

**DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI DAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten
Pasuruan)**

SKRIPSI



Oleh:

Mochammad Irsyat Qolbana

NIM. 220501110044

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

2026

**DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI DAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten
Pasuruan)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

Mochammad Irsyat Qolbana

NIM. 220501110044

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

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN
KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Kabupaten Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

Mochammad Irsyat Qolbana

NIM : [220501110044](#)

Telah Disetujui Pada Tanggal 20 Februari 2026

Dosen Pembimbing,



Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

**DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN
KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Kabupaten Pasuruan)**

SKRIPSI

Oleh

MOHAMMAD IRSYAT QOLBANA

NIM : [220501110044](#)

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu
Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 26 Februari 2026

Susunan Dewan Penguji:

Tanda
Tangan

- 1 Ketua Penguji
Syahirul Alim, M.M
NIP. 197712232009121002
- 2 Anggota Penguji
Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd
NIP. 197809292014111001
- 3 Sekretaris Penguji



<https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/pengesahan/skrripsi/1396>

09/03/26, 12:34
Halaman 1 dari 2

Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

HALAMAN PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mochammad Irsyat Qolbana
Nim : 220501110044
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan) adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak orang 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, 15 Februari 2026

Hormat saya.



Mochammad Irsyat Qolbana

NIM : 220501110044.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil alamin puja dan puji Syukur Allah SWT yang telah memberikan saya Kesehatan, kekuatan, kemudahan dan kesabaran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi teladan utama dalam menuntun umat menuju kehidupan yang penuh kebaikan dan keberkahan.

Dengan mengucapkan bismillahirrahmanirrahim Dengan terselesainya skripsi ini, kelulusan ini saya persembahkan kepada Kedua orang tua saya yaitu Bapak Santuso dan Ibu Hasami yang telah membiayai saya dan selalu memberikan doa serta dukungan dalam setiap Langkah ini. Kedua saya persembahkan kepada nenek saya yaitu Ibu Sanikma yang selalu mendukung dan Mendoakan serta memberi semangat saya dalam perjalanan kuliah dari pasuruan menuju malang. Serta teman teman saya yang selalu menemani dan memberi dukungan saya dalam suka maupun duka.

Karya sederhana ini juga penulis persembahkan kepada diri sendiri, yang telah berjuang melewati berbagai proses, tantangan, dan keterbatasan dengan penuh kesabaran serta keyakinan untuk terus melangkah meraih cita-cita. Dengan penuh rasa hormat, penulis turut menyampaikan terima kasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan, khususnya kepada dosen pembimbing, Dr. Faisol, M.Pd, yang dengan sabar memberikan arahan, dukungan, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini hingga akhirnya dapat terselesaikan.

MOTTO

“وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾”

-QS (An-Najm: 39)

“فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾”

-QS (Al- Insyirah 5-6)

“Kau bisa patahkan kakiku, tapi tidak dengan mimpi mimpi ku.”

-Tulus (Manusia Kuat)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "*DAMPAK WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)*".

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari Jalan kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.si., CHARM., CRMP. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M. EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Setiani, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Faisol M.Pd. selaku dosen pembimbing yang senantiasa membimbing mulai awal hingga akhir penyelesaian skripsi.
5. Ir. Diana Lukita Rahayu, MM. selaku kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.
6. Dra. Nurhayati Purba, MM. selaku sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.
7. Kedua orang tua saya dan seluruh keluarga saya yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spiritual.
8. Seluruh Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

9. Sahabat saya HUBI TEAM dan Teman-teman ekonomi 2022 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 15 Februari 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Penelitian	10
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Empiris.....	12
2.2 Kajian Teoritis	21
2.2.1 Work-life Balance.....	21
2.2.2 Motivasi	28
2.2.3 Kepuasan.....	31
2.2.4 Kinerja	34
2.3 Pengaruh Antar Variabel	37
2.3.1 <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja	37
2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	38

2.3.3 <i>Work-life Balance</i> Melalui Motivasi Terhadap Kinerja	39
2.3.4 Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja	40
2.3.5 <i>Work-life Balance</i> Melalui Kepuasan Terhadap Kinerja.....	42
2.3.6 Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Terhadap Kinerja.....	43
2.4 Kerangka Konseptual	44
2.5 Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis Penelitian	45
3.2 Lokasi Penelitian	45
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.3.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel	46
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	47
3.5 Data dan Jenis Data	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data	48
3.7 Definisi Operasional Variabel	50
3.8 Skala Pengukuran	57
3.9 Analisis Data	57
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	57
3.9.2 Analisis PLS (Partial Least Square).....	58
3.9.3 Uji Hipotesis Langsung	58
3.9.4 Uji Mediasi	59
BAB IV	60
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Hasil Penelitian.....	60
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.1.2 Struktur Organisasi	61
4.2 Deskripsi Responden.....	61
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.3.1 Variabel <i>Work-life Balance</i>	62
4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja	62
4.3.3 Variabel Kinerja.....	63
4.3.4 Variabel Motivasi	64

4.3.5 Variabel Kepuasan.....	64
4.4 Uji Validitas	65
4.5 Uji Realibilitas.....	68
4.6 Analisis Partial Least Square.....	69
4.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	69
4.6.2 Convergent Validity.....	69
4.6.3 Discriminant Validity	73
4.6.4 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	75
4.6.5 Pengujian Hipotesis	77
4.7 Pembahasan	80
4.7.1 Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja.....	80
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	82
4.7.3 Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja	84
4.7.4 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja.....	85
4.7.5 Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Yang dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	86
4.7.6 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Yang dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	88
BAB V.....	90
PENUTUP.....	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pencapaian Sasaran Kinerja	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan	20
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	53
Tabel 4. 1 Variabel Work-life Balance	62
Tabel 4. 2 Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 4. 3 Variabel Kinerja.....	63
Tabel 4. 4 Variabel Motivasi	64
Tabel 4. 5 Variabel Kepuasan	64
Tabel 4. 6 Uji Validitas	65
Tabel 4. 7 Uji Validitas	67
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4. 9 Nilai Loading Factor	71
Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	72
Tabel 4. 11 Nilai Cross Loading.....	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji R Square.....	75
Tabel 4. 13 Path Coeffisients.....	76
Tabel 4. 14 Hasil Uji Direct Effect.....	77
Tabel 4. 15 Hasil Uji Mediasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	61
Gambar 4. 2 Model Pengukuran	70
Gambar 4. 3 Model Bootstrapping.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	103
Lampiran 2 Analisis Data.....	106
Lampiran 3 Outer Model.....	107
Lampiran 4 Inner Model	108
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	109
Lampiran 6 Proses Penyebaran Kuisisioner	110
Lampiran 7 Hasil Turnitin.....	112
Lampiran 8 Jurnal Bimbingan.....	113

ABSTRAK

Mochammad Irsyat Qolbana. 2026. Skripsi: DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)

Pembimbing : Dr. Faisol, M.Pd

Kata Kunci : Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan yang dituntut memberikan pelayanan publik secara optimal. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan masih menghadapi berbagai permasalahan terkait kinerja pegawai yang belum optimal, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang belum sepenuhnya tercapai, serta kondisi lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling terhadap pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, serta dokumentasi yang relevan dengan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel serta menguji peran mediasi motivasi dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi dan kepuasan kerja terbukti memperkuat hubungan antara kondisi kerja dengan peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa

peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian organisasi dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Mochammad Irsyat Qolbana. 2026. Thesis. THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AND SATISFACTION AS MEDIATION VARIABLES (Study at the Department of Industry and Trade of Pasuruan Regency)

Supervisor : Dr. Faisol, M.Pd

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

Human resources are a key factor in determining the success of an organization, especially in government agencies that are required to provide public services optimally. The Industry and Trade Office of Pasuruan Regency still faces various problems related to employee performance that is not yet optimal, the balance between work and personal life (work-life balance) that has not been fully achieved, as well as working conditions that need to be improved. These conditions have the potential to affect employee motivation and job satisfaction, which ultimately impacts performance. Therefore, this study aims to analyze the influence of work-life balance and work environment on employee performance, with motivation and job satisfaction as mediating variables.

This study uses a quantitative approach with a purposive sampling technique on employees of the Industry and Trade Office of Pasuruan Regency. Data were collected through the distribution of questionnaires, interviews, and documentation relevant to the research. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Squares (PLS) to test both direct and indirect relationships between variables as well as to examine the mediating role of motivation and job satisfaction.

Research results show that work-life balance and the work environment affect employee performance both directly and indirectly through motivation and job satisfaction as mediating variables. Motivation and job satisfaction are proven to strengthen the relationship between working conditions and improvements in employee performance. These findings imply that enhancing work-life balance and creating a conducive work environment should be a focus for organizations when formulating human resource management policies to sustainably improve employee performance.

مستخلص البحث

محمد إرشاد قلبنا 2026. البحث العلمي. أثر التوازن بين العمل والحياة وبيئة العمل على أداء الموظفين مع اعتبار الدافعية والرضا الوظيفي متغيرين وسيطين (دراسة في إدارة الصناعة والتجارة بمقاطعة باسوروان).

