diberikan oleh organisasi, pengelolaan waktu yang efektif, serta kemampuan untuk mengontrol tuntutan pekerjaan agar tidak menguras sumber daya pribadi mereka secara berlebihan.

Adapun indikator *work-life balance* menurut penelitian (Nasution & Ali, 2020), meliputi :

1. Keseimbangan Waktu

Pembagian waktu yang efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang memungkinkan individu untuk memberikan perhatian yang cukup pada kedua aspek tersebut tanpa merasa terbebani oleh salah satunya.

2. Keterlibatan

Tingkat keterlibatan emosional yang terdapat dalam kedua aspek tersebut, baik dari segi intensitas maupun kualitasnya, memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil yang dicapai.

3. Kepuasan

Sejauh mana individu merasakan kepuasan terhadap peran-peran yang dijalani sangat bergantung pada sejauh mana peran tersebut sesuai dengan harapan, nilai, dan tujuan pribadi yang dimilikinya.

Kemudian indikator *work-life balance* menurut (Imtiaz & Hossain, 2019) dan (Bhattacharya *et al.*, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Waktu

Manajemen waktu yang efektif merujuk pada kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan memprioritaskan berbagai tugas dan aktivitas

dengan bijaksana, sehingga waktu dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan secara efisien dan mengurangi stres.

2. Dukungan Organisasi

Dukungan yang diberikan oleh organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada keseimbangan kehidupan kerja mereka, membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

3. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga berperan sebagai salah satu komponen utama yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) karyawan, dengan memberikan stabilitas emosional dan bantuan praktis yang memungkinkan mereka untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif.

2.2.1.3 *Work-Life Balance* dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran Islam, konsep keseimbangan hidup telah dijelaskan dalam Al-Qur'an, tepatnya pada surah Al-Qashash ayat 77. Ayat tersebut mengajarkan tentang pentingnya menjaga keseimbangan antara urusan duniawi dan akhirat, serta mengingatkan umat untuk tidak terjebak dalam keserakahan dunia, namun tetap berusaha untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ

إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (الْقَصَص : ٧٧)

Artinya : “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di

dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Hal ini sejalan dengan konsep *work-life balance*, yang menekankan pentingnya kesejahteraan individu yang terwujud melalui keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan mencapai keseimbangan ini, seseorang dapat meraih kehidupan yang lebih harmonis, baik dari sisi profesional maupun personal, tanpa mengabaikan aspek spiritual dan moral yang menjadi bagian integral dari hidup manusia. Islam mengajarkan umatnya untuk mencari keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan yang ada di sekitarnya. Hal ini mencakup keseimbangan dalam bekerja, beribadah, berinteraksi sosial, serta menjaga kesehatan fisik dan mental, sehingga umat Islam dapat hidup secara harmonis dan memenuhi tujuan hidupnya secara menyeluruh (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008).

2.2.2 Work Environment

2.2.2.1 Pengertian Work Environment

Teori Sistem Ekologi (*Ecological Systems Theory*) yang dikemukakan oleh Bronfenbrenner (1979) mengartikan lingkungan kerja sebagai bagian dari sistem ekologi yang terdiri dari berbagai lapisan yang saling berinteraksi dan memengaruhi. Lapisan-lapisan ini mencakup level mikro, seperti interaksi langsung antar individu di tempat kerja, hingga level makro, seperti kebijakan perusahaan dan budaya organisasi yang lebih luas. Dalam pandangan ini, lingkungan kerja dipahami sebagai sebuah ekosistem kompleks, di mana berbagai elemen, seperti budaya organisasi, dukungan dari rekan kerja, dan struktur kepemimpinan, saling

berkontribusi dalam membentuk pengalaman karyawan serta memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Keterkaitan antar elemen-elemen ini menciptakan dinamika yang memengaruhi bagaimana karyawan beradaptasi dan berkembang di lingkungan kerjanya.

Teori lain, yaitu *Conservation of Resources (COR) Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989), menyatakan bahwa lingkungan kerja harus menyediakan sumber daya yang cukup bagi karyawan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan sekaligus mempertahankan keseimbangan kehidupan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan berbagai sumber daya, seperti dukungan sosial, kesempatan untuk pengembangan diri, serta fasilitas fisik yang memadai, yang memungkinkan karyawan untuk menjaga kesejahteraan mereka. Dalam perspektif COR, lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam melindungi sumber daya karyawan, sehingga mereka dapat terhindar dari kelelahan (*burnout*) dan stres yang berlebihan. Ramadhanty *et al.* (2020) menggambarkan lingkungan kerja sebagai sebuah perpaduan antara elemen fisik, seperti pencahayaan, suhu, dan tata letak ruang, serta elemen non-fisik, seperti hubungan interpersonal dengan kolega dan atasan. Lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun sosial, tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga menciptakan rasa keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi, mendorong karyawan untuk berkomitmen lebih besar dalam pekerjaan mereka.

2.2.2.2 Jenis *Work Environment*

Penelitian yang dilakukan oleh Arbyan dan Riyanto (2023) mengategorikan lingkungan kerja menjadi dua aspek utama, yaitu fisik dan non-fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di tempat kerja, yang dapat memberikan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Berikut adalah berbagai elemen yang membentuk lingkungan kerja fisik :

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi udara
3. Warna
4. Kebersihan
5. Keamanan

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan non-fisik mencakup berbagai aspek interpersonal, seperti hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan, serta interaksi di antara sesama karyawan. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang dapat mempengaruhi tingkat kolaborasi, komunikasi, dan kepuasan kerja di antara anggota tim.

2.2.2.3 Indikator *Work Environment*

Parashakti *et al.* (2020) mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator.

1. Infrastruktur kerja
2. Pencahayaan
3. Sirkulasi udara
4. Kebersihan

5. Hubungan antar karyawan

Semua faktor ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang baik, dengan fasilitas yang memadai dan interaksi sosial yang positif, tidak hanya meningkatkan kenyamanan fisik, tetapi juga dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan kolaborasi antar tim, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan di sektor kesehatan (Hayani *et al.*, 2021).

2.2.2.4 *Work Environment* dalam Perspektif Islam

Allah SWT berfirman dalam surah Al-A'raf ayat 56 yang menyatakan bahwa :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ
الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya : “*Janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diatur dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat baik.*”

Dalam tafsir Al-Misbah, dijelaskan bahwa Allah SWT menciptakan alam semesta ini dengan penuh keharmonisan, keserasian, dan kelengkapan yang memenuhi segala kebutuhan makhluk-Nya. Allah menciptakan semuanya dengan baik dan sempurna, bahkan memerintahkan umat-Nya untuk menjaga dan memperbaikinya. Seseorang yang mampu melihat kebutuhan orang lain, serta tidak hanya memusatkan perhatian pada dirinya sendiri dalam beribadah kepada Allah SWT, maka ia telah mencapai puncak kesempurnaan dalam amal dan ibadahnya (Shihab, 2002:199).

Di Hadist lain dijelaskan terkait lingkungan, Rasulullah SAW Bersabda :

لَمْ يَدْخُلِ الْجَنَّةَ إِلَّا
مَنْ نَظَّفَ مَا اسْتَطَاعَ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النِّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا
مَنْ نَظَّفَ

Artinya : "*Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta'ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih*". (HR Ath-Thabrani).

Imam Ath-Thabrani dalam kitab Al-Mu'jam Al-Kabir mengungkapkan betapa pentingnya menjaga kebersihan dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW menegaskan bahwa Islam dibangun di atas prinsip kebersihan, yang mencakup tidak hanya kebersihan fisik, tetapi juga kebersihan hati dan jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa kebersihan bukan hanya aspek fisik yang harus dijaga, melainkan juga mencerminkan kualitas spiritual dan moral seseorang dalam beribadah dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Oleh karena itu, menjaga kebersihan adalah bagian dari kewajiban setiap Muslim untuk mendekatkan diri kepada Allah dan menciptakan kehidupan yang sehat dan harmonis (NU Online.id).

2.2.3 Job Satisfaction

2.2.3.1 Pengertian Job Satisfaction

Secara dasar, kepuasan kerja adalah hal yang bersifat pribadi dan bergantung pada persepsi individu terhadap pekerjaannya. Prihadini *et al.* (2021) mengartikan kepuasan kerja sebagai ukuran sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti tanggung jawab yang diberikan, hasil yang dicapai, jenis pengawasan yang diterima, serta tingkat

kenyamanan yang dirasakan dalam menjalani tugas tersebut. Tingkat kepuasan ini dapat bervariasi antara individu satu dengan yang lain, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor pribadi, seperti nilai-nilai, harapan, dan pengalaman masing-masing karyawan dalam menghadapi pekerjaan mereka. Oleh karena itu, setiap orang mungkin memiliki persepsi yang berbeda terkait kepuasan kerja, yang mencerminkan perbedaan dalam prioritas dan pandangan hidup mereka.

Menurut P. S. Robbins (2003), tingkat kepuasan kerja seorang karyawan mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan apa yang mereka anggap seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ini erat kaitannya dengan beberapa konsep psikologis, seperti teori keadilan, kesepakatan psikologis, dan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga oleh sejauh mana individu merasa diperlakukan secara adil dan imbalan yang mereka terima sejalan dengan harapan serta kontribusi mereka di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian antara ekspektasi pribadi dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi tingkat motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Sementara itu, menurut Greenberg & Baron (2000), Greenberg menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dapat bersifat positif atau negatif. Kepuasan kerja yang positif terjadi ketika karyawan merasa puas dengan kondisi dan hasil dari pekerjaannya, sementara kepuasan yang negatif muncul ketika individu merasa tidak puas atau bahkan kecewa dengan aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan

kerja, pengakuan terhadap prestasi, dan imbalan yang diterima dapat memengaruhi apakah kepuasan kerja seseorang cenderung positif atau negatif.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lee *et al.* (2022), faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk kemajuan karier, bersama dengan faktor kebersihan, seperti kondisi kerja dan gaji, memainkan peran penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor industri. Faktor-faktor ini berkontribusi pada peningkatan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, sementara faktor kebersihan cenderung memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan dasar karyawan. Kedua elemen ini saling berkaitan dan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka.

Sementara itu, Ipsirli dan Namal (2023) menemukan bahwa berbagai faktor, seperti kesempatan untuk bersosialisasi, hubungan antar rekan kerja, dan status sosial, memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja dan program kesejahteraan, sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kebijakan yang ramah terhadap karyawan ini dapat memperkuat hubungan antar kolega dan meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada terciptanya tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.2.3.3 Indikator *Job Satisfaction*

Mangkunegara (2015:120) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. *Turnover* Karyawan

Tingginya tingkat *turnover* sering kali terkait dengan kepuasan kerja yang rendah. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan angka *turnover*.

2. Usia

Karyawan yang lebih tua cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan yang lebih muda. Hal ini mungkin disebabkan oleh pengalaman lebih banyak yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sementara itu, karyawan yang lebih muda sering kali memiliki harapan yang lebih idealistis tentang dunia kerja, dan ketika harapan tersebut tidak sesuai dengan kenyataan yang mereka hadapi, kesenjangan tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka.