المشرف: د. فيصل، الماجستير

الكلمات الرئيسية: التوازن بين العمل والحياة، بيئة العمل، الدافعية، الرضا الوظيفي، أداء الموظفين

تعتبر الموارد البشرية عاملاً رئيسياً في تحديد نجاح المنظمة، وخاصة في الجهات الحكومية التي يُطلب منها تقديم الخدمات العامة بشكل أمثل. لا تزال دائرة الصناعة والتجارة في مقاطعة باسوروان تواجه العديد من المشكلات المتعلقة بأداء الموظفين الذي لم يكن مثالياً بعد، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية الذي لم يتحقق بالكامل، بالإضافة إلى ظروف بيئة العمل التي تحتاج إلى تحسين. هذه الظروف قد تؤثر على دافعية ورضا الموظفين عن العمل، مما يؤدي في النهاية إلى التأثير على أداء العمل. لذلك، يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة وبيئة العمل على أداء الموظفين مع اعتبار الدافع والرضا الوظيفي متغيرين وسيطة.

لذلك، يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير التوازن بين العمل والحياة وبيئة العمل على أداء الموظفين، مع اعتبار الدافعية والرضا الوظيفي كمتغيرين وسيطين. استخدم هذا البحث منهجاً كمياً مع تقنية أخذ العينات الهادفة لموظفي دائرة الصناعة والتجارة في مقاطعة باسوروان. تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات والمقابلات والوثائق ذات الصلة بالبحث. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام طريقة نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) القائمة على المربعات الصغرى الجزئية (PLS) لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات ولاختبار الدور الوسيط للدافع والرضا الوظيفي.

أظهرت نتائج البحث أن التوازن بين العمل والحياة وبيئة العمل يؤثران على أداء الموظفين سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال الدافعية والرضا الوظيفي كمتغيرات وسيطة. وقد ثبت أن الدافعية والرضا الوظيفي يعززان العلاقة بين ظروف العمل وتحسين أداء الموظفين. وتقدم هذه النتائج دلالة على أن تحسين التوازن بين العمل والحياة وخلق بيئة عمل مناسبة يجب أن يكون محور اهتمام المنظمات عند صياغة سياسات إدارة الموارد البشرية من أجل رفع أداء الموظفين بشكل مستدام.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, serta mengoptimalkan potensi tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Faizah et al., 2025) .

Manajemen SDM merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Di era globalisasi dan persaingan ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten produktif, dan berkomitmen. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya terbatas pada proses rekrutmen dan seleksi, tetapi juga mencakup upaya peningkatan motivasi kerja, pemenuhan kepuasan kerja, menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), serta pembentukan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan pengelolaan yang baik terhadap aspek-aspek tersebut, organisasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Taryono et al., 2025).

Organisasi dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal melalui pengelolaan yang baik dari faktor ini, pada akhirnya meningkatkan kinerja (Taryono et al., 2025). Kinerja individu merupakan hasil akhir dari upaya mereka dalam melaksanakan tugas yang diemban sesuai dengan standar posisi yang mereka pegang (Rahmadani & Sampeliling, 2023)

Menurut Husna & Prasetya, (2024). kinerja diukur berdasarkan kemampuan mencapai tujuan pekerjaan dalam batas waktu dan anggaran yang ditentukan. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan sejauh mana mereka memenuhi tujuan pekerjaan mereka. Standar operasional, norma yang berlaku, dan kriteria untuk mencapai tujuan organisasi menyediakan parameter di mana kinerja sering kali diukur (Suciati et al., 2022). Sejumlah variabel, termasuk keseimbangan kerja-hidup yang sehat, mempengaruhi pencapaian kinerja.

Untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, harus ada harmoni antara kehidupan profesional dan pribadi seseorang, sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka di kedua bidang tanpa gangguan dari yang lain (Sulindra et al., 2025). Menjaga keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat sangat penting karena mengajarkan orang untuk membagi perhatian dan sumber daya mereka secara adil antara kehidupan profesional dan pribadi, memungkinkan mereka untuk berkembang di kedua bidang (Juniar et al., 2025). Kemampuan individu untuk mencapai dan memenuhi tujuan pribadi mereka sambil sekaligus memenuhi tanggung jawab sosial yang menyertai tanggung jawab pekerjaan mereka adalah yang membentuk keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat, bukan tingkat efektivitas atau kinerja yang tinggi (Ramos et al., 2009).

Karyawan dapat beroperasi lebih efektif dan produktif ketika mereka memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik, menurut penelitian oleh Dwipa & Dahmiri, (2023). Hal ini terutama berlaku dalam meningkatkan fokus, manajemen waktu, dan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Raymond et al., (2024) menunjukkan bahwa kinerja karyawan terpengaruh negatif oleh beban kerja berlebihan, jadwal kerja yang kaku, dan ketidakhadiran dukungan kebijakan untuk keseimbangan kerja-kehidupan dalam organisasi.

Faktor tempat kerja atau rekan kerja, bersama dengan keseimbangan kerja-kehidupan, merupakan pemicu peningkatan kinerja karyawan. Kinerja baik atau buruk pada akhirnya ditentukan oleh komponen sosial, fisik, dan psikologis lingkungan kerja organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan standar output pekerjaan (Ahmad et al., 2022). Karyawan lebih cenderung memberikan upaya terbaik dan tetap termotivasi dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung (Alqorrib et al., 2023).

Penerangan, suhu, dan keamanan merupakan aspek fisik dari lingkungan kerja yang baik, namun ada juga aspek non-fisik, seperti hubungan yang baik antara manajer serta karyawan, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif (Sarip & Mustangin, 2023). Fokus dapat terganggu

serta kinerja serta hasil kerja dapat menurun jika ada beberapa unsur tidak mendukung di tempat kerja (Prayudi et al., 2023).

Faktor lingkungan kerja, seperti suasana yang menyenangkan dan ruang yang cukup, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, menurut penelitian Christyaningsih & Marsudi, (2024). Disisi lain penelitian, Surya & Anggraini (2024) menunjukkan bahwa kondisi kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan lebih fokus pada hal-hal seperti beban kerja, sistem penilaian, dan target pekerjaan daripada pada tuntutan pekerjaan mereka.

Motivasi memiliki peran sentral sebagai kekuatan atau energi yang meningkatkan semangat yang tinggi dan komitmen seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan, yang timbul dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari lingkungan eksternal (Indriyani & Amini, 2020). Kedua faktor ini menjadi penggerak utama dalam operasional organisasi, dimana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pengakuan kinerja, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif (Andriani et al., 2024).

Setiap individu memiliki motivasi kerja yang berbeda beda, yang dimana Sebagian orang lebih giat karena dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan tanpa adanya hambatan. sehingga, motivasi menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja tinggi, sebab kinerja merupakan hasil perpaduan antara kemampuan dan motivasi seseorang (Musyawir et al., 2021). Motivasi juga menjadi sumber energi yang menumbuhkan semangat kerja, mendorong Kerjasama tim, dan keseimbangan untuk mencapai kepuasan (Hasica et al., 2023) Motivasi tidak hanya berupa dorongan, akan tetapi juga menciptakan kondisi yang mendorong pekerja untuk berkontribusi secara optimal sesuai kemampuan dan keahliannya, sehingga meningkatkan produktivitas (Esisuarni et al., 2024). Sehingga motivasi dipahami sebagai penerapan konsep diri yang meliputi hidup sesuai peran yang disukai, diperlakukan sesuai tingkatan dan dihargai sesuai kemampuan (Murdiana et al., 2022)

Temuan oleh Budiman et al., (2024) menunjukan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh secara positif atas kinerja karyawan, hal ini memperlihatkan dorongan

internal maupun eksternal yang dimiliki pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan peningkatan maupun penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena motivasi menjadi sumber semangat yang menyemangati karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan bertanggung jawab. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani et al., (2020) menunjukkan bahwasanya motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan oleh rendahnya dorongan internal maupun eksternal yang diterima pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja yang tinggi, orientasi karyawan yang lebih berfokus pada kompensasi dan target minimal, serta kurangnya strategi manajemen dalam menumbuhkan motivasi intrinsik. Akibatnya, meskipun perusahaan berupaya memberikan motivasi, karyawan cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa meningkatkan kualitas maupun produktivitas secara optimal.

Kepuasan merupakan kondisi emosional baik yang dialami oleh pegawai terhadap pekerjaannya, seperti halnya pekerjaan dan lingkungan kerja yang didasari oleh banyaknya faktor seperti kompensasi, hubungan dengan teman kerja, dan pengakuan dari atasan (Wiliandari, 2015). Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai perasaan positif yang dialami karyawan pada pekerjaan yang memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai pribadinya (Hokor & Maranata, 2024). Kepuasan kerja dilihat dari penilaian terhadap seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dianggap penting oleh karyawan, bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi positif terhadap karakteristik pekerjaan tersebut (Feoh, 2025). Sikap positif ini berkontribusi pada keefektifan organisasi, peningkatan semangat kerja, dan loyalitas pegawai (Annaassya & Taufiqurrohman, 2025).

Karena pekerja yang puas cenderung lebih bersemangat dan produktif di tempat kerja, menurut penelitian oleh Alfaiz & Jamaludin, (2025) kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja terkait dengan peningkatan kinerja. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf, (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun ketika tingkat kepuasan kerja mereka tinggi. Hal ini karena ekspektasi karyawan terhadap hal-hal seperti kompensasi, peluang promosi, dan bantuan dari rekan kerja tidak selalu terpenuhi. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa variabel lain, seperti kegembiraan kerja, disiplin, dan

motivasi, lebih signifikan dalam menentukan kinerja karyawan, meskipun kepuasan kerja dianggap penting.

Studi memperluas karya Mardiana et al., (2023) menyelidiki dampak *work life balance* serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penambahan faktor mediasi motivasi dan kepuasan kerja. Implementasi keseimbangan kerja-kehidupan, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan motivasi serta kebahagiaan di kalangan pekerja merupakan saran penting yang akan diberikan oleh penelitian ini kepada Kantor Industri dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pasuruan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Pencapaian Sasaran Kinerja

Indikator	Ikk	Target Renstra PD				Realisasi Capaian		Target P Renja		Catatan Analisis
		2022	2023	2024	2025	2023	2024	2024	2025	
Presentase Kontribusi PDRB Sektor Unggulan	Indikator Tujuan	49,00 %	49,05 %	49,10 %	49,15 %	49,79 %	49,30 %	49,10 %	-	
Nilai PDRB Sektor Industri	Indikator Tujuan	-	-	-	1350	-	-	-	1350	Dalam miliaran
Presentase Peningkatan Nilai Produksi Sektor Industri	Indikator Tujuan	-	-	-	2100	-	-	-	2100	Dalam miliaran
Presentase Peningkatan Nilai Omset Penjualan	Indikator Tujuan	-	-	-	0,15%	-	-	-	0,15 %	
Presentase Peningkatan Produksi Sektor Unggulan	Indikator Tujuan	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,24 %	0,15%	0,15%	-	
Presentase Peningkatan Omset	Indikator Tujuan	1%	1%	1%	1%	9,92 %	25,19 %	1,25%	-	

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Pasuruan

Berdasarkan pada tabel 1.1 pencapaian sasaran kinerja dapat dijelaskan bahwasanya sasaran dan capaiannya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Presentase peningkatan produksi sektor unggulan

Pada tahun 2024, target indikator untuk sasaran pertama sebesar 0,15% dan realisasi sebesar 0,15% sehingga tercapainya target sebesar 100%. Pencapaian ini berdasarkan updating data nilai produksi sektor unggulan. Ketercapaian target indikator didukung oleh peningkatan nilai produksi, kualitas SDM dan produk melalui kegiatan pelatihan/ pendampingan dan fasilitasi sertifikasi kompetensi dan sertifikasi produk dalam kurun waktu Tahun Anggaran 2024.

2. Persentase Peningkatan Omset

Pada tahun 2024, target indikator untuk Sasaran Kedua sebesar 1,25% dan realisasi sebesar 25,19% sehingga ketercapaian target sebesar 2.015,2%. Pencapaian ini berdasarkan data updating data penjualan produk sektor unggulan yang telah dilaksanakan. Ketercapaian target indikator didukung oleh kegiatan promosi produk unggulan yang dilaksanakan beberapa kali baik di dalam kota dan di luar kota, selain itu semangat pelaku usaha sektor unggulan dalam memasarkan produk juga menjadi faktor bertambahnya peningkatan omset dari tahun 2023 ke 2024.

Kemudian pada tahun 2025, target indikator untuk sasaran kedua yaitu Persentase Peningkatan Nilai Omset Penjualan mengalami penurunan target menjadi 0,01% dikarenakan tidak adanya anggaran untuk kegiatan yang mendukung peningkatan omset penjualan, seperti Pameran Produk (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)

Meskipun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai tantangan yang di hadapi di lingkungan pemerintahan, termasuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Kabupaten Pasuruan yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sektor industri, perdagangan, dan pasar tradisional. Pertama dari aspek *work-life balance*, sebagian pegawai telah mampu

menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti halnya mengatur waktu kerja secara efektif serta menjaga hubungan dengan keluarganya. Namun, Sebagian lainnya masih mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan tersebut yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan tuntutan pelayanan publik yang memerlukan waktu tambahan di luar jam kerja. Yang dimana, kondisi ini menimbulkan stres kerja dan penurunan motivasi, kinerja dalam jangka Panjang.

Kedua, dari aspek lingkungan kerja, masih terdapat masalah seperti keterbatasan sarana dan prasarana pada beberapa, seperti perangkat komputer dan print, jaringan internet kurang stabil, suhu ruang yang kurang stabil, serta kondisi kantor yang kurang kondusif. Lingkungan kerja non-fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti, konflik antar rekan kerja yang berdampak pada suasana dan efektivitas kerja pegawai, perbedaan pendapat, dan komunikasi yang kurang terbuka.

Fenomena tersebut diperoleh peneliti melalui pra riset, yang dimana, penulis memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi dan permasalahan yang ada di instansi. Fenomena itu diperkuat dari hasil wawancara dengan Salah satu pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan pada 20 September 2025 terdapat berbagai fenomena yang menggambarkan pengaruh *Work Life Balance* (WLB) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, fenomena yang muncul terdapat beberapa pegawai yang mengeluhkan beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang panjang sehingga sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dimana dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta menurunkan motivasi dan kinerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas terbatas, dan adanya konflik antar rekan kerja, menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada semangat kerja pegawai. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja menyebabkan pegawai merasa tertekan, kurang fokus dan stres, yang berpotensi menimbulkan burnout dan absensi tinggi sehingga kinerja organisasi menurun yang berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pegawai yang merasa tidak puas dengan lingkungan kerja dan kebijakan organisasi cenderung menunjukkan sikap apatis dan kurang berinisiatif, menghambat pencapaian target kerja. Beberapa

pegawai juga merasa komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan staf menyebabkan kurangnya informasi dan dukungan, sehingga mempengaruhi kinerja secara negative

Pemilihan lokasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan berdasarkan pada hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti. Melalui pra riset tersebut, Peneliti memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi dan permasalahan yang ada di instansi, khususnya terkait dengan aspek pengelolaan serta kinerja sumber daya manusia. Temuan awal dari pra riset ini menunjukkan adanya isu yang relevan dan menarik untuk diteliti lebih lanjut, sehingga penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam memberikan solusi maupun rekomendasi yang bermanfaat bagi instansi. Selain itu, pelaksanaan pra riset juga mempermudah peneliti dalam mengidentifikasi kebutuhan data serta membangun akses komunikasi dengan pihak terkait, sehingga proses penelitian dapat berlangsung lebih efektif dan efisien. Lebih lanjut, penulis yakin responden penelitian yang merupakan karyawan akan lebih membantu sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan efektif dan efisien, sekaligus memaksimalkan waktu pengambilan sampel.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Work-life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja?
3. Apakah Motivasi Memediasi Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja?
4. Apakah Motivasi Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja?
5. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja?
6. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja?

1.3 Tujuan

1. Untuk Menguji dan Menganalisis Dampak *Work-life Balance* Terhadap Kinerja
2. Untuk Menguji dan Menganalisis Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
3. Untuk Menguji dan Menganalisis Motivasi Memediasi *Work-life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja
4. Untuk Menguji dan Menganalisis Motivasi Memediasi Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja
5. Untuk Menguji dan Menganalisis Kepuasan Kerja Memediasi *work-life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja
6. Untuk Menguji dan Menganalisis Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap kinerja

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian hal yang paling utama dan terpenting adalah manfaat yang bisa dirasakan dan diterapkan setelah teruji hasil dan penelitian tersebut.

1. Manfaat teoritis

Diharapkan studi akan memajukan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi organisasi dan MSDM. Membuat studi berkontribusi pengetahuan tentang bagaimana lingkungan kerja serta keseimbangan kerja-hidup jadi keberpengaruhan kinerja karyawan, beserta motivasi serta kepuasan berperan menjadi faktor mediasi. Untuk lebih memahami proses mediasi motivasi serta kepuasan kerja ranah organisasi pemerintah, serta untuk meneliti korelasi antara variabel-variabel tersebut, para akademisi dan peneliti masa depan dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan.

2. Manfaat praktis

a) Bagi penulis

Studi bagikan peluang guna mengembangkan kemampuan akademik dan profesional dalam melakukan penelitian ilmiah yang sistematis dan komprehensif. Penulis bisa perdalam wawasan konsep Work-Life Balance, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai, serta mengaplikasikan teori-teori tersebut dalam konteks nyata. Kemudian studi bisa jadi kontribusi awal penulis bidang MSDM dapat dijadikan dasar studi lanjutan maupun pengembangan karir akademik dan profesional di masa depan.

b) Bagi Perusahaan

Diharapkan studi bisa membantu Disperindag Kabupaten Pasuruan dalam mengembangkan kebijakan serta rencana SDM lebih efektif. Manajemen dapat menciptakan berbagai program yang mendorong WLB sert meningkatkan lingkungan kerja dengan mengetahui bagaimana keseimbangan kerja-hidup serta lingkungan kerja jadi keberpengaruhan kinerja melalui motivasi serta kepuasan kerja. Diharapkan inisiatif ini akan meningkatkan produktivitas, mengurangi stres dan absensi di antara anggota staf, serta meningkatkan loyalitas dan kesejahteraan jangka panjang mereka. Kemudian studi bisa jadi panduan membantu bisnis lain dengan karakteristik serupa dalam meningkatkan kinerja pekerja menggunakan metode yang lebih menyeluruh..