3. Posisi Jabatan

Karyawan yang menduduki posisi jabatan lebih tinggi cenderung merasakan tingkat kepuasan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berada di posisi lebih rendah. Jabatan yang lebih tinggi sering kali mencerminkan kemampuan dan efektivitas yang baik dalam pekerjaan, serta memberikan kesempatan untuk mengekspresikan ide dan gagasan kreatif.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi yang jelas dan efektif juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Perusahaan yang besar biasanya ditandai dengan adanya koordinasi, komunikasi, dan partisipasi yang baik di antara para pegawainya. Keterlibatan aktif karyawan dalam berbagai aspek perusahaan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ratih *et al.* (2023), ditemukan bahwa kepuasan kerja di sektor publik dapat dinilai melalui beberapa indikator, seperti kualitas pekerjaan, tingkat gaji, kesempatan untuk promosi, dukungan dari supervisi, serta hubungan antar rekan kerja. Semua faktor ini berpengaruh langsung terhadap perasaan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2.2.3.4 *Job Satisfaction* dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam Islam sering kali dikaitkan dengan konsep keikhlasan dan keridhaan, yang berarti bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan harus didasari oleh niat tulus semata-mata karena Allah SWT. Hal ini sesuai dengan ajaran dalam Al-Qur'an, tepatnya pada Surah At-Taubah ayat 59, yang mengingatkan pentingnya niat yang ikhlas dalam setiap tindakan.

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ (التوبة : ٥٩)

Artinya : “Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan

(demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa seorang mukmin seharusnya mengandalkan Allah SWT semata dalam segala keinginan dan harapan yang dimilikinya. Sayyid Quthub menggambarkan konsep ini melalui adab jiwa, lisan, dan iman. Adab jiwa tercermin dalam kepuasan hati yang menerima dengan lapang segala yang dianugerahkan oleh Allah SWT, yang merupakan bentuk penyerahan diri sepenuhnya kepada-Nya. Adab lisan tercermin dalam ucapan "Cukuplah Allah bagi kami", sementara adab iman terlihat dalam harapan untuk memperoleh sebagian dari nikmat dan karunia Allah SWT (Shihab, 2002:595).

2.2.4 Employee Performance

2.2.4.1 Pengertian Employee Performance

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan. Keberhasilan tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Putri Ayu Wandira *et al.* (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab utama mereka. Penelitian ini juga menekankan pentingnya faktor inisiatif dan ketepatan waktu sebagai elemen krusial dalam menciptakan kinerja yang efektif di tempat kerja. Karyawan yang mampu mengambil inisiatif dan menyelesaikan tugas tepat waktu akan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Menurut

Sedarmayanti (2009:50), istilah "kinerja" (*performance*) berasal dari kata *to perform*, yang memiliki arti melaksanakan, menjalankan, atau mewujudkan apa yang diharapkan oleh seseorang. Kinerja mencakup proses di mana individu atau kelompok bertanggung jawab untuk mencapai hasil yang diinginkan, dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya berhubungan dengan hasil yang dicapai, tetapi juga dengan bagaimana tugas tersebut dijalankan dan diimplementasikan dalam praktik sehari-hari.

Dalam penelitian Surakhmat *et al.* (2023), kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu, yang bergantung pada keahlian, pengalaman, dan waktu yang mereka investasikan dalam pekerjaan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung serta adanya kompetisi sehat memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan yang kondusif dan adanya persaingan yang positif dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi, serta menciptakan atmosfer kerja yang lebih produktif serta inovatif.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Performance*

Teori Sumber Daya Konservasi (*Conservation of Resources Theory*) yang dikembangkan oleh Stevan Hobfoll pada tahun 1989 berpendapat bahwa individu termotivasi untuk memperoleh, melindungi, dan mempertahankan berbagai sumber daya penting, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial. Ketika sumber daya ini tersedia dengan cukup, karyawan cenderung menunjukkan peningkatan kinerja karena mereka memiliki energi dan dukungan yang cukup untuk mencapai tujuan

pekerjaan mereka. Teori ini juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan memfasilitasi pemeliharaan sumber daya karyawan dapat mengurangi tingkat stres dan, pada gilirannya akan meningkatkan hasil kinerja yang dicapai.

Anastasios Diamantidis dan Chatzoglou (2019) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. Dukungan Manajemen

Dukungan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Manajemen yang responsif dan mendukung dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kinerja karyawan.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja. Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, dan budaya kerja yang positif sangat memengaruhi kinerja.

3. Lingkungan Kerja yang Dinamis

Lingkungan kerja yang fleksibel dan dinamis memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang dan beradaptasi dengan perubahan. Perubahan yang positif dan kesempatan untuk inovasi dapat meningkatkan kinerja karena karyawan merasa terstimulasi untuk berinovasi dan mencapai hasil yang lebih baik.

4. Fleksibilitas Pengembangan Keahlian

Fleksibilitas dalam pengembangan keahlian memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan dan minat pribadi. Sehingga akan menciptakan karyawan yang lebih terampil dan berkompeten, yang akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

2.2.4.3 Indikator *Employee Performance*

Salah satu faktor kunci untuk mencapai target perusahaan adalah tingginya kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik dan benar akan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan hasil kerja karyawan (Karoso *et al.*, 2022). Ketika sumber daya manusia dikelola secara efektif, karyawan akan lebih termotivasi dan mampu memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Kinerja yang meningkat mencerminkan bahwa manajemen sumber daya manusia telah berjalan dengan baik, serta adanya kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Kinerja yang memenuhi atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan menunjukkan bahwa karyawan bekerja secara optimal, memberikan hasil yang terbaik, dan mendukung pencapaian visi serta misi perusahaan secara keseluruhan (Triansyah *et al.*, 2023).

Paisal Halim *et al.* (2019) menjelaskan bahwa indikator kinerja meliputi beberapa aspek penting, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Menilai sejauh mana hasil pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta bagaimana pekerjaan tersebut mencerminkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh individu.

2. Kuantitas Kerja

Mengukur jumlah atau volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang menunjukkan produktivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

3. Ketepatan Waktu

Menilai sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, yang mencerminkan kemampuan manajemen waktu dan komitmen terhadap deadline.

4. Efektivitas

Menggambarkan sejauh mana hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, serta bagaimana individu dapat mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai hasil yang maksimal.

2.2.4.4 *Employee Performance* dalam Perspektif Islam

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanto *et al.* (2020), dijelaskan bagaimana etika bekerja dalam Islam berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Etika kerja Islam bertujuan

untuk meningkatkan kepuasan kerja, dengan menekankan pentingnya niat yang baik dan keikhlasan, yang semuanya dianggap sebagai bagian dari ibadah kepada Allah. Kinerja merupakan hasil dari usaha yang maksimal, di mana seseorang mengerahkan seluruh potensi diri, baik secara fisik, mental, maupun spiritual, untuk mewujudkan diri sebagai hamba Allah SWT. Dalam hal ini, kinerja tidak hanya dilihat dari pencapaian pribadi, tetapi juga mencakup peran dalam menundukkan dunia dan menjadikan diri sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (Tasmara, 2008:9).

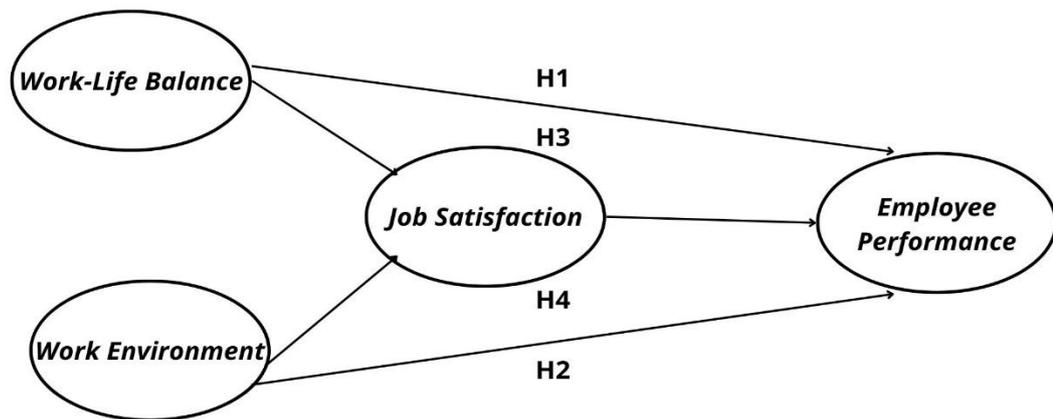
Sebagaimana tercantum dalam Surah Al-Ahqaf ayat 19, Allah berfirman yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الأحقاف : 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)*

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Data Yang Diolah Peneliti (2024)

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Diduga *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

H2 : Diduga *Work Environment* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

H3 : Diduga *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance*.

H4 : Diduga *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan *Work-Life Balance* dengan *Employee Performance*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Valery *et al.* (2023), ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Studi ini menekankan pentingnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Sejalan dalam penelitian yang dilakukan oleh Udin (2023), ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen afektif dan kepuasan kerja sebagai faktor perantara. Studi yang dilakukan di industri manufaktur plywood Indonesia ini, menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan tingkat kepuasan serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Banu & Tjprc (2019) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan swasta di Chennai, Tamil Nadu. Penelitian ini menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Dan penelitian oleh Bataineh (2019) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri farmasi di Yordania. Peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berperan penting dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan produktivitas karyawan.

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

2.5.2 Hubungan *Work Environment* dengan *Employee Performance*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Angin *et al.* (2021), ditemukan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kondisi fisik kantor dan dukungan sosial di tempat kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di sektor pemerintahan. Kemudian penelitian Jean de Dieu *et al.* (2022) menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun sosial, memiliki dampak signifikan terhadap performa individu. Persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja di berbagai sektor industri.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugma (2022) menemukan bahwa perilaku kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif terbukti memediasi hubungan antara perilaku kerja dan kinerja karyawan, yang menyoroti pentingnya interaksi sosial dan kondisi fisik di tempat kerja dalam mendukung performa. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saidi *et al.* (2019), Kusuma (2021), Yohan *et al.* (2020), dan Fitria *et al.* (2023), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Work Environment* berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

2.5.3 Hubungan *Work-life Balance* dengan *Employee Performance* dimediasi *Job Satisfaction*

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Wardoyo (2023) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian komersial di PT Aneka Jasa Grhadika. Kemudian penelitian oleh Susanto *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai faktor mediasi, dengan dukungan dari supervisor terhadap kesejahteraan keluarga sebagai moderator. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di sektor UMKM.

Penelitian oleh Rafsanjani *et al.* (2019) juga mengidentifikasi bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan *work-life balance* yang baik dapat mengurangi stres kerja dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dan dalam penelitian Pramana & Putra (2022) juga mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BAPAS di Denpasar.

H3: *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance*.

2.5.4 Hubungan *Work Environment* dengan *Employee Performance* dimediasi *Job Satisfaction*

Penelitian yang dilakukan oleh Tasman *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendukung kinerja optimal di PT Cakra Adi Dharma di Indonesia. Penelitian oleh Iqbal *et al.* (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik di PT Ici Paints

Indonesia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi utama. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryaputra (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, khususnya aspek non-fisik seperti hubungan positif antara karyawan dan manajer, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediator di PT Asuransi Siap, Indonesia. Penelitian oleh Daud & Afifah (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi di bank milik negara di Indonesia. Hasil penelitian ini menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan performa karyawan. Serta penelitian Yusnita *et al.* (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif di PT Namura Teknik Sejahtera memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian ini menyoroti pentingnya fasilitas yang mendukung dan interaksi sosial di tempat kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

H4 : *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif yang menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengolahan data dalam bentuk angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik (Hardani, 2020:248). Penelitian yang dilakukan oleh Aravindh & Thirupathi (2019) mengungkapkan bahwa pendekatan kuantitatif bertujuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian yang bersifat terukur, biasanya dengan menggunakan metode survei dan kuesioner. Dalam kerangka penelitian *explanatory*, pendekatan ini diterapkan untuk menguji hipotesis serta menggali hubungan antar variabel secara lebih mendalam dan rinci, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena yang diteliti. Dengan demikian, jenis dan pendekatan penelitian ini digunakan untuk menganalisis sejauh mana hubungan antara variabel independen, yaitu *work-life balance* dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai di BMT Sarana Wiraswasta Muslim.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT Sarana Wiraswasta Muslim yang berlokasi di Jl. Dinoyo Permai No. 39, Kota Malang, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasari oleh kebijakan kantor yang memiliki jam kerja fleksibel, dengan pemberlakuan jam kerja setengah hari pada akhir pekan (Jumat dan Sabtu).