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan agar fokus dan ruang lingkupnya tetap terjaga. *Pertama*, objek penelitian dibatasi hanya pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, sehingga hasil penelitian hanya mencerminkan kondisi dan karakteristik pegawai di instansi tersebut dan tidak dapat digeneralisasi secara langsung ke instansi atau sektor lain. *Kedua*, variabel yang diteliti meliputi *Work-Life Balance* (WLB), lingkungan kerja,

motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti faktor personal, budaya organisasi, atau kondisi ekonomi, tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. *Ketiga*, data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi responden saat pengisian instrumen. Terakhir, penelitian ini dilakukan dalam periode dan kondisi organisasi tertentu, sehingga hasilnya dapat dipengaruhi oleh situasi dan kebijakan yang berlaku pada waktu tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Acuan studi ialah sejumlah investigasi sebelumnya yang menawarkan validasi dan bukti. Penelitian mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan judul, variable yang diteliti sebagai berikut.

1. Peran Inspirasi dalam Mengurangi Dampak Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Rulianti et al., (2021), Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan SPSS. Fokus, moral, dan output karyawan dapat diuntungkan dari lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
2. Sebuah studi yang diterbitkan Turangan et al., (2022) mengkaji bagaimana kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan memengaruhi produktivitas pekerja di gardu induk PLN Kawangkoan. Menurut SEM PLS, yang menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, keseimbangan kerja-kehidupan memiliki dampak negatif terhadap kinerja. Hasil uji menunjukkan korelasi negatif antara variabel ini dan kinerja karyawan ($r=-0.145$, $p=0.519$, yang lebih besar dari 0.05), menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik.
3. Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan PT X terhadap Kinerja Mereka Alqorrib et al., (2023), Pengaruh negatif dan tidak signifikan secara statistik dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan SPSS. Pada tingkat signifikansi 0.197 (> 0.05), hasil uji t menunjukkan nilai t-count sebesar 1.307 dan nilai t-table sebesar 2.003. Karena nilai t-count lebih kecil dari nilai t-table, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif terhadap produktivitas dan tidak signifikan secara statistik
4. Dampak Lingkungan Kerja PT ABC Persada terhadap Kinerja Karyawan Sarip & Mustangin, (2023) Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang tidak signifikan dan merugikan terhadap kinerja, berdasarkan

metodologi penelitian kuantitatif dan SPSS. Dengan nilai r sebesar 0.108 dan faktor c sebesar 0.012, temuan studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya dapat memberikan penjelasan terbatas terhadap lingkungan kerja karyawan.

5. Adetiyas et al., (2024), Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang Mengenai Dampak Kompensasi, WLB Kerja-Kehidupan terhadap Kinerja Karyawan. Teknik penelitian kuantitatif yang menggunakan SPSS menemukan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis statistik memperlihatkan H_1 ditolak karena nilai signifikansi yang lebih besar (0,064) daripada 0,05 dan nilai t -count yang lebih rendah (1,873) daripada nilai t -table (1,984).
6. Artikel berjudul “Analisis Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Faktor Perantara pada Tenaga Pendidik di Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret” Christyaningsih & Marsudi, (2024), Hasil penelitian kuantitatif ini, yang dilakukan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Hasil uji hipotesis mendukung hal ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. kurang dari 0,050, yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik.
7. Dampak analisis lingkungan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja diteliti dalam penelitian yang dilakukan di Pusat Kesehatan Masyarakat Muara Komam (UPTD Puskesmas Muara Komam) oleh Laili et al., (2024), Penelitian yang menggunakan metodologi kuantitatif berbasis SPSS ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan lebih mungkin menyelesaikan tugasnya ketika diperlakukan dengan baik dan dihormati di tempat kerja.
8. Studi "Dampak Keseimbangan Kerja-Kehidupan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Perantara di PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya, Firdaus, (2025), menggunakan teknik kuantitatif dengan analisis

SEM-PLS. Menurut hasil penelitian, keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat memiliki dampak positif terhadap produktivitas di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi dengan lebih baik, mereka lebih bahagia dalam pekerjaan dan lebih produktif secara keseluruhan.

9. Pengaruh Work life balance serta Efisiensi Staf Kantor Tenaga Kerja Kota Samarinda, oleh Mariani et al., (2025), Studi ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif dengan SPSS untuk menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik, mereka lebih produktif secara keseluruhan. Bukti menunjukkan dampak yang signifikan, meskipun hanya sekitar 8% dari variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh keseimbangan kerja-kehidupan. Motivasi karyawan, budaya perusahaan, dan program insentif merupakan faktor penentu keberhasilan tambahan yang kritis.
10. Teknik kuantitatif yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Perantara” oleh Wahyudin et al., (2025), adalah analisis SEM-PLS. Hasil menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Nilai koefisien positif dari semua variabel penelitian mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa ketika keseimbangan kerja-kehidupan dan motivasi ditingkatkan, kinerja karyawan pun meningkat.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
1	Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara). (Mardiana et al., 2023)	Variabel independent: Worklife balance, lingkungan kerja. Variabel dependen: Kinerja karyawan	Kuantitatif, SEM PL S.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Silika Mallawa. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan membantu karyawan meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis turut mendukung produktivitas. Penelitian ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor pertambangan.
2	Pengaruh <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt yamaha music manufacturing indonesia (Studi Kasus Departemen Produksi). (Mardiyana & Hidayat, 2024)	Variabel independent: <i>Worklife balance</i> , Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Kuantitatif, SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh langsung sebesar 64% terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan melalui kepuasan kerja. Faktor internal dan eksternal turut memengaruhi kinerja, sementara <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diperlukan strategi seperti apresiasi dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. (Maharani & Arnu, 2024)	Variable independent: <i>Work life balance</i> , lingkungan kerja. Variable dependen: Kinerja pegawai.	Kuantitatif SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Secara parsial, <i>work-life balance</i> berkontribusi 42,1% dan lingkungan kerja 71,8%,

				sedangkan secara simultan keduanya berkontribusi 67,3% terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung 32.001 dengan Sig. 0.000 menegaskan pengaruh signifikan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4	<i>Work Life Balance</i> Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Hotel Xyz Bintang Lima Jakarta. (Noviadi et al., 2024)	Variabel independent: <i>Worklife balance</i> , Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Kuantitatif, SPSS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel XYZ Jakarta. Berdasarkan data 50 responden, <i>work-life balance</i> terbukti meningkatkan kinerja secara positif. Indikator ketelitian dan konsentrasi memiliki skor tertinggi, menandakan pentingnya aspek tersebut dalam kinerja karyawan.
5	Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. (husna & Septiani, 2024)	Variabel independen: Work-life balance, Lingkungan Kerja. Variabel dependen: Kinerja.	Kuantitatif Smart PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. Uji t parsial menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$, sig. $< 0,05$). Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan kerja dan lingkungan yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
6	<i>Pengaruh Work life balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat RS	Variable independent: <i>Worklife balnce</i> , lingkungan kerja. Variable dependen: Kinerja karyawan. Variabel Mediasi: Kepuasan.	Kuantitatif, SEM PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> , lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. <i>Work-life balance</i> yang baik meningkatkan kinerja dengan nilai <i>cross loading</i> tertinggi 0,866 pada keseimbangan tanggung

	XYZ). (Raymond, Wahyoedi, S. Tecolalu M., 2024)			jawab keluarga dan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman (0,760) serta kepuasan terhadap atasan dan fasilitas (0,898 dan 0,555) juga berkontribusi positif. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap ketiga aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja perawat.
7	Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. (Firdaus, 2025)	Variabel independen: Work life balance. Variabel dependen: Kinerja karyawan. Variabel mediasi: kepuasan	Kuantitatif SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya, dengan koefisien 0,965. Pengaruh terhadap kepuasan kerja juga positif dan signifikan (0,937), namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (-0,051). Seluruh indikator valid dengan <i>outer loading</i> > 0,7. Temuan ini menegaskan bahwa <i>work-life balance</i> berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
8	Pengaruh pengembangan karir, <i>work-life balance</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD R.T. Notopuro. (juniar et al., 2025)	Variable independen: Pengembangan karir, <i>Work-life Balance</i> Variable dependen: Kinerja pegawai	Kuantitatif, SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, <i>work-life balance</i> , dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R Square Adjusted sebesar 0,592 yang menunjukkan pengaruh moderat. <i>Work-life balance</i> dan pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan karir dan keseimbangan kerja-hidup lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