Kebijakan manajerial yang mendukung ini memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, lokasi ini dipilih sebagai tempat penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Willie (2022), dijelaskan bahwa populasi merujuk pada keseluruhan kelompok yang menjadi dasar untuk pengambilan sampel dalam penelitian. Target populasi merujuk pada bagian dari populasi yang secara langsung menjadi subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2016), populasi merupakan suatu kelompok umum yang terdiri dari elemen-elemen atau subjek-subjek yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti. Dari kelompok ini, peneliti kemudian memberikan karakteristik atau atribut tertentu yang akan menjadi dasar dalam menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah sejumlah 60 karyawan yang bekerja di BMT Sarana Wiraswasta Muslim.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2019:20), sampel merupakan kelompok objek atau subjek yang dipilih dari populasi, dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang relevan untuk dipelajari. Sementara itu, Sugiyono (2013:81) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mencerminkan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, seluruh

populasi yang terdiri dari 60 orang dijadikan sampel. Pengambilan sampel ini mengacu pada penelitian Lakens (2021) yang menyatakan bahwa ukuran sampel kecil dapat diterima jika didukung justifikasi yang jelas, seperti fokus penelitian yang spesifik dan analisis statistik yang tepat. Sementara itu, A. Samaranayaka *et al.* (2021) menyarankan bahwa dalam penelitian kuantitatif, proporsi sampel terhadap populasi harus diperhatikan, dan sampel kecil dapat digunakan dengan perhitungan yang cermat, termasuk pengendalian bias dan peningkatan reliabilitas melalui desain *sampling* yang optimal.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan proses pemilihan individu-individu dari populasi untuk dijadikan subjek dalam penelitian (Stratton, 2019). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Umumnya Teknik *sampling* jenuh diterapkan ketika jumlah populasi tergolong kecil atau ketika semua anggota populasi dianggap memiliki karakteristik yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik ini diterapkan untuk memastikan keakuratan data, khususnya pada populasi yang kecil, sehingga setiap responden dapat memberikan kontribusi dalam analisis data (Nasution & Pasaribu, 2021).

3.5 Data dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini secara umum dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori, yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menyelidiki masalah penelitian tertentu. Metode pengumpulan data primer meliputi kuesioner Google Form dan basis data yang dibentuk selama proses penelitian. Data ini bersifat khusus dan dirancang untuk mendukung tujuan penelitian yang sedang dilaksanakan (Mazhar, 2021).

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk tujuan yang berbeda, namun kemudian digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang baru. Sumber data sekunder yaitu berupa observasi, wawancara, artikel, jurnal, dan literatur lainnya (Supriyanto dan Ekowati, 2019:23).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat penting untuk memastikan bahwa fakta atau bukti yang dikumpulkan bersifat objektif dan akurat, tanpa adanya penyimpangan dari data yang sesungguhnya. Beberapa teknik yang diterapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang terstruktur, di mana pertanyaan-pertanyaan disusun untuk memperoleh informasi yang relevan dari responden. Validitas dan desain kuesioner memiliki peranan yang sangat penting dalam menjamin keberhasilan penelitian (Yusoff *et al.*, 2021).

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode utama dalam pengumpulan data di bidang ilmu perilaku. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data primer melalui pengamatan langsung terhadap tindakan, interaksi, atau proses yang terjadi di lapangan (Mazhar, 2021).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasionalisasi merujuk pada proses mendefinisikan variabel-variabel dalam penelitian agar dapat diukur dengan tepat. Variabel-variabel tersebut dapat dibedakan menjadi variabel independen atau dependen, dan operasionalisasi mencakup penjelasan mengenai bagaimana data dikumpulkan, diklasifikasikan, serta dianalisis (Andrade, 2021). Operasionalisasi memastikan bahwa definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian selaras dengan data yang dikumpulkan, sehingga keduanya konsisten dan relevan dengan konteks penelitian yang sedang berlangsung. Proses ini sangat penting untuk menjaga kesesuaian antara teori yang mendasari penelitian dan fakta-fakta empiris yang diperoleh (Mahé & McLauchlin, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, variabel-variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel Bebas (*Work-Life Balance*/X1)

Variabel bebas berfungsi untuk menguji hipotesis melalui analisis regresi. Variabel ini dapat memengaruhi variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung, dan hasil analisis digunakan untuk

mengukur sejauh mana kontribusinya terhadap variasi variabel terikat (Uyanah, 2022).

Indikator *work-life balance* dalam penelitian ini akan mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Nasution & Ali, 2020), (McDonald & Bradley, 2017), dan (Bhattacharya *et al.*, 2020), sebagai berikut :

- a. Manajemen Waktu
 - b. Interferensi Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi
 - c. Keseimbangan Kepuasan
 - d. Dukungan dalam Pekerjaan
2. Variabel Bebas (Lingkungan Kerja/X₂)

Indikator Lingkungan Kerja dalam penelitian ini akan mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Parashakti *et al.*, 2020), (Sedarmayanti, 2017), sebagai berikut :

- a. Infrastruktur dan Fasilitas Kerja
 - b. Pencahayaan
 - c. Sirkulasi udara
 - d. Kebersihan
 - e. Hubungan antar karyawan
3. Variabel Terikat (Kinerja Karyawan/Y)

Variabel terikat merupakan elemen dalam penelitian yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Tujuan utamanya adalah untuk mengukur dampak yang ditimbulkan oleh perubahan variabel bebas tersebut. Variabel

terikat juga memberikan data empiris yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian (Morin *et al.*, 2021).

Indikator Kinerja Karyawan dalam penelitian ini akan mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Mardiani & Chandra, 2022), (Halim *et al.*, 2019), (Parashakti *et al.*, 2020), sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja
 - b. Kuantitas Kerja
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Efektivitas
4. Variabel Mediasi (Kepuasan Kerja/Z)

Variabel mediasi berperan sebagai mediator yang memperjelas atau memperkuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, serta memiliki penerapan yang luas di berbagai bidang (Cahyati & Sumartik, 2022).

Indikator Kepuasan Kerja dalam penelitian ini akan mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Putra & Asnur, 2020), (Oktaviani & Sopiah, 2022), (Mangkunegara, 2009), sebagai berikut :

- a. Kesesuaian Pekerjaan dengan Kemampuan
- b. Tingkat Gaji
- c. Kesempatan Promosi
- d. Dukungan Supervisi
- e. Hubungan Antar Rekan Kerja

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item
<i>Work-Life Balance (X1)</i> (Nasution & Ali, 2020), (McDonald & Bradley, 2017), (Bhattacharya <i>et al.</i> , 2020).	WLB (<i>Work-Life Balance</i>) merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengelola waktu dan energi dengan cara yang memungkinkan mereka memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Hal ini meliputi aspek pekerjaan, keluarga, serta kegiatan lainnya seperti studi atau hobi.	Manajemen Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselarasan waktu kerja dan preferensi individu (fleksibilitas kerja). 2. Kemampuan mengelola waktu tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.
		Interferensi Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menunjukkan tanggung jawab dan sikap profesional terhadap pekerjaan. 2. Tingkat keterlibatan emosional yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
		Keseimbangan Kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan seseorang dalam menikmati pekerjaan serta kehidupan pribadi yang sedang dijalani
		Dukungan dalam Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan perusahaan, atasan, serta hubungan dengan rekan kerja. 2. Dukungan keluarga terhadap pekerjaan. 3. Keseimbangan yang harmonis antara peran keluarga dan karir.
Lingkungan Kerja (X2) (Sedarmayanti, 2017), (Parashakti <i>et al.</i> , 2020).	Lingkungan kerja mencakup semua alat, peralatan, bahan, serta kondisi sekitar yang mempengaruhi cara karyawan bekerja. Lingkungan ini dapat dibagi menjadi dua kategori : fisik dan non-fisik.	Infrastruktur dan Fasilitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja nyaman dan mendukung produktivitas 2. Sistem teknologi informasi yang disediakan perusahaan beroperasi dengan baik. 3. Sistem keamanan yang cukup di tempat kerja, seperti penggunaan CCTV dan pengawasan keamanan.
		Pencahayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan di kantor sudah memenuhi standar dan mendukung kelancaran pekerjaan.
		Sirkulasi Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sistem ventilasi berfungsi, baik secara alami (seperti jendela dan ventilasi) maupun mekanis (seperti AC dan <i>exhaust fan</i>).

		Kebersihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja yang bersih dan tertata rapi membantu untuk lebih fokus dan produktif. 2. Peralatan kerja dalam kondisi bersih dan terawat.
		Hubungan Antar Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan sosial antara rekan kerja berjalan dengan baik. 2. Komunikasi yang efektif antara karyawan.
Kinerja Karyawan (Y) (Mardiani & Chandra, 2022), (Halim <i>et al.</i> , 2019), (Parashakti <i>et al.</i> , 2020).	Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan peran, tugas, dan tanggung jawabnya di dalam organisasi, yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas sesuai dengan arahan dari pemimpin. 2. Kualitas <i>output</i>/kerja yang dihasilkan sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan organisasi.
		Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan. 2. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan akurat.
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiba tepat waktu. 2. Menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien.
		Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian tujuan di tempat kerja berkontribusi terhadap keberhasilan tim dan organisasi.
Kepuasan Kerja (Z) (Putra & Asnur, 2020), (Oktaviani & Sopiha, 2022), (Mangkunegara, 2009).	Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang meliputi elemen tugas, hasil kerja, dan persepsi terhadap pengawasan yang diterima. Kepuasan kerja dianggap sebagai indikator kunci keberhasilan suatu organisasi.	Kesesuaian Pekerjaan dengan Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas pekerjaan disesuaikan dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. 2. Tingkat kebebasan dan kontrol yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.
		Tingkat Gaji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diterima sebanding dengan tanggung jawab yang dilakukan. 2. Bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang diberikan sesuai.
		Kesempatan Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh mana perusahaan memberi peluang bagi karyawan untuk memperoleh promosi. 2. Keadilan dalam proses promosi.

		Dukungan Supervisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh mana supervisor bersikap terbuka dalam komunikasi dan memberi umpan balik yang konstruktif. 2. Supervisor memberikan dukungan emosional, memotivasi, dan mudah diakses ketika dibutuhkan.
		Hubungan Antar Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama yang baik dan saling mendukung antar rekan kerja. 2. Adanya kepercayaan, saling menghargai, dan keharmonisan di antara mereka.

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024).

3.8 Skala Pengukuran

Dalam proses penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah instrumen pengukuran psikometrik yang dirancang untuk menilai sikap dan opini dengan menggunakan skala ordinal. Data yang diperoleh dapat dianggap sebagai data interval jika memenuhi kriteria tertentu, seperti penerapan skor komposit dan penyesuaian jumlah titik pada skala (FWU *Journal of Social Sciences*, 2022). Rensis Likert, pengembang skala ini, menyarankan penggunaan lima hingga tujuh kategori untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan, mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju." Skala ini sering digunakan untuk mengevaluasi sikap atau keyakinan individu dalam populasi studi secara subyektif (Stratton, 2018).

Tabel 3. 2
Ukuran Variabel Penelitian

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

3.9 Analisis Data

Dalam penelitian ilmiah, analisis data dilakukan untuk mengolah informasi yang diperoleh dari sampel, menginterpretasikan hasil menggunakan teknik statistik, serta menjawab hipotesis atau pertanyaan penelitian. Proses ini mencakup analisis eksploratori dan konfirmatori untuk memperkuat kesimpulan penelitian (Chadli *et al.*, 2021). Salah satu metode analisis data yang umum digunakan adalah "analisis multivariat". Analisis multivariat dalam konteks ini merujuk pada teknik statistik untuk menganalisis data dengan lebih dari dua variabel secara bersamaan. Dalam pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM), analisis ini digunakan untuk memahami hubungan kompleks antara variabel laten dan variabel pengukuran (Hair *et al.*, 2013). PLS (*Partial Least Squares*) adalah teknik statistik berbasis varian yang dirancang untuk mengatasi masalah dalam analisis regresi berganda. Teknik ini bertujuan untuk memprediksi apakah terdapat pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen, serta menentukan hubungan teoritis antara keduanya.

Dalam penelitian ini, *work-life balance* dan lingkungan kerja berperan sebagai variabel eksogen, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel endogen. Metode analisis SEM-PLS digunakan untuk mengukur variabel laten yang mencakup *work-life balance*, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, dengan pendekatan melalui sejumlah indikator yang relevan. Dalam penelitian ini, teknik analisis data SEM-PLS akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Dalam PLS-SEM (*Partial Least Squares*

Structural Equation Modeling), terdapat dua komponen utama yang disebut sebagai model luar (*outer model*) dan model dalam (*inner model*) (Hair *et al.*, 2013).

3.9.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model, atau yang sering disebut sebagai model pengukuran, menggambarkan hubungan antara variabel laten (konstruk) dan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya (Henseler *et al.*, 2009). Dalam *outer model*, setiap item pertanyaan variabel akan melalui proses pengujian validasi, yang mencakup beberapa tahap, termasuk validitas konvergen dan diskriminan.

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel laten (konstruk) benar-benar mencerminkan konstruk tersebut. Dengan kata lain, validitas konvergen menunjukkan bahwa indikator-indikator yang seharusnya mengukur konstruk yang sama saling berkorelasi secara signifikan. Terdapat beberapa elemen yang mendasari validitas konvergen. AVE (*Average Variance Extracted*) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai validitas konvergen. Nilai AVE dihitung dengan mengambil rata-rata dari varians yang diekstraksi oleh indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Sebuah konstruk dianggap memiliki validitas konvergen yang baik jika nilai $AVE \geq 0,50$, yang berarti lebih dari 50% varians pada indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut (Fornell & Larcker, 1981).

Factor Loadings adalah koefisien yang menunjukkan seberapa besar kontribusi setiap indikator terhadap konstruk. Muatan indikator harus $\geq 0,50$

untuk dianggap valid. Semakin dekat muatan indikator ke 1, terutama jika berada di antara 0,50 dan 0,70, maka indikator tersebut semakin baik. Indikator tersebut dapat dipertimbangkan, namun perlu evaluasi lebih lanjut. Indikator dengan muatan di bawah 0,50 biasanya dianggap tidak memadai dan sebaiknya dihapus (Hair et al, 2013).

b. Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dalam konteks *outer model* PLS-SEM bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk yang berbeda dalam model dapat dibedakan secara jelas satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* untuk menguji apakah interval kepercayaan untuk perbedaan muatan indikator antara konstruk yang berbeda tidak mencakup nilai nol. Jika interval kepercayaan tidak mencakup nol, maka validitas diskriminan dapat dianggap tercapai (Henseler & Fassott, 2010).

3.9.1.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam *outer model* PLS-SEM bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk menunjukkan konsistensi dan stabilitas yang tinggi. *Alpha Cronbach* adalah ukuran yang paling sering digunakan untuk menilai reliabilitas konsistensi internal. Nilai *Alpha Cronbach* berkisar antara 0 hingga 1, dimana nilai sebesar 0,70 dianggap reliabel, dan nilai di atas 0,70 dianggap memadai untuk penelitian di bidang sosial. (Tavakol & Dennick, 2011).

Formula :

$$\alpha = \frac{N * \bar{c}}{\bar{v} + (N - 1) * \bar{c}}$$

Di mana N adalah jumlah item, \bar{c} adalah rata-rata covarians antar item, dan \bar{v} adalah rata-rata varians item.

Reliabilitas komposit adalah ukuran yang lebih tepat, karena memperhitungkan bobot masing-masing indikator. Nilai reliabilitas komposit juga sebesar 0,70 dianggap reliabel, dan nilai di atas 0,70 untuk menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (Hair et al, 2013).

Formula :

$$\frac{(\sum_{i=1}^p \lambda_i)^2}{(\sum_{i=1}^p \lambda_i)^2 + \sum_i^p v(\delta)}$$

Keterangan :

λ_i = *factor loading*

F = *factor variance*

Θ_{ii} = *error variance*

3.9.2 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural (*inner model*) dalam PLS-SEM bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk laten dalam model penelitian. Model struktural menggambarkan hubungan sebab-akibat antar variabel laten, dan uji ini

penting untuk memastikan bahwa model yang diajukan dapat menjelaskan varians dari konstruk yang diteliti. Pengukuran kualitas model struktural melibatkan beberapa indikator, seperti R^2 (koefisien determinasi) yang mengukur proporsi varians dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan kategori :

- 0,19 lemah
- 0,33 sedang
- 0,67 kuat

Selain itu, ukuran efek (f^2) digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara konstruk, dengan kategori :

- 0,02 untuk efek kecil
- 0,15 untuk efek sedang
- 0,35 untuk efek besar.

Analisis mediasi dan moderasi juga digunakan dalam model struktural. Analisis mediasi mengidentifikasi apakah hubungan antara dua konstruk dipengaruhi oleh konstruk ketiga, sedangkan analisis moderasi menguji apakah variabel moderasi mempengaruhi hubungan antara dua konstruk (Hair et al, 2013).

3.9.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Dalam uji *inner model*, nilai *Path Coefficient* yang dihitung akan diuji untuk menguji hipotesis. Nilai t tabel yang digunakan adalah 1,96 pada tingkat signifikansi 0,05 (5 persen). Jika t hitung lebih besar dari

t tabel atau nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau dianggap terbukti (Ghozali & Latan, 2012).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil BMT SWM Malang

Koperasi BMT Sarana Wiraswasta Muslim, atau yang lebih dikenal sebagai BMT SWM, adalah salah satu koperasi serba usaha yang berlokasi di Kota Malang. Koperasi ini beralamat di Jalan Dinoyo Permai No. 39, Kelurahan Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Sesuai dengan namanya, BMT Sarana Wiraswasta Muslim merupakan koperasi berbasis Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yang telah memiliki sertifikasi aktif dengan peringkat kredibilitas A.

Bank Koperasi Sarana Wiraswasta Muslim, yang berlokasi di Kota Malang, mulai dirintis pada September 1996 oleh sekelompok aktivis gerakan koperasi, LSM, serta tokoh masyarakat yang peduli terhadap pemberdayaan ekonomi rakyat berbasis syariat Islam. Koperasi ini didirikan dengan tujuan menghimpun kekuatan kolektif dari berbagai lapisan masyarakat, termasuk pedagang dan wirausahawan, melalui pengembangan lembaga keuangan syariah. Sejalan dengan perkembangan pemahaman tentang koperasi, pemerintah merevisi peraturan terkait koperasi dan mengklasifikasikannya menjadi lima jenis, yaitu koperasi produsen, koperasi konsumen, koperasi jasa, koperasi simpan pinjam, dan koperasi serba usaha (Prihatini D, 2011). Dalam perkembangannya, koperasi ini kemudian ditetapkan sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU). Bank koperasi ini memperoleh pengesahan resmi dari pemerintah sebagai Koperasi Serba Usaha (KSU) pada tahun 1998.

Koperasi Serba Usaha BMT Sarana Wiraswasta Muslim memiliki nomor badan hukum 562/BH/KWK.13/VIII/1998.

Berikut adalah gambaran singkat tentang beberapa layanan keuangan yang ditawarkan oleh Bank Koperasi Sarana Wiraswasta Muslim, yang meliputi :

A. Simpanan

1. Harian Wadiah dan Mudharabah
2. Berjangka Fitri, Qurban dan Pendidikan

B. Investasi

1. Dana Syirkah Temporer 3-24 Bulan
2. Dana Keanggotaan SHU

C. Pembiayaan

1. Barang/Jasa Murabahah
2. Modal Kerja Musyarakah
3. Usaha Ramadhan

D. Pinjaman

1. Pinjaman Tunai Qardh
2. Pinjaman Tunai Qardhul Hasan

E. Baitul Maal

1. Amil Zakat Infaq Shodaqoh
2. Penyaluran Dana Wakaf Tunai

4.1.2 Visi dan Misi BMT SWM Malang

A. Visi

Menjadi koperasi syariah unggulan pilihan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan ekonomi berbasis prinsip-prinsip syariah yang adil dan berkelanjutan.

B. Misi dan Tujuan

1. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggota melalui unit usaha halal yang produktif dan berkelanjutan.
2. Memberikan layanan keuangan berbasis syariah yang mudah, terjangkau dan modern.
3. Mendukung pemberdayaan ekonomi anggota dan masyarakat melalui pengelolaan Baitul Maal yang Amanah.
4. Berperan aktif dalam meningkatkan literasi keuangan syariah anggota dan masyarakat umum di lingkungan sekitar.

4.1.3 Profil Perusahaan

Nama Koperasi : Koperasi Konsumen BMT Sarana Wiraswasta Muslim

Tanggal Badan Hukum : 18 Agustus 1998

Nomor Badan Hukum : 562/BH/KWK.13/VIII/1998

Alamat : Jl. Dinoyo Permai No. 39 Malang

Kecamatan : Lowokwaru

Kabupaten/Kota : Kota Malang

Provinsi : Jawa Timur

Bentuk Koperasi : Primer Kabupaten/Kota

Jenis Koperasi : Konsumen

Kelompok Koperasi : Koperasi Serba Usaha

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Lampiran menyajikan hasil identifikasi mengenai karakteristik responden. Berikut adalah penjelasan mengenai responden berdasarkan temuan penelitian.

A. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 1
Distribusi Karakteristik Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Persentase
22-29	22	37%
30-35	28	47%
36-44	10	16%
Jumlah	60	100%

Sumber data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh data bahwa responden berusia 22-29 tahun berjumlah 37%, responden berusia 30-35 tahun berjumlah 47%, dan responden berusia 36-44 tahun berjumlah 16%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam kelompok usia 30-35 tahun memiliki jumlah terbanyak dibandingkan kelompok usia lainnya.

B. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Distribusi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	24	41%
Perempuan	36	59%
Jumlah	60	100%

Sumber data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.2, diperoleh informasi bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yang menunjukkan dominasi kelompok tersebut dalam sampel yang diteliti.

C. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3
Distribusi Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	9	15%
Sarjana/Diploma	50	83%
Magister	1	2%
Jumlah	60	100%

Sumber data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan pada tingkat sarjana atau diploma, yang mengindikasikan bahwa kelompok ini mendominasi dalam struktur pendidikan sampel penelitian tersebut.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini memanfaatkan skala Likert yang terdiri dari sejumlah item terstruktur untuk mengumpulkan data. Setiap rangkaian item mencerminkan tanggapan dari responden, dengan bobot penilaian yang diberikan berkisar dari 1 hingga 5, mencerminkan tingkat variasi dalam persepsi atau pendapat mereka.

Tabel 4. 4
Nilai Per-Pertanyaan

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

Sumber data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

4.3.1 Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Sebanyak enam indikator digunakan untuk mengukur variabel *Work-Life Balance*. Hasil pengukuran berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan disajikan dalam tabel berikut di bawah ini.

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Work-Life Balance*

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	6	10%	16	27%	12	20%	21	35%	5	8%	3.05
X1.2	7	12%	14	23%	15	25%	17	28%	7	12%	3.05
X1.3	5	8%	11	19%	18	30%	21	35%	5	8%	3.16
X1.4	6	10%	13	22%	27	45%	10	17%	4	6%	2.88
X1.5	5	8%	8	14%	18	30%	23	38%	6	10%	3.28
X1.6	6	10%	8	14%	21	35%	20	33%	5	8%	3.16

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi tercatat pada item X1.5, yaitu materi yang mengukur persepsi karyawan tentang dukungan keluarga terhadap pekerjaan mereka, dengan skor sebesar 3,28. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah terdapat pada item X1.4, yang berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan dari perusahaan, atasan, serta hubungan baik dengan rekan kerja, dengan skor 2,88. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang cenderung merasakan dukungan yang lebih besar dari keluarga mereka dalam menjalankan pekerjaan dibandingkan dari lingkungan kerja.

4.3.2 Variabel *Work Environment* (X2)

Sebanyak tujuh indikator digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja. Hasil pengukuran berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	1	2%	2	3%	14	23%	28	47%	15	25%	4.00
X1.2	1	2%	10	16%	18	30%	19	32%	12	20%	3.51
X1.3	1	2%	4	6%	24	40%	19	32%	12	20%	3.61
X1.4	0	0%	6	10%	15	25%	22	37%	17	28%	3.83
X1.5	3	5%	7	12%	12	20%	26	43%	12	20%	3.61
X1.6	1	2%	8	13%	12	20%	30	50%	9	15%	3.63
X1.7	1	2%	5	9%	17	28%	26	43%	11	18%	3.68

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Dari data yang tersaji dalam tabel di atas, nilai rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi diperoleh pada item X1.1, yakni terkait materi "Ruang kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas," dengan skor mencapai 4,00. Sementara itu, nilai rata-rata terendah tercatat pada item X1.2, yang mengacu pada "Sistem teknologi informasi yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik dan mendukung pekerjaan," dengan skor 3,51. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang cenderung menilai ruang kerja yang nyaman sebagai faktor yang signifikan dalam meningkatkan dan mendukung produktivitas kerja mereka.

4.3.3 Variabel *Job Satisfaction* (Z)

Terdapat tujuh indikator digunakan untuk mengevaluasi variabel Kepuasan Kerja. Hasil pengukuran tersebut berasal dari data yang dikumpulkan dari responden dan disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	2	3%	24	40%	24	40%	10	17%	3.70
X1.2	1	2%	5	8%	24	40%	21	35%	9	15%	3.53
X1.3	0	0%	6	10%	34	57%	14	23%	6	10%	3.33
X1.4	1	2%	4	7%	35	58%	15	25%	5	8%	3.31
X1.5	1	2%	6	10%	27	44%	16	27%	10	17%	3.46
X1.6	1	2%	6	10%	30	50%	14	23%	9	15%	3.40
X1.7	0	0%	3	5%	25	42%	20	33%	12	20%	3.68

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel di atas, nilai rata-rata frekuensi (*mean*) tertinggi tercatat pada item X1.1, yaitu pernyataan "Tugas pekerjaan saya disesuaikan dengan keterampilan dan kompetensi yang saya miliki," dengan skor sebesar 3,70. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah terdapat pada item X1.4, yang berkaitan dengan pernyataan "Saya merasa bahwa proses promosi di perusahaan ini adil," dengan skor 3,31. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang cenderung merasa puas dengan penyesuaian tugas pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kompetensi mereka, meskipun mereka tampaknya kurang yakin akan keadilan dalam proses promosi di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara aspek penugasan dan kebijakan promosi di lingkungan kerja mereka.

4.3.4 Variabel *Employee Performance* (Y)

Tabel 4. 8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	1	2%	4	7%	8	13%	30	50%	17	28%	3.96
Y1.2	1	2%	2	3%	8	13%	30	50%	19	32%	4.06
Y1.3	1	2%	1	2%	27	45%	20	33%	11	18%	3.65

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

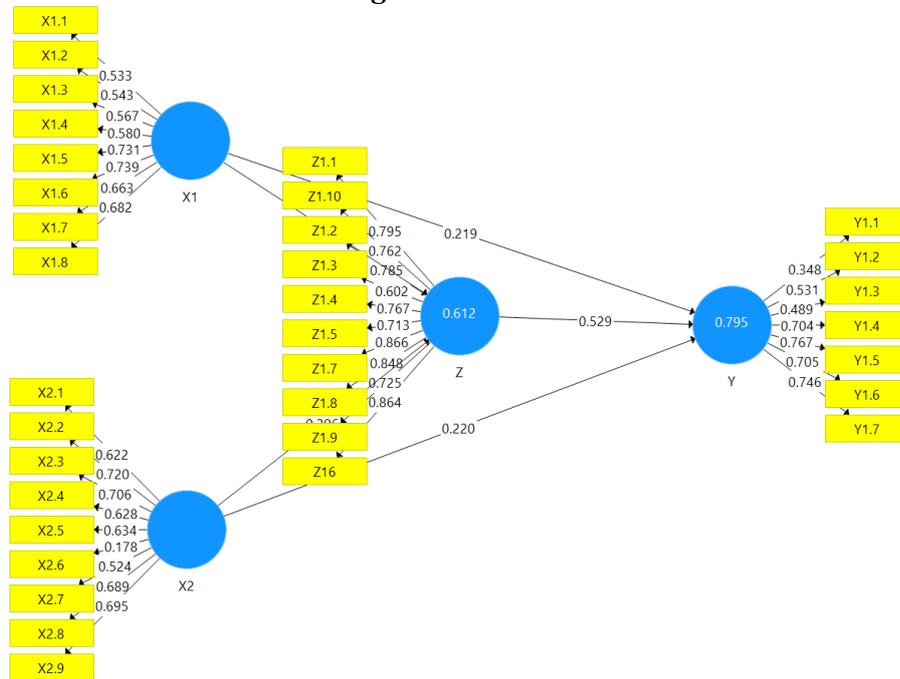
Berdasarkan data pada tabel di atas, rata-rata frekuensi tertinggi tercatat pada item Y1.2, yaitu pernyataan "Saya menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien" dengan skor 4,06. Sebaliknya, rata-rata terendah terdapat pada item Y1.3, yaitu pernyataan "Pencapaian tujuan di tempat kerja saya mendukung keberhasilan tim dan organisasi" dengan skor 3,65. Dengan demikian, karyawan BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang cenderung merasa puas dengan penyelesaian tugas secara cepat dan efisien, tetapi kurang yakin bahwa pencapaian tujuan kerja mereka berkontribusi pada keberhasilan tim dan organisasi.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

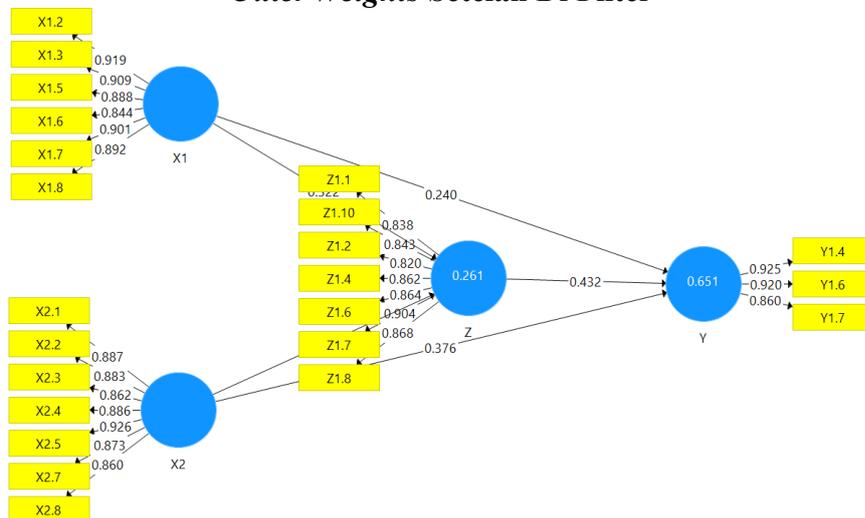
Model PLS yang digunakan dalam penelitian tentang pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang telah dianalisis sebelum dan sesudah penyaringan indikator variabel.

Gambar 4.1
Outer Weights Sebelum Di Filter



Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Gambar 4.2
Outer Weights Setelah Di Filter



Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Dalam model akhir penelitian ini, variabel *Work-Life Balance* diwakili oleh enam indikator, variabel Lingkungan Kerja oleh tujuh indikator, variabel Kepuasan Kerja oleh tujuh indikator, dan variabel Kinerja Karyawan oleh tiga indikator.

4.4.2 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.4.2.1 Uji Validitas

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Outer loadings dihitung berdasarkan validitas konvergen suatu variabel. Suatu variabel dianggap valid jika nilai *outer loadings*-nya lebih besar dari 0,7. Berikut adalah tabel yang menunjukkan nilai *outer loadings* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4. 9
Outer Loadings

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.919			
X1.2	0.909			
X1.3	0.888			
X1.4	0.844			
X1.5	0.901			
X1.6	0.892			
X2.1		0.887		
X2.2		0.883		
X2.3		0.862		
X2.4		0.886		
X2.5		0.926		
X2.6		0.873		
X2.7		0.860		
Y1.1			0.925	
Y1.2			0.920	
Y1.3			0.860	
Z1.1				0.838
Z1.2				0.843
Z1.3				0.820
Z1.4				0.862
Z1.5				0.864

Z1.6				0.904
Z1.7				0.868

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *outer loadings* di atas 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga dapat dinyatakan valid.

2. Validitas Diskriminan

Apabila nilai *cross loadings* suatu indikator lebih tinggi dibandingkan dengan variabel laten lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan kata lain, indikator tersebut secara kuat merepresentasikan konstruk variabelnya sendiri dibandingkan konstruk variabel lain. Tabel 4.10 menyajikan rincian nilai *cross loadings* untuk setiap indikator 1 yang dianalisis.