9	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Mahatani et al., 2025)	Variable independent: Lingkungan Kerja, tahapan kinerja. Variable dependen: Kinerja pegawai. Variable Mediasi: Motivasi	Kuantitatif SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai ($p = 0,291 > 0,05$), namun berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ($p = 0,000 < 0,05$) yang memediasi hubungan tersebut. Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p = 0,029 < 0,05$). Nilai R-square sebesar 0,334 menunjukkan kontribusi moderat, sehingga motivasi kerja berperan penting sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja pegawai.
10	Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo – Jakarta Selatan. (Sulindra et al., 2025)	Variabel independen: Work life balance, motivasi. Variabel dependen: Kinerja karyawan.	Kuantitatif SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan secara parsial motivasi kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 8,525 dan sig. 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan <i>work-life balance</i> yang baik serta motivasi kerja melalui pengakuan dan penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
11	<i>The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance</i> PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. (Tawakal & Jamaludin, 2025)	Variabel independen: <i>worklife balance</i> , <i>Job Satisfaction</i> . Variabel dependen: <i>Satisfaction On Employee</i> .	Kuantitatif SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan, dengan nilai signifikansi 0,000 dan F-hitung 38,340 ($> F$ -tabel 3,30). Nilai Adjusted R ² sebesar 71,7% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan sebagian besar

				variasi kinerja. Penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan <i>work-life balance</i> dan berdampak positif pada kinerja karyawan.
12	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Wirtadipura & Sumarjo, 2025)	Variabel independen: <i>Work-life balance</i> . Variabel dependen: Kinerja karyawan. Variabel Mediasi: Kepuasan	Kuantitatif SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> (WLB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator signifikan. Peningkatan WLB sebesar 1 unit meningkatkan kepuasan kerja 0,45 unit dan kinerja 0,30 unit secara langsung, serta 0,20 unit melalui mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan <i>Social Exchange Theory</i> , keseimbangan hidup yang adil mendorong kinerja lebih baik. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya dan menegaskan pentingnya kebijakan kerja fleksibel untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
13	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia, Felly Afianti, (2025)	Variabel independen: Lingkungan kerja Variabel dependen: kinerja	Gap riset	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Indonesia. menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif dengan koefisien regresi sebesar 0,159. lingkungan kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan signifikan dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan

Persamaan	Perbedaan
Studi ada persamaan beserta studi sebelumnya mempergunakan variable <i>work-life balance</i>, Lingkungan kerja jadi variable mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi jadi variable mediasi. Kesamaan lainya juga juga terletak pada metode penelitian yang mempergunakan model kuantitatif mempergunakan SEM PLS.	perbedaan dari studi dengan penelitian dahulu ada di gabungan variable dipergunakan bersamaan di satu model, yang menetapkan kepuasan sebagai variable mediasi yang menjadi jembatan antara kedua variabel, studi tambahkan variabel mediasi motivasi dan kepuasan kerja untuk mengkaji secara lebih mendalam mekanisme pengaruh (<i>work-life balance</i>) serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian sebelumnya hanya meneliti pengaruh langsung tanpa mempertimbangkan peran mediasi. objek penelitian berbeda, di mana penelitian ini berfokus pada pegawai Penelitian sebelumnya membahas pekerja tambang yang bekerja di industri ekstraktif, tetapi penelitian ini difokuskan pada DISPERINDAG Kabupaten Pasuruan dalam konteks pemerintahan dan pelayanan publik.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Work-life Balance

2.2.1.1 Pengertian *Work-life Balance*

Menurut Greenhouse et al., dalam Rahmayati, (2021) *Work-life Balance* atau *Work-Family Balance* Adalah sejauh mana seseorang terlibat secara seimbang dan merasa puas secara seimbang peran antara kerja dan keluarganya, yang mencakup tiga aspek utama yaitu; keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Menurut Fisher et al., dalam Sari & Sahrah (2023) berargumen bahwa seseorang mencapai keseimbangan kerja-kehidupan ketika mereka bahagia dan puas dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka, serta mampu mempertahankan keseimbangan yang sehat antara keduanya. Hal ini mencakup empat unsur: keseimbangan kerja-kehidupan (yaitu, ketika tuntutan pekerjaan tidak mengganggu atau berdampak negatif pada kehidupan pribadi), keseimbangan kerja-kehidupan (yaitu, ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi saling mendukung dan menguntungkan), dan situasi di mana pengalaman atau pencapaian pekerjaan meningkatkan kualitas hidup pribadi.

Kesimpulannya, keadaan keseimbangan kerja-kehidupan adalah ketika tanggung jawab seseorang dalam kehidupan pribadi dan profesionalnya seimbang dengan baik. Distribusi waktu yang adil, investasi emosional, dan kepuasan terhadap kedua aspek tersebut merupakan komponen dari harmoni ini. Seseorang mencapai keseimbangan kerja-kehidupan ketika kehidupan profesional dan pribadinya saling melengkapi, memungkinkan mereka untuk bahagia, produktif, serta seimbang.

2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Wulansari (2023) menyebutkan bahwasanya elemen jadi keberpengaruhan work-life balance meliputi:

1. Faktor individu, seperti tipe pribadinya, sikap terhadap keseimbangan, emotional intelligence, dan persepsi pribadi.
2. Faktor organisasi: tugas, rangkaian kerja, kemampuan penyesuaian diri, beban tugas yang berlebihan, waktu kerja, susunan dan rangkaian organisasi, ketentuan organisasi, sistem penghargaan, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja adalah contoh faktor organisasi.
3. Faktor lingkungan sosial dan kehidupan, seperti pengasuhan anak, dukungan keluarga dan pasangan, serta tuntutan pribadi dan keluarga.
4. Faktor tekanan kerja, seperti konflik peran, stres kerja, ambiguitas peran, teknologi, dan tekanan dari kebijakan organisasi terkait keluarga.

2.2.1.3 Faktor lain seperti usia, gender, status pernikahan, pengalaman, dan tipe keluarga juga berpengaruhAspek *Work-life Balance*

pandangan McDonald & Bradley dalam Andarista et al., (2024) ada 3 aspek keseimbangan yaitu:

- a) keselarasan Waktu: fokus jumlah waktu dihabiskan pegawai guna bekerja serta kegiatan diluar pekerjaan,berkontribusi pada produktivitas dan pengurangan stress.
- b) keselarasan Keterlibatan (*Involvement Balance*): mengacu pada parsiti[asi psikologis serta komitmen karyawan pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaanya.
- c) keselarasan Kepuasan (*Satisfaction Balance*): evaluasi tingkat kepuasan karyawan dengan kehidupan dan pekerjaan mereka, yang mencakup hubungan keluarga dan rekan kerja.

Pandangan Hayman dalam Wenno (2018) klasifikasikan *Work-life balance* dalam 3 dimensi yaitu:

- a) WIPL (Work Interference with Personal Life) menggambarkan tingkat gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi individu
- b) Seberapa jauh kehidupan pribadi memengaruhi atau mengganggu aktivitas pekerjaannya disebut PLIW.
- c) WEPL (Work/Personal Enhancement of Life) menunjukkan seberapa besar kehidupan individu dapat membantu meningkatkan kinerja di tempat kerja.

2.2.1.4 *Work-life Balance* Dalam perspektif islam

Dari sudut pandang ilmu Islam, kehidupan kerja berlandaskan pada prinsip keseimbangan, keadilan, serta tanggungjawab. Nilai tersebut berperan sentral ciptakan kondisi kerja harmonis serta memberikan kepuasan guna individu. Pada ajaran Islam, pekerjaan tidak semata-mata dipandang sebagai sarana mencari penghasilan, melainkan juga sebagai bentuk ibadah serta wujud kontribusi positif terhadap masyarakat. Prinsip keseimbangan dalam Islam juga tercermin dalam konsep waktu yang diberikan untuk bekerja dan beristirahat. Dalam Qurán Surah Al-Furqan ayat 47 disebutkan:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِبَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ نُشُورًا ﴿٤٧﴾

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan untuk kamu malam sebagai pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan dijadikan-Nya siang untuk berusaha mencari karunia-Nya” (QS. Al-Furqan: 47)

Berdasarkan ayat yang sudah dikemukakan, menurut tafsir Ibnu Katsir Ayat ini menegaskan keharusan menjaga keseimbangan waktu untuk bekerja serta waktu untuk beristirahat. Islam mengajarkan bahwa keduanya memiliki peran yang saling melengkapi dalam kehidupan manusia. Dengan adanya keseimbangan tersebut, seseorang dapat mempertahankan kesehatan fisik maupun mental, sehingga mampu menjalani aktivitas sehari-hari dengan optimal. Selain itu, pengaturan waktu yang seimbang juga berkontribusi terhadap terciptanya kesejahteraan hidup, baik secara individu maupun sosial.

إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، فَأَعْطِ كُلَّ ذِي حَقٍّ حَقَّهُ

Artinya: “Sesungguhnya Tuhanmu memiliki hak atasmu, dirimu memiliki hak atasmu, dan keluargamu memiliki hak atasmu. Maka berikanlah setiap yang mempunyai hak akan haknya.” (HR. Bukhari)

Berdasarkan hadits dikemukakan artinya islam tegas mendukung adanya prinsip *work-life balance*, kehidupan kerja, ibadah, serta kehidupan pribadi. Dimana seseorang muslim tidak hanya dituntun untuk memenuhi haknya allah melalui ibadah, akan tetapi juga diwajibkan untuk memperhatikan hak dirinya sendiri serta keluarganya. Hal ini menunjukkan bahwa Islam tidak mengajarkan sikap ekstrem dalam satu aspek kehidupan, melainkan mengarahkan umatnya untuk bersikap seimbang dan proporsional. Di sisi lain, seorang muslim memiliki tanggung jawab besar untuk menjaga keluarganya dari penyimpangan akidah dan kerusakan moral, yang memerlukan kehadiran, perhatian, dan keteladanan dalam kehidupan rumah tangga. Oleh karena itu, hadits ini menegaskan pentingnya bersikap proporsional dalam menyeimbangkan urusan dunia dan akhirat, yakni memanfaatkan kehidupan dunia sebagai sarana untuk beribadah dan berbuat kebaikan tanpa melupakan tujuan utama kehidupan, yaitu keselamatan dan kebahagiaan di akhirat.