Tabel 4. 10
Cross Loadings

	<i>Work-Life Balance</i>	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.1	0.919	0.236	0.492	0.408
X1.2	0.909	0.289	0.479	0.399
X1.3	0.888	0.233	0.410	0.339
X1.4	0.844	0.306	0.482	0.384
X1.5	0.901	0.156	0.451	0.385
X1.6	0.892	0.187	0.435	0.232
X2.1	0.129	0.887	0.491	0.331
X2.2	0.221	0.883	0.516	0.400
X2.3	0.198	0.862	0.575	0.376
X2.4	0.302	0.886	0.558	0.361
X2.5	0.380	0.926	0.587	0.320
X2.6	0.247	0.873	0.486	0.348
X2.7	0.157	0.860	0.575	0.365
Y1.1	0.517	0.503	0.925	0.591
Y1.2	0.511	0.567	0.920	0.599
Y1.3	0.369	0.592	0.860	0.656
Z1.1	0.403	0.406	0.592	0.838
Z1.2	0.394	0.400	0.675	0.843

Z1.3	0.309	0.243	0.572	0.820
Z1.4	0.344	0.361	4.524	0.862
Z1.5	0.229	0.196	0.415	0.864
Z1.6	0.433	0.399	0.675	0.904
Z1.7	0.257	0.352	0.554	0.868

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *cross loadings* tertinggi pada variabel laten yang diukurnya dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator secara umum dapat dianggap valid dalam mengukur konstruk variabelnya masing-masing.

4.4.2.2 Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*

Apabila nilai *composite reliability* (CR) untuk setiap variabel menunjukkan angka di atas 0,7, maka variabel-variabel tersebut secara umum dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Rincian nilai CR untuk setiap variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4. 11
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0.953	0.959	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.954	0.961	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.885	0.929	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.949	0.951	Reliabel

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa nilai *composite reliability* untuk setiap variabel penelitian bernilai diatas 0,7. Hasil ini secara umum diterima sebagai indikator reliabilitas yang memadai dalam penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas internal yang baik.

2. Cronbach's Alpha

Tabel 4. 12
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0.949	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.953	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.885	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.940	Reliabel

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 4.12, diperoleh nilai variabel sebagai berikut, variabel *work-life balance* (X1) sebesar 0,949, lingkungan kerja (X2) 0,953, kepuasan kerja (Z) 0,940, dan kinerja karyawan (Y) 0,885. Karena seluruh nilai variabel tersebut melebihi atau diatas 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

4.4.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis *inner model* (model struktural) dilakukan setelah *outer model* (model pengukuran) memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Evaluasi *inner model* dapat dilihat melalui nilai R^2 pada konstruk dependen. Tingkat pengaruh variabel independen terhadap dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (*R Square*). Nilai $R^2 > 0,67$ menunjukkan kekuatan prediksi yang baik (kategori kuat). Hasil perhitungan R^2 untuk masing-masing konstruk disajikan dalam Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4. 13
R Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.651	0.632
Kepuasan Kerja	0.261	0.235

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 4.13, *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja

dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,261. Artinya, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 26,1% variasi dalam kepuasan kerja, sedangkan 73,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama oleh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan R^2 sebesar 0,651. Nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 65,1% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 34,9% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

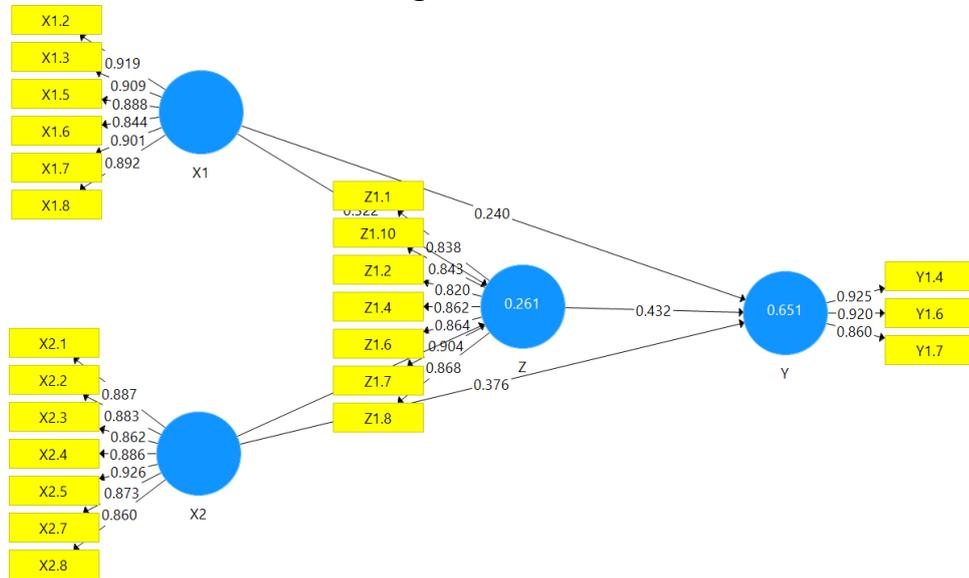
4.4.4 Uji Hipotesis

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model struktural. Untuk menguji hubungan ini, digunakan uji t sebagai metode utama. Hasil analisis ditampilkan dalam bentuk :

- a. Diagram jalur (*path diagram*)
- b. Nilai koefisien regresi
- c. Efek tidak langsung antar variabel

Data-data ini menjadi dasar untuk menguji hipotesis penelitian. Penjelasan lengkap tentang pengujian hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4. 3
Outer Weights Setelah Di Filter



Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Pengujian hipotesis statistik dalam Smart PLS menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel data. Berikut merupakan hasil analisis Smart PLS dengan teknik *bootstrapping* tersebut.

Tabel 4. 14
Uji Hipotesis

Pengaruh	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work-Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.240	0.247	0.111	2.155	0.031
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.376	0.370	0.117	3.211	0.001
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.139	0.137	0.048	2.885	0.004
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.138	0.146	0.082	1.682	0.093

Sumber Data : Data primer yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4, diketahui bahwa :

Variabel *work-life balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* sebesar 2,155 (*p values* = 0,031 < 0,05) dengan koefisien pengaruh sebesar 0,240. **Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif *work-life balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.**

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* sebesar 3.211 (*p values* = 0.001 < 0,05) dengan koefisien pengaruh sebesar 0.376. **Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.**

Variabel *work-life balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* sebesar 2.885 (*p values* = 0.004 < 0,05) dengan koefisien pengaruh sebesar 0.139. **Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif *work-life balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dapat diterima.**

Variabel lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* sebesar 1.682 (*p values* = 0.093 > 0,05) dengan koefisien pengaruh sebesar 0.138. **Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan**

adanya pengaruh positif lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) ditolak.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden. Sebelumnya, telah dilakukan pengujian terhadap 34 butir pertanyaan dalam kuesioner untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur. Seluruh instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel setelah melalui proses pengujian.

4.5.1 Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap *Employee Performance* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang. Hal ini berarti bahwa semakin baik perusahaan dalam menciptakan kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Dengan kata lain, karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Kondisi *work-life balance* yang baik ini juga dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi stres, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Temuan penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* yang baik di BMT Sarana Wiraswasta Muslim mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

mereka cenderung lebih bahagia dan nyaman dalam bekerja, sehingga performa kerja meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Valery *et al.* (2023), Udin (2023), serta Banu dan Tjprc (2019) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* memang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Quran surah Al-Qashash ayat 73 yang berbunyi :

وَمِنْ رَحْمَتِهِ ۖ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾

Artinya : “Berkat rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang agar kamu beristirahat pada malam hari, agar kamu mencari sebagian karunia-Nya (pada siang hari), dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.” (Q.S Al-Qashash ayat 73).

Surah Al-Qashash ayat 73 tidak hanya menjelaskan tentang pergantian siang-malam, tetapi juga prinsip dasar *work-life balance* dalam Islam. Allah menetapkan malam untuk istirahat dan siang untuk bekerja, menunjukkan bahwa produktivitas optimal hanya tercapai ketika ada keseimbangan antara waktu kerja dan pemulihan. Ini merupakan bentuk rahmat Allah agar manusia dapat menjaga kesejahteraan fisik dan mentalnya. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

4.5.2 Pengaruh *Work Environment* (X2) Terhadap *Employee Performance* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti fasilitas, penerangan, dan suhu udara, maupun aspek non-fisik seperti suasana kerja dan hubungan antar pegawai secara

proporsional akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan kenyamanan dan motivasi, tetapi juga memperkuat komunikasi, kolaborasi, serta semangat kerja karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kreativitas, dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu berkomitmen untuk terus memperbaiki dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan dapat optimal dan tujuan organisasi tercapai secara efektif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Angin *et al.* (2021) dan Sugma (2022), yang menyatakan bahwa dukungan sosial (seperti kerja sama tim) dan kondisi fisik lingkungan kerja (seperti fasilitas yang memadai) berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitaskan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah ayat 105).

QS. At-Taubah 9:105 menunjukkan dua syarat penting untuk kinerja optimal. Pertama, lingkungan fisik yang memadai seperti fasilitas kerja lengkap dan tempat nyaman sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan. Kedua, aspek non-fisik berupa motivasi spiritual (pengawasan Allah) dan sosial (penilaian Rasul dan

mukminin) yang menciptakan rasa bertanggung jawab dan makna dalam bekerja. Dalam praktik modern, ini dapat diwujudkan melalui sistem penilaian kinerja yang transparan dan budaya kerja kolaboratif. Ayat ini mengajarkan bahwa produktivitas maksimal hanya tercapai ketika perusahaan memperhatikan keseimbangan antara kelengkapan fasilitas fisik dan kesehatan lingkungan psikologis-sosial karyawannya.

4.5.3 Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap *Employee Performance* (Y) Melalui *Job Satisfaction* (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian, *work-life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui peran mediasi kepuasan kerja (Z) di BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Dengan kata lain, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, sehingga *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Temuan ini menguatkan hipotesis atau H3 yang menyatakan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga terjadi melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan secara optimal agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang kemudian berdampak positif pada performa kerja secara keseluruhan di BMT Sarana Wiraswasta Muslim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Prasetyo & Wardoyo (2023), Susanto *et al.* (2022), dan Rafsanjani *et al.* (2019), yang juga membuktikan bahwa

kepuasan kerja berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Temuan ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa *work-life balance* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja dengan produktivitas karyawan.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an surah Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ 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 (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash ayat 77).

Ayat ini menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan antara urusan duniawi termasuk pekerjaan dan persiapan untuk kehidupan akhirat. Dalam konteks ini, Islam menganjurkan umatnya untuk bersikap proporsional dalam menjalani tanggung jawab profesional tanpa mengabaikan kewajiban spiritual dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan prinsip keseimbangan dalam Islam, yang menolak ekstremisme baik dalam urusan dunia maupun ibadah. Dengan demikian, seorang muslim dituntut untuk mengelola pekerjaan secara produktif, namun tetap memprioritaskan hubungan dengan Allah (*hablum minallah*) dan hubungan sosial (*hablum minannas*) sebagai bentuk ketaqwaan yang menyeluruh.

4.5.4 Pengaruh *Work Environment* (X2) Terhadap *Employee Performance* (Y) Melalui *Job Satisfaction* (Z) Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi di Kantor BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja telah disediakan, kondisi tersebut belum cukup efektif untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Dengan kata lain, kepuasan kerja sebagai mediator tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara optimal. Kemungkinan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang ada belum memenuhi kebutuhan atau harapan karyawan sehingga tidak meningkatkan kepuasan mereka secara berarti. Akibatnya tanpa peningkatan kepuasan kerja, pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan menjadi tidak signifikan. Selain itu, hal ini mengindikasikan bahwa variabel lain di luar lingkungan kerja mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui jalur mediasi kepuasan, perusahaan perlu melakukan perbaikan yang lebih menyeluruh.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan riset dari Setyawan (2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks tertentu, faktor kepuasan kerja mungkin bukan determinan

utama yang memengaruhi produktivitas karyawan. Temuan semacam ini memperkaya wawasan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak selalu bersifat linier dan positif, melainkan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel moderasi atau *intervening* lainnya.

Penelitian ini berkaitan dengan Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 58 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*” (QS. An-Nisa ayat 58).

Ayat tersebut menekankan pentingnya keadilan dan amanah dalam menjalankan tanggung jawab, yang merupakan dua nilai utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Meskipun secara teoritis lingkungan kerja yang adil dan amanah diyakini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan menghargai setiap individu, namun dalam konteks penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan atau positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mungkin lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui pendekatan *Partial Least Squares* (PLS). Analisis dilakukan dengan *software* SmartPLS versi 4.0, yang menghasilkan temuan-temuan sebagai berikut :

- 1 Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan performa kerja karyawan. Secara lebih spesifik, ketika karyawan mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang, mereka cenderung memiliki energi, motivasi, dan fokus yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.
- 2 Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Temuan ini mengungkapkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik, yang mencakup aspek fisik maupun psikososial, berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja. Secara lebih rinci,

lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal.

- 3 Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui peran mediasi kepuasan kerja (Z) di BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Temuan ini mengungkapkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Mekanisme ini terjadi karena ketika karyawan merasakan keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk menunjukkan kinerja yang baik.
- 4 Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi di BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja mungkin memengaruhi karyawan secara langsung, namun efeknya tidak cukup kuat untuk menciptakan perubahan yang berarti pada tingkat kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain adanya variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, atau kemungkinan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak bersifat linier.

5.2 Saran

1. Saran untuk Perusahaan

Meskipun penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan lingkungan kerja tidak secara signifikan memediasi kinerja karyawan, rekomendasi yang ada tetap relevan dan penting untuk diterapkan oleh BMT Sarana Wiraswasta Muslim. Temuan ini justru memperkuat bahwa peningkatan kinerja harus diupayakan melalui pendekatan langsung terhadap kedua aspek tersebut. Oleh karena itu, BMT Sarana Wiraswasta Muslim perlu lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawannya dengan menerapkan jam kerja fleksibel atau opsi kerja dari rumah, mengingat hal ini terbukti dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, perusahaan juga perlu meninjau ulang kondisi lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas fisik maupun suasana, serta memperbanyak apresiasi kepada karyawan. Pelatihan bagi manajer juga esensial agar mereka dapat memimpin dengan adil dan membangun kepercayaan, yang secara keseluruhan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang mungkin belum tercakup dalam penelitian ini. Tingkat kinerja antar karyawan juga bervariasi, sehingga penting untuk terus menelusuri faktor-faktor di luar penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Saran untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan di satu lokasi, yaitu BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang, sehingga hasilnya mungkin belum dapat digeneralisasi secara luas ke seluruh BMT atau lembaga

sejenis lainnya. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan melibatkan lebih banyak BMT atau institusi serupa. Selain itu, penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dapat memperkaya analisis dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Variabel seperti keamanan psikologis, etos kerja, kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan, perilaku organisasi, serta pengembangan keterampilan atau pengalaman kerja dapat menjadi fokus penelitian berikutnya untuk lebih memahami berbagai aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pendekatan tersebut, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih lengkap dan bermanfaat bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia dalam dunia bisnis syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- 1864-37-7362-1-10-20221228. (n.d.).
- 73402-ID-Pengaruh-Work-Life-Balance-dan-Burnout-t. (n.d.).
- Agung Prasetyo, C., & Tri Wijayati Wardoyo, D. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342–358.
- Agus Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127.
- Andrade, C. (2021). A Student's Guide to The Classification and Operationalization of Variables in The Conceptualization and Design of A Clinical Study: *Part 1. Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(2), 177–179.
- Artikel+Yeni+Setiani. (n.d.).
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99.
- Bett, F., Sang, H., & Chepkwony, P. (2022). Flexible Work Arrangement and Employee Performance: An Evidence of Work-life Balance Practices. *East African Journal of Business and Economics*, 5(1), 80–89.
- Bisnis, J. M., Kewirausahaan, D., Hayani, W., Asfiah, N., & Robbie, R. I. (2021). Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at NTB Province Hospitals.
- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2020). Congruence Is Not Everything: a Response Surface Analysis on The Role of Fit Between Actual and Preferred Working Time Arrangements for Work-Life Balance. *Chronobiology International*, 37(9–10), 1287–1298.
- Cahyati, I., & Sumartik. (2022). The Effect of Workload Rewards and Organizational Commitment on Employee Performance Through Job

Satisfaction as An Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17.

Citrva Arbyan Setyo Riyanto, A. (2023). The Influence Of The Work Environment On Employee Performance. *In Jurnal Studi Manajemen Organisasi*.

Dermawan Perangin Angin, Marto Silalahi, Marthin Hutler Ambarita, Sudung Simatupang, & Swendy Barus. (2021). Work Environment Factors In Affecting Employee Performance. *International Journal of Social Science*, 1(3), 203–208.

Dhyan Parashakti, R., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector.

Ekonomi, J., dan Akuntansi, M., & Ichsandy Hanggara, D. (2024). Neraca Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada RS X Yang Terdapat Di Ponorogo).

Farsole, Dr. A. (2023). The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal Of Scientific Research In Engineering And Management*, 07(08).

Gadzali, S. S. (2023). Application Of Work-Life Balance In Banking : A Study Of Its Impact On Employee Well-Being.

Gede Agus Yogiana, & I Gede Riana. (2023). Work-Life Balance Mediate: Workplace Flexibility on Job Satisfaction. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(2), 1039–1049.

Gede Riana, I., Suparna, G., Gusti Made, I., Kot, S., & Rajiani, I. (2020). Human Resource Management in Promoting Innovation and Organizational Performance. *In Problems and Perspectives in Management (Vol. 18, Issue 1, pp. 107–118). LLC CPC Business Perspectives*.

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. In *Long Range Planning* (Vol. 46, Issues 1–2, pp. 1–12). Elsevier Ltd.
- Halim, P., Badruddin, S., Hidayat, A., & Maulamin, T. (2019). Competence and Commitment: Two Factors that Impact Performance in Organizations.
- Hamid, A. A. (2020). Assessing The Relationship Between Work Life Balance And Employee Job Satisfaction. 797–802.
- Handayani, P. F., & Joeliaty, J. (2023). The Role Of Work Life Balance, Workplace Discomfort Behavior, Psychological Well Being, And Employee Assistance Program On Job Satisfaction. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(2), 412–421.
- Imperative Role Of Human Resource Management In Organizational Ac. (n.d.).
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99.
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At PT Ici Paints Indonesia). 2(5).
- Jean de Dieu, R., Marc Tiana, A., Mamy Alfa, R., & Marie Hervé, R. J. (2022). Relationship Between Perception Of The Work Environment And Employee Performance. *International Journal of Applied Science and Engineering Review*, 03(01), 36–52.
- Karoso, S., Riinawati, R., Ilham, R. N., Rais, R. G. P., & Latifa, D. (2022). Analyzing the Relationship of Work Environment and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Madani Society*, 1(3), 167–173.

- Khuay Guan Lionel, L., Channuwong, S., & Wongmajarpinya, K. (2023). Human Resource Management And Organizational Performance. *International Journal of Advanced Research*, 11(05), 872–881.
- Kusumaningtyas Sugiyanto, E., Rahman, T., & Santoso, A. (2020). Islamic Work Ethics in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction. 14(2).
- Lakens, D. (2022). Sample Size Justification. In *Collabra: Psychology* (Vol. 8, Issue 1). *University of California Press*.
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19).
- Luh Ari Purwantini, N., & Made Sri Nopiyani, N. (2023). Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Denpasar.
- Manajerial, J., Kewirausahaan, D., Adinata, M. C., Turangan, J. A., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. 05(01), 195–201.
- Mardiani, I. N., & Chandra, R. (2022). The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 30–34.
- Mazhar, S. A. (2021). Methods of Data Collection: A Fundamental Tool of Research. *Journal of Integrated Community Health*, 10(01), 6–10.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance in The Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11).
- Misra, S., Colomo-Palacios, R., Casado-Lumbreras, C., Internacional de La Rioja, U., David, S. O., Soto-Acosta, P., Akpan Udo Usoro, A., Johann Stettina,

C., Baxter, G. J., Alor-Hernández, G., Hsu, J., Miguel Gómez-Berbís, J., Carlos III de Madrid, U., Li Qin, S., Fernández Sanz, L., Alfredo Martins Amaral, L., & Russ, M. (n.d.). Editor In-Chief Editor In Chief Emeritus Associate Editors Editorial Review Board. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*.

Nasution, N., & Ali, M. (2020). *Jambura Science Of Management* The Importance Of Work Life Balance To Improve Work Satisfaction. *JSM*, 2(2).

Nauval, A., & Agung Kuntadi, Y. (2022). Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(3).

Oktaviani, R. (2022). Systematic Literature Review Of Job Satisfaction : An Overview And Bibliometric Analysis. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(1), 185–203.

Pramana, I. G. N. A. A., & Putra, M. S. (2022). The Effect of Work-Life Balance on Work Engagement Mediated by Job Satisfaction and Life Satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(5), 735–748.

Putra, E. M., & Asnur, L. (2020). Analysis of Employee Satisfaction Towards Salary, Position, Position Promotion, And Supervision. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 569–575.

Prihatini, D. (2011). Peningkatan Koperasi Dalam Konteks Pemberdayaan Koperasi.

Razumova, T. O., Aleshina, A. B., & Maria A. Serpikhova. (2020). Work-life Balance Under Conditions of Changes in The Quality of Working Life Level of Life of The Population of The Regions of Russia, 16(3), 24–37.

Riset Ekonomi dan Bisnis, J., Arifin, M., Agus Muharto, dan, Administrasi Bisnis, I., & Tinggi Ilmu Administrasi Panglima Sudirman, S. (n.d.) (2022).

Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan).

Samaranayaka, A., Cameron, C., & Turner, R. M. (2021). Sample Size in Health Research.

Stratton, S. J. (2018). Likert Data. In *Prehospital and Disaster Medicine* (Vol. 33, Issue 2, pp. 117–118). Cambridge University Press.

Stratton, S. J. (2019). Data Sampling Strategies for Disaster and Emergency Health Research. In *Prehospital and Disaster Medicine* (Vol. 34, Issue 3, pp. 227–229). Cambridge University Press.

Sugma, S. H. (2022). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 169.

Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195.

Suryaputra, N. (2023). Impact Analysis of Work Environment Mediated by Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study Asuransi Siap). *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(04).

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13.

Swaminathan, A., & R, R. R. (2023). *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)* A Survey On Impact Of Work-Life Balance On Work Performance Of Employees At Wildcraft India LTD, Bengaluru.

Timur, J. (2020). Peran Nilai Islami Anggota Koperasi dalam Meningkatkan Eksistensi Lembaga (Studi Pada Koperasi Serba Usaha-Sarana Wiraswasta Muslim Kota Malang).

Unikom_Shindy Latifah Ar Rohmah_11_BAB II. (2019).

Yusoff, M. S. B., Arifin, W. N., & Hadie, S. N. H. (2021). ABC of Questionnaire Development and Validation for Survey Research. *In Education in Medicine Journal* (Vol. 13, Issue 1, pp. 97–108). Penerbit Universiti Sains Malaysia.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Skripsi

Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh: Adinda Nur Azizah

**Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap
Employee Performance Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Di
BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Adinda Nur Azizah, mahasiswa Jurusan Manajemen di UIN Malang. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) dengan judul "*Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Work Environment Terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi di BMT Sarana Wiraswasta Muslim Malang.*"

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana keseimbangan antara kehidupan dan kerja (*work-life balance*), lingkungan kerja, serta kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna mengisi kuesioner penelitian yang saya sertakan berikut ini.