2.2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Wursanto dalam Ahmad et al., (2022). mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun non fisik, yang secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu mengerjakan pekerjaan secara.

Menurut Munandar, dalam Danisa & Komari, (2015). Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan sosial, kondisi fisik seperti; Lokasi, ruang kerja, ruang alat kerja, dan jenis alat pekerjaan. Sedangkan kondisi sosial seperti; budaya Perusahaan, pimpinan, mitra kerja, anak buah, pihak luar Perusahaan, dan peraturan.

Dapat disimpulkan bahwasanya, lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan non fisik yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuan serta kinerja dalam menjalankan tugasnya. Yang mencakup beberapa aspek seperti; tata letak ruang, peralatan, tempat kerja, dan kenyamanan. Yang dimana jika kondisi lingkungan mendukung, maka karyawan akan mampu bekerjasama secara optimal dan mencapai hasil yang maksimal.

2.2.1.6 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Nugraha & Arr (2024) menyebutkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan yaitu:

a) Aspek Pelayanan Kerja:

1. Pelayanan makanan dan minuman.
2. Pelayanan Kesehatan.
3. Pelayanan fasilitas kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja.

b) Aspek Kondisi Kerja:

1. Pencahayaan yang memadai.
2. Suhu udara yang sesuai.
3. Kebisingan yang bisa dikendalikan.
4. Pengaruh warna.
5. Ruang Gerak yang memadai.
6. Keamanan kerja karyawan.

c) Aspek Hubungan Karyawan:

Hubungan antar karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi, semangat, dan dedikasi kerja dipengaruhi oleh hubungan yang kondusif diantara sesama karyawan. Ketidakserasian hubungan dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.

2.2.1.7 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

a) Faktor Lingkungan Kerja Fisik:

Menurut Afandi dalam Danisa & Komari (2015) faktor lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Kenyamanan karyawan dan gaya kerja sangat dipengaruhi oleh desain tempat kerja, yang mencakup tata letak dan penataan peralatan kerja yang sesuai, serta penampilan dan kenyamanan karyawan.
2. Semua aspek desain pekerjaan, termasuk pekerja, proses, dan alat yang digunakan dalam pekerjaan. Kesejahteraan dan produktivitas pekerja terancam jika alat yang mereka gunakan tidak memadai untuk pekerjaan tersebut.
3. Kondisi pencahayaan, tingkat kebisingan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan memiliki korelasi positif dengan kenyamanan karyawan. Kualitas pekerjaan seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sirkulasi udara, suhu lingkungan, dan pencahayaan yang memadai.
4. Beberapa tugas memerlukan isolasi total dari rangsangan visual dan auditif. Baik individu maupun organisasi terpengaruh oleh “kebebasan individu” dalam hal privasi. Ketika orang membicarakan “privasi akustik,” mereka mengacu pada kebebasan untuk mendengar, sementara “privasi visual” mengacu pada kebebasan untuk melihat.

b) Faktor Lingkungan Kerja Nonfisik:

Menurut Mangkunegara dalam Qurbi & Saroyo (2023) faktor lingkungan kerja non fisik meliputi:

1. Faktor Lingkungan Sosial

Riwayat keluargatermasuk status keluarga, ukuran keluarga, jumlah kekayaan, dll. merupakan salah satu konteks sosial yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Faktor Status Sosial

Kekuasaan pengambilan keputusan dan otonomi seseorang berbanding lurus dengan posisinya dalam hierarki.

3. Faktor Hubungan Kerja Dalam Perusahaan

Pekerja lebih mungkin menyelesaikan tugas mereka ketika mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.

2.2.1.8 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Setiap karyawan memerlukan lingkungan kerja yang mampu mendukung segala upaya dan kontribusi yang mereka berikan. Lingkungan kerja yang Islami mendorong terciptanya harmoni antarindividu, pada akhirnya manusia saling membantu dan berperan sesuai tanggung jawabnya, serta menjaga keseimbangan dengan alam dan makhluk ciptaan Allah lainnya. Manusia diwajibkan untuk mematuhi prinsip-prinsip Islam dalam segala aspek kehidupan mereka, termasuk dalam profesi mereka, karena mereka adalah khalifah di bumi. Segala hal dalam masyarakat manusia, mulai dari politik dan administrasi hingga urusan sosial dan ekonomi, tunduk pada aturan Syariah yang Allah tetapkan untuk memastikan semuanya selaras dengan tujuan penciptaan, yaitu untuk memuliakan-Nya. Menurut Allah SWT, inilah alasan utama penciptaan manusia (Surah Ad-Dhariyat, ayat 56–58 Al-Qur'an):

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (٥٦) مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِنْ رِزْقٍ وَمَا أُرِيدُ أَنْ يُطْعَمُوا
(٥٧) إِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ ذُو الْقُوَّةِ الْمَتِينُ (٥٨). (سورة الذاريات: ٥٦-٥٨).

Artinya: “dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka semua beribadah kepadaku, aku tidak menghendaki resek sedikitpun dari mereka agar mereka memberi makan padaku, sungguh allah, dialah pemberi rezeki yang mempunyai kekuatan sangat kokoh” [QS. Adz-Dzaariyaat: 56-58].

Berdasarkan ayat yang sudah dikemukakan, menurut tafsir Ibnu At Thabari bahwasanya bekerja dan mencari nafkah bukanlah tujuan utama kehidupan, melainkan sarana untuk menunaikan ketaatan dan beribadah kepada Allah. Maka dari itu, lingkungan kerja dalam perspektif Islam seharusnya tidak menjauhkan individu dari nilai-nilai keimanan, tetapi justru menguatkan sikap takwa, kejujuran, dan tanggung jawab. Keyakinan bahwa Allah merupakan pemberi rezeki yang

sesungguhnya akan membentuk pola kerja yang sehat, yaitu bekerja secara sungguh tanpa melakukan kecurangan serta tidak menjadikan pekerjaan sebagai pusat kehidupan secara berlebihan. Lingkungan kerja yang dilandasi nilai-nilai keimanan akan mendorong

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

Artinya: “*sesungguhnya allah cinta kepada seseorang diantara kalian melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik baiknya..*” (HR. al-Baihaqi)

Berdasarkan hadits yang telah dikemukakan, dapat dipahami bahwasanya islam sangat menekankan terciptanya tempat kerja yang professional, tertib, dan bermutu. lingkungan kerja yang mendorong perseorangan untuk bekerja dengan sungguh sungguh, penuh tanggungjawab, serta mengedepankan kualitas dari bentuk implementasi itqon (kesempurnaan kerja) yang dicintai allah. Dengan adanya tempat kerja yang baik, individu terdorong untuk bekerja secara optimal, mengembangkan kompetensi, dan menumbuhkan sikap kerja yang positif danimbang, Upaya itu tidak hanya mendorong produktivitas kerja, tetapi meningkatkan nilai kejujuran dan penuh tanggung jawab pada pekerjaannya.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Musyawir et al., (2021) motivasi merupakan kondisi atau energi untuk bisa mengendalikan diri karyawan yang lebih terarah atau tertuju untuk bisa mencapai tujuan organisasi Perusahaan.

Hartatik, dalam Indriyani & Amini (2020) mengatakan bahwasanya motivasi merupakan variable perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor faktor dalam individu yang dapat membangkitkan, mempertahankan, dan menyalurkan Tingkah laku sesuatu tujuan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwasanya, motivasi merupakan dorongan atau energi dalam diri seseorang yang mengarahkan, mempertahankan, dan menyalurkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun organisasi.

Yang dimana motivasi berperan penting dalam mengendalikan Tindakan karyawan agar lebih fokus dan bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian Perusahaan.

2.2.2.2 Aspek Aspek Motivasi

Menurut Munandar dalam Setiawan, (2021) menjelaskan beberapa aspek dalam motivasi diantaranya:

- a) Adanya kedisiplinan karyawan
Yaitu, sikap dan perilaku yang patuh terhadap aturan, norma, serta prosedur kerja yang telah disepakati Bersama, disertai kesediaan menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang berlaku.
- b) Imajinasi dan daya kreasi
Kemampuan menciptakan serta mengkombinasikan ide ide baru secara inovatif dan konstruktif sehingga menghasilkan karya atau Solusi yang meningkatkan kualitas pekerjaan.
- c) Kepercayaan diri
Keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya untuk mengambil Keputusan, berpikir positif, serta menghadapi permasalahan dengan tenang dan penuh tanggung jawab.
- d) Ketahanan terhadap tekanan
Kemampuan karyawan untuk tetap tenang dan produktif dalam menghadapi stres atau tekanan kerja, serta menyesuaikan diri terhadap situasi yang sedang dihadapi.
- e) Tanggung jawab kerja
Kesadaran dan keberanian dalam melaksanakan kewajiban, menerima resiko disetiap Keputusan, serta memiliki inisiatif tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.