Partisipasi Bapak/Ibu sangat berharga untuk keberhasilan penelitian ini. Jawaban dan identitas yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian akademik. Sebelum mengisi kuesioner, mohon dibaca petunjuk pengisiannya. Saya menghargai waktu dan kontribusi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Terima Kasih atas partisipasi dan kerjasamanya, Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Adinda Nur Azizah

A. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin ;

Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pernyataan :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

DAFTAR PERTANYAAN

Work-Life Balance (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Waktu kerja saya sudah selaras dengan preferensi pribadi saya (fleksibilitas kerja)					
2	Saya mampu mengelola waktu dengan baik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga					
3	Saya mampu menunjukkan tanggung jawab dan sikap profesional terhadap pekerjaan					
4	Saya memiliki tingkat keterlibatan emosional yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
5	Saya merasa puas dalam menikmati pekerjaan serta kehidupan pribadi yang sedang saya jalani					
6	Saya merasakan dukungan dari perusahaan, atasan, serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
7	Saya merasakan dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan saya					
8	Saya mampu menjaga keseimbangan yang harmonis antara peran keluarga dan karier					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Ruang kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas					
2	Sistem teknologi informasi yang disediakan perusahaan beroperasi dengan baik dan mendukung pekerjaan					
3	Sistem keamanan di tempat kerja, seperti penggunaan CCTV dan pengawasan keamanan sudah memadai					
4	Pencahayaan di kantor memenuhi standar dan mendukung aktivitas kerja					
5	Sistem ventilasi di kantor berfungsi dengan baik, baik secara alami (seperti jendela dan ventilasi) maupun mekanis (seperti kipas angin)					
6	Lingkungan kerja yang bersih dan tertata rapi membantu saya untuk lebih fokus dan produktif					
7	Peralatan kerja dalam kondisi bersih dan terawat					
8	Saya merasakan hubungan sosial yang baik antara rekan kerja					
9	Saya merasakan komunikasi yang efektif antara karyawan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan arahan dari pemimpin					
2	Kualitas output/kerja yang dihasilkan sesuai dengan ekspektasi dan kebutuhan organisasi					
3	Saya bekerja sesuai dengan standar dan target yang ditetapkan					
4	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan akurat					
5	Saya tiba di kantor tepat waktu					
6	Saya menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien					
7	Pencapaian tujuan di tempat kerja saya berkontribusi terhadap keberhasilan tim dan organisasi					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Tugas pekerjaan saya disesuaikan dengan keterampilan dan kompetensi yang saya miliki					
2	Tingkat kebebasan dan kontrol yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas saya					
3	Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab yang saya lakukan					
4	Bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang saya terima sesuai dengan kinerja dan kontribusi saya					
5	Perusahaan memberikan peluang bagi saya untuk memperoleh promosi					
6	Saya merasa bahwa proses promosi di perusahaan ini adil					
7	Supervisor saya bersikap terbuka dalam komunikasi dan memberi umpan balik yang konstruktif					
8	Supervisor saya memberikan dukungan emosional, memotivasi, dan mudah diakses ketika dibutuhkan					
9	Saya merasakan kerja sama yang baik dan saling mendukung di antara rekan kerja					
10	Terdapat kepercayaan, saling menghargai, dan keharmonisan di antara rekan kerja					

Lampiran 2. Output PLS

Outer Loadings

	X1.	X2.	Y	Z
X1.2	0.919			
X1.3	0.909			
X1.5	0.888			
X1.6	0.844			
X1.7	0.901			
X1.8	0.892			
X2.1		0.887		
X2.2		0.883		
X2.3		0.862		
X2.4		0.886		
X2.5		0.926		
X2.7		0.873		
X2.8		0.860		
Y1.4			0.925	
Y1.6			0.920	
Y1.7			0.860	
Z1.1				0.838
Z1.10				0.843
Z1.2				0.820
Z1.4				0.862
Z1.6				0.864
Z1.7				0.904
Z1.8				0.868

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...
X1.	0.949	0.953	0.959	0.796
X2.	0.953	0.954	0.961	0.779
Y	0.885	0.885	0.929	0.814
Z	0.940	0.949	0.951	0.735

Cross Loadings

	X1.	X2.	Y	Z
X1.2	0.919	0.236	0.492	0.408
X1.3	0.909	0.289	0.479	0.399
X1.5	0.888	0.233	0.410	0.339
X1.6	0.844	0.306	0.482	0.384
X1.7	0.901	0.156	0.451	0.385
X1.8	0.892	0.187	0.435	0.232
X2.1	0.129	0.887	0.491	0.331
X2.2	0.221	0.883	0.516	0.400
X2.3	0.198	0.862	0.575	0.376
X2.4	0.302	0.886	0.558	0.361
X2.5	0.380	0.926	0.587	0.320
X2.7	0.247	0.873	0.486	0.348
X2.8	0.157	0.860	0.575	0.365
Y1.4	0.517	0.503	0.925	0.591
Y1.6	0.511	0.567	0.920	0.599
Y1.7	0.369	0.592	0.860	0.656
Z1.1	0.403	0.406	0.592	0.838
Z1.10	0.394	0.400	0.675	0.843
Z1.2	0.309	0.243	0.572	0.820
Z1.4	0.344	0.361	0.524	0.862
Z1.6	0.229	0.196	0.415	0.864
Z1.7	0.433	0.399	0.675	0.904
Z1.8	0.257	0.352	0.554	0.868

Fornell-Lacker

	X1.	X2.	Y	Z
X1.	0.892			
X2.	0.266	0.883		
Y	0.516	0.616	0.902	
Z	0.407	0.406	0.683	0.857

Heterotrait (HTMT)

	X1.	X2.	Y	Z
X1.				
X2.	0.275			
Y	0.561	0.667		
Z	0.411	0.414	0.731	

R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.651	0.632
Z	0.261	0.235

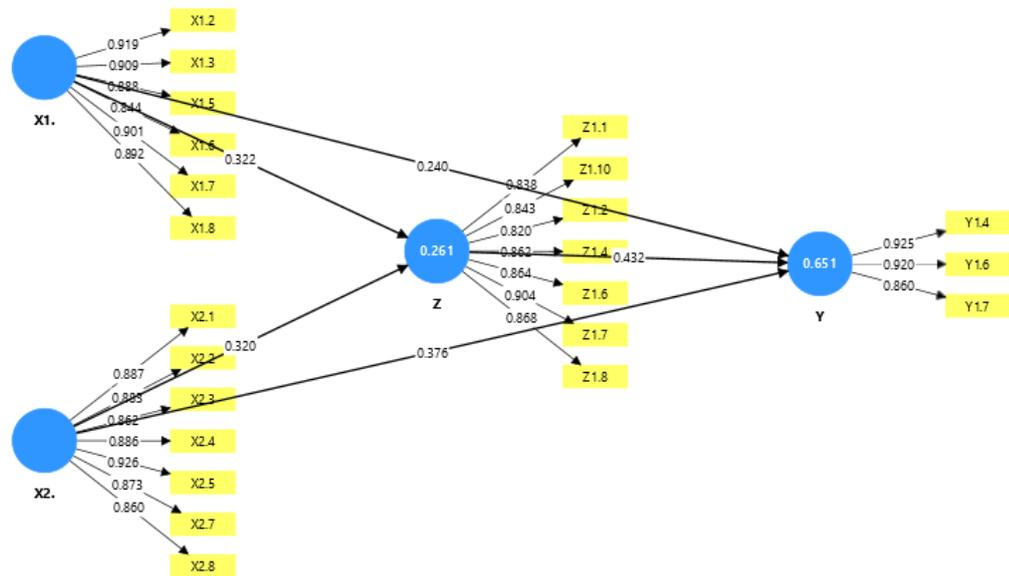
Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Y	0.240	0.247	0.111	2.155	0.031
X1. -> Z	0.322	0.327	0.123	2.608	0.009
X2. -> Y	0.376	0.370	0.117	3.211	0.001
X2. -> Z	0.320	0.331	0.163	1.964	0.050
Z -> Y	0.432	0.432	0.080	5.438	0.000

Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Z -> Y	0.139	0.137	0.048	2.885	0.004
X2. -> Z -> Y	0.138	0.146	0.082	1.682	0.093

Outer Model



Lampiran 3. Jurnal Bimbingan Skripsi



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

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110251
Nama : Adinda Nur Azizah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BMT SARANA WIRASWASTA MUSLIM**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	24 Oktober 2024	Diskusi mengenai variabel dan kerangka pemikiran terkait topik yang akan diangkat.	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	29 Oktober 2024	Mendiskusikan kerangka konseptual dan variabel yang telah diperbarui.	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	30 Oktober 2024	Diskusi mengenai penelitian terdahulu yang mendukung kerangka konseptual.	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	6 November 2024	Bimbingan Bab 1 yang mencakup pembahasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian.	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	14 November 2024	Mengecek revisi Bab 1 yang telah diperbaiki serta melakukan bimbingan untuk Bab 2, yang mencakup penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka konseptual, hipotesis, dan hubungan antar variabel.	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	19 November 2024	Mengecek revisi Bab 2 yang telah diperbaiki minggu lalu, serta melakukan bimbingan untuk Bab 3 yang membahas metode penelitian, yang mencakup rancangan metode, teknik pengumpulan data, dan analisis yang akan digunakan dalam penelitian.	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	25 November 2024	Mengirimkan revisi Bab 3 yang telah diperbaiki, dari saran dan masukan yang diterima sebelumnya.	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	28 April 2025	bimbingan bab 4 dan bab 5 serta konsultasi revisi minggu lalu	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 28 April 2025

Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

Lampiran 4. Lembar Bebas Plagiasi



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 : Adinda Nur Azizah
NIM : 210501110251
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BMT SARANA WIRASWASTA MUSLIM**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	19%	15%	0%

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

Malang, 18 Mei 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5. Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-4338/F.Ek.1/PP.00.9/12/2024 18 Desember 2024
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan Instansi BMT Sarana Wiraswasta Muslim**

Jl. Dinoyo Permai No.39, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Adinda Nur Azizah

NIM : 210501110251

Program Studi : Manajemen

Semester : VII (Tujuh)

Contact Person : 085730176743

Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Di BMT Sarana Wiraswasta Muslim

Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Waktu Pelaksanaan : 17 Desember 2024 s.d 20 Desember 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 6. Bukti Penelitian



Lampiran 7. Biodata Peneliti**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Adinda Nur Azizah

Tempat, tanggal lahir : Malang, 21 Januari 2003

Alamat Asal : Perum Joyogrand XII/214 Malang

Telepon/Hp : 085730176743

E-mail : adindaazizah41@gmail.com

Pendidikan Formal :

2010-2016 : SDN Merjosari 2 Malang

2016-2019 : SMP Negeri 4 Malang

2019-2021 : SMA Negeri 7 Malang

Pengalaman dan Aktivitas :

1. Volunteer Panitia Sie Konsumsi pada acara Malam Keakraban (Makrab) Angkatan Jurusan.
2. Volunteer Panitia Sie Humas dan Akomodasi dalam kegiatan Orientasi Studi dan Pengenalan Kampus (Ospek) Jurusan.
3. Panitia Divisi Acara dalam Kuliah Kerja Nyata (KKN) Kampus Universitas Islam Negeri Maliki Malang

Malang, 12 Mei 2025

Adinda Nur Azizah