2.2.2.3 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Al-Qur'an menerangkan pantikan semangat serta berbagai keindahan di bumi merupakan ciptaan Allah SWT yang dapat menjadi sumber motivasi bagi manusia. Kehadiran orang-orang yang kita sayangi, misalnya, mampu

menumbuhkan semangat untuk berusaha lebih baik, meningkatkan kinerja, serta menambah motivasi dalam bekerja. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah pada Surah At-Taubah ayat 111:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴿١١١﴾

Artinya: “*sesungguhnya Allah membeli dari orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan untuk mereka. Mereka berperang dijalan Allah sehingga mereka terbunuh atau membunuh. (demikian ini adalah) janji yang benar dari Allah didalam kitab taurat, injil, al qur’an. Siapakah yang lebih menepati janjinya dari pada Allah maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung*” (QS. At-Taubah: 111).

Berdasarkan ayat yang telah dikemukakan Menurut tafsir Ibnu Katsir, makna ayat ini menunjukkan bahwa ketika seseorang memberikan kelapangan atau kesempatan kepada saudaranya, baik yang baru datang maupun yang akan pergi, hal itu tidak akan mengurangi haknya sedikit pun. Justru, perbuatan tersebut menjadi bentuk kemuliaan dan keutamaan di sisi Allah SWT. Allah tidak akan menyia-nyiakan amal baik seperti itu, melainkan akan membalasnya dengan pahala di dunia maupun di akhirat. Siapa pun yang bersikap rendah hati karena Allah, niscaya Allah akan meninggikan kedudukannya dan membuat namanya dikenal dengan kemuliaan.

أَحَبُّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya: “*Manusia yang paling dicintai Allah adalah yang paling bermanfaat bagi manusia.*” (HR. ath-Thabrani)

Berdasarkan hadits tersebut dapat dipahami bahwasanya, motivasi dalam islam tidak hanya berorientasi pada kepentingan pribadi, akan tetapi pada nilai kemanfaatan bagi orang lain. Yang dimana, seorang muslim didorong untuk bekerja dan berkarya secara optimal karena kualitas hidupnya diukur dari sejauh mana manfaat dapat dia berikan terhadap sesama. Dengan demikian, motivasi kerja dalam

perspektif Islam bersifat sosial dan spiritual, yang menumbuhkan semangat produktivitas, tanggung jawab, serta kepedulian terhadap kepentingan bersama.

2.2.3 Kepuasan

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan

Menurut Robbins dalam Zuraida (2020) kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap suatu pekerjaan yang adanya perbedaan terhadap harapan yang di yakini, misalnya jumlah penghargaan yang diterima berbeda dengan jumlah penghargaan yang seharusnya di yakini diterima.

Menurut Sitrisno dalam Larasati & Wolor (2023) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang muncul Ketika terdapat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima dalam lingkungan kerja. Yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; situasi kerja, hubungan antar rekan kerja, imbalan atau penghargaan yang diperoleh, dan kondisi fisik. Yang dimana, semakin terpenuhinya harapan dan kebutuhan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi.

2.2.3.2 Jenis Jenis Kepuasan

Menurut Rahmadhani & Priyanti (2022) mereka menjelaskan beberapa jenis kepuasan terhadap pekerjaan diantaranya:

a) Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Yang dimana aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerja yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab

b) Kepuasan Terhadap Gaji

Yang dimana karyawan mengharapkan system pengupahan dan promosi yang adil, transparan, serta sebanding dengan keterampilan dan tanggung jawab yang dimiliki. Jika gaji yang diterima lebih rendah dari standar Perusahaan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karenanya, Perusahaan perlu menetapkan system gaji yang seimbang agar dapat memberikan kepuasan dan keuntungan bagi kedua belah pihak.

c) Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karena menunjukkan suatu penghargaan atas kinerja karyawan. Promosi yang dilakukan secara adil akan meningkatkan semangat, motivasi, loyalitas karyawan

d) Pengawasan

Pengawasan yang lebih sangat berperan penting dalam hubungan yang harmonis. Sebagai pemimpin yang mampu membimbing, mengarahkan, dan memotivasi bawahan akan menumbuhkan rasa nyaman, kepercayaan, serta meningkatkan produktivitas kerja.

e) Rekan kerja

Hubungan harmonis antara teman kerja akan ada lingkungan kerja menyenangkan serta saling mendukung. Kerjasama positif bisa meningkatkan semangat, keberhasilan kerjasama tim, serta kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Pendapat Kreitner & Kinicki dalam Zuraida (2020) ia mengemukakan terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a) Adanya pemenuhan kebutuhan (*Need fulfilment*)
Yang dimana, kepuasan berdasarkan karakteristik dari suatu pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang ada.
- b) Perbedaan (*Discrepancies*)
Yang dimana, kepuasan kerja dapat terjadi karna memenuhi harapan dari karyawan tersebut. Jika harapan lebih besar dari yang diterimanya makyawan tersebut merasa tidak puas begotu juga sebaliknya, karyawan akan merasa puas jika harapan yang diterimanya sesuai harapan.
- c) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
Yang dimana kepuasan kerja karyawan dapat terjadi karna adanya pengetahuan yang memberikan manfaat ataupun nilai yang penting.
- d) Keadilan (*Equity*)
Yang dimana kepuasan akan didapat jika diperlakukan adil ditempat kerjanya.
- e) Komponen Genetik (*Genetic Components*)
Yang dimana kepuasan kerja merupakan faktor genetik yang menjadi pembeda antara masing masing sifat individu.

2.2.3.4 Kepuasan Dalam Perspektif Islam

kepuasan adalah aspek penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan spiritual dan fisik seseorang. Dalam Islam, kepuasan kerja terkait dengan rasa syukur dan keikhlasan dalam bekerja. Seperti disebutkan Qurán surah Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: “dan ingatlah Ketika tuhan mu memaklumkan sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah nikmat kepadamu, dan jika kamu mengingkari nikmatku maka sesungguhnya azabku sangat pedih” (Q.S. Ibrahim: 7).

Berdasarkan ayat yang sudah dikemukakan, menurut tafsir Ibnu Katsir kepuasan dalam perspektif Islam berkaitan dengan pencapaian materi, akan tetapi juga dengan aspek spiritual seperti rasa Syukur dan keikhlasan dalam bekerja. Dari Qur'an surah Ibrahim ayat 7 menegaskan bahwa rasa bersyukur atas pekerjaan dan rezeki yang diberikan akan mendatangkan tambahan nikmat dari Allah. Dengan demikian seseorang yang bekerja dengan penuh rasa Syukur dan Ikhlas akan merasakan kepuasan batin serta keberkahan dalam hidupnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesejahteraan spiritualnya dan fisiknya.

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ، وَرُزِقَ كَفَافًا، وَقَنَّعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ

Artinya: *“Sungguh beruntung orang yang masuk Islam, diberi rezeki secukupnya, dan Allah menjadikannya merasa cukup (qana'ah) dengan apa yang diberikan kepadanya.”* (HR. Muslim)

Dari hadits ini dapat dipahami bahwasanya, kepuasan dalam Islam tidak semata-mata ditentukan oleh banyaknya materi yang dimiliki, akan tetapi dipengaruhi oleh sifat qana'ah yakni merasa cukup dan ridho terhadap rezeki yang diberikan oleh Allah. Kepuasan kerja dalam perspektif Islam bersumber dari ketenangan hati dan keikhlasan dalam menerima hasil usaha, sehingga individu tidak mudah merasa gelisah, iri, atau tidak puas. Dengan demikian, sikap qana'ah membentuk kepuasan kerja yang bersifat internal dan berkelanjutan, serta mendukung stabilitas emosi dan kinerja individu dalam bekerja.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Pendapat Mangkunegara dalam Hartawan & Juniartini, (2024) kinerja ialah perolehan seorang pegawai dari mutu serta ukuran dalam memenuhi tanggungjawab dibagikannya. Dijadikan sebagai acuan dan dievaluasi dalam rentang waktu yang ditentukan sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan yang telah dibuat..

Kinerja adalah kemauan individu maupun kelompok dalam melaksanakan suatu aktivitas serta menyelesaikannya secara optimal sesuai dengan hasil yang diharapkan (Rivai, 2021).

Diambil kesimpulan bahwasanya kinerja merupakan puncak pencapaian oleh masing masing individu dan kelompok pada suatu organisasi, dari berbagai jenis kemampuan dan perolehan, yang menggambarkan tanggung jawab, kesediaan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan standar yang telah di tetapkan.

2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut djeremi et., al dalam (Wanasaputra & Dewi, 2017) ia mengemukakan bahwasanya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

- a) Efektivitas dan efisiensi, yaitu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan menandakan kegiatan berjalan efektif. Namun, apabila aktivitas dilakukan tanpa tujuan yang jelas meskipun menghasilkan sesuatu yang memuaskan, maka kegiatan tersebut tidak dapat dikatakan efisien.
- b) Otoritas (wewenang), yaitu adanya pemberian perintah atau arahan dari satu anggota kepada anggota lain untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.
- c) Disiplin, yakni ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja berarti perilaku anggota organisasi selaras dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan organisasi tempat ia bekerja.
- d) Inisiatif, yaitu kemampuan berkreasi dalam menghasilkan ide serta merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.
- e) Lingkungan kerja, yaitu keadaan tempat yang baik dan mendukung sangat diperlukan dalam organisasi. Pegawai peduli terhadap lingkungan kerjanya, demi kenyamanan pribadi serta kemudahan menyelesaikan tugas, akan lebih mampu bekerja secara optimal.

2.2.4.3 Indikator Kinerja

pandangan Mangkunegara dalam Putri et al., (2023) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu:

- a) Kualitas Kerja
Menunjukkan peningkatan mutu dan standar pekerjaan seiring dengan berkembangnya kemampuan dan hasil kerja karyawan.
- b) Kuantitas Output
Menggambarkan peningkatan jumlah hasil kerja yang diukur dari tambahan volume atau nilai fisik barang yang dihasilkan.
- c) Kecepatan penyelesaian
Pengukuran dilakukan berdasarkan persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas awal hingga akhir serta bisa selesai di waktu yang sudah ditentukan optimalisasi waktu yang ada guna beragam aktivitas.
- d) Kerja sama
yaitu diukur dari kemauan seseorang untuk bekerjasama dengan rekan lainnya baik secara tegak dan sejajar diluar atau di dalam pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.
- e) kehadiran
yaitu diukur dari kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan jumlah kehadiran dan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

2.2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

pandangan islam pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai ibadah. Akan tetapi, merupakan proses yang akan mendapat balasan sesuai dengan apa yang dikerjakan seseorang. Hal ini sejalan dengan ayat al qur'an at taubah 105 bunyinya:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “dan katakanlah bekerjalah maka Allah rosulnya dan orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada zat yang mengetahui yang

gain dan nyata lalu dia akan memberikatan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105).

Berdasarkan pada ayat yang telah dipaparkan, menurut tafsir Al-Qurtubi kinerja dipahami sebagai perilaku yang ditunjukkan individu berupa reward yang didapat sesuai dengan kemampuannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting bagi organisasi raih visi. Karenannya, pencapaian tujuan secara optimal memerlukan adanya niat dan kesungguhan bekerja dalam diri setiap karyawan..

Mengenai pentingnya melaksanakan kegiatan/pekerjaan secara sungguh-sungguh telah dinyatakan dalam hadits:

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ

Artinya: *sesungguhnya allah mewajibkan pada kita untuk berbuat yang terbaik dalam melakukan sesuatu.* (HR. Muslim)

Berdasarkan ayat al qurán dan hadits yang telah dikemukakan bahwasanya dalam pandangan islam, bekerja merupakan sesuatu bentuk ibadah sekaligus amal yang akan mendapat balasan sesuai dengan usaha yang dilakukan. Dengan demikian, kinerja tidak Cuma dihitung berandaskan hasil kerja secara duniawi, akan melainkan dilihat niat, kesungguhan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 *Work-life Balance* Terhadap Kinerja

WLB ada keberpengaruhan positif atas kinerja karyawan. Saat WLB lebih baik, pekerja dapat mengelola waktu mereka dengan efektif, yang pada gilirannya memungkinkan mereka bekerja lebih efisien, dengan lebih teliti, dan dengan standar yang lebih tinggi. Secara tidak langsung, kondisi ini meningkatkan kinerja karena meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi (Wahyudin et al., 2025).

Putri et al., (2025) WLB memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Menjaga keseimbangan kerja-kehidupan yang baik dapat mengurangi stres, meningkatkan motivasi, output, dan kepuasan dalam

kehidupan profesional. Sesuai dengan temuan Firdaus (2025), hasil penelitian kami menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat meningkatkan kebahagiaan, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, yang bertindak sebagai variabel perantara. Oleh karena itu, WLB mempengaruhi orang dalam dua cara: secara langsung dan tidak langsung, melalui perantara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja subjektif.

Nilai T yang dihitung sebesar 2.320 lebih besar dari nilai r , dan nilai signifikansi 0.024 lebih kecil dari ambang batas 0.05, menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan (Mariani et al., 2025). koefisien regresi sebesar 0.244 menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik, kinerja mereka juga meningkat

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif keseimbangan kerja-kehidupan. Ketika orang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka, mereka lebih mampu mengelola waktu, beban kerja, dan kesenangan dalam pekerjaan mereka. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas mereka. Akibatnya, stres dan kelelahan memiliki dampak yang lebih kecil.

2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

hasil dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan aman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik yang terkait dengan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R -squared sebesar 0.833. Artinya, 83,3 persen variasi dalam kinerja dapat dikaitkan dengan faktor-faktor di tempat kerja. Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan konsentrasi dan motivasi, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja optimal (Rulianti et al., 2021).

Berdasarkan hasil uji hipotesis, lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas pekerja. Asumsi bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan kinerja diperkuat oleh hasil regresi linier berganda dengan koefisien 132,302 dan nilai T 4,880, serta nilai Sig. $0,000 < 0,050$ menunjukkan pengaruh yang signifikan (Christiyaningsih & Marsudi, 2024). analisis jalur dan uji T dalam studi ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan faktor utama yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan

Semua orang dapat melihat lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan memiliki dampak besar pada produktivitas. Peningkatan kinerja merupakan hasil dari tingkat motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi yang dihasilkan oleh lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung. Faktor-faktor lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas, menurut data (nilai T = 3,45 dan koefisien jalur = 0,23). Selain itu, fungsi mediasi kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung. Salah satu komponen psikologis yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja adalah kebahagiaan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan hubungan; hal ini, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja (Laili et al., 2024).

Secara keseluruhan, tampaknya produktivitas pekerja dipengaruhi secara positif oleh kondisi kerja mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan mendukung dapat meningkatkan moral. Ini berarti membantu meraih kinerja puncak.

2.3.3 *Work-life Balance* Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

WLB berperan dalam meningkatkan hasil kerja pegawai melalui dorongan motivasi kerja. Kajian ini membuktikan keselarasan dengan tuntutan kerja dan individu mampu memperkuat motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga karyawan lebih terdorong mencapai target serta meningkatkan produktivitasnya. Selain itu, penerapan WLB sesuai akan membantu menekan tingkat lelah dan stres, hal ini memperkuat motivasi dan memberikan pengaruh baik terhadap peningkatan kinerja (Jumhua et al., 2021).

Motivasi berperan sebagai perantara antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat, mereka lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka dan memberikan yang terbaik untuk menyelesaikannya (Rahmawan et al., 2024). motivasi kerja adalah faktor kunci yang memperkuat hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja karyawan

Hal ini memperlihatkan menjaga keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui dorongan yang dirasakan untuk melakukan yang terbaik. Dorongan karyawan untuk bekerja keras dan menghasilkan hasil yang lebih baik berbanding lurus dengan seberapa baik mereka merasa keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Hal ini menjelaskan mengapa perusahaan harus memprioritaskan penerapan aturan keseimbangan kerja-kehidupan guna menjaga karyawan tetap terlibat dan produktif.

2.3.4 Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan cenderung bekerja lebih keras dan melampaui ekspektasi ketika mereka merasa dihargai dan didukung di tempat kerja. Efisiensi mereka pun akan meningkat. Motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja, menurut penelitian yang menemukan nilai R-square sebesar 0.833. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan aspek lingkungan kerja bertanggung jawab atas 83,3% variasi dalam kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, kondisi kerja yang positif tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung tetapi juga meningkatkan kinerja dengan menginspirasi karyawan (Rulianti et al., 2021).

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik ketika bekerja di lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Faktor-faktor lingkungan kerja memiliki efek yang menguntungkan dan secara statistik signifikan terhadap motivasi karyawan, menurut hasil uji (Sig. 0.001) (Christiyaningsih & Marsudi, 2024). menemukan bahwa motivasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian lain menunjukkan bahwa, melalui perantara motivasi, lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, yang sebaliknya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam mengendalikan hubungan antara kondisi kerja dan produktivitas (Mahatani et al., 2025).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tempat kerja mempengaruhi produktivitas dengan menginspirasi pekerja untuk bekerja lebih baik. Memiliki tempat kerja yang nyaman dan aman dapat membuat pekerja lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sederhana menciptakan lingkungan kerja yang hangat dan ramah. Efisiensi mereka pun akan meningkat.

Motivasi kerja memediasi hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja, menurut penelitian yang menemukan nilai R-square sebesar 0.833. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan aspek lingkungan kerja menjelaskan 83,3% variasi dalam kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, kondisi kerja yang positif tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung tetapi juga meningkatkannya dengan menginspirasi karyawan (Rulianti et al., 2021).

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung meningkatkan motivasi karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Faktor-faktor lingkungan kerja memiliki efek yang menguntungkan dan secara statistik signifikan terhadap motivasi karyawan, menurut hasil uji (Sig. 0.001). Motivasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, menurut penelitian model lebih lanjut (Marsudi & Christiyaningsih, 2024).

Penelitian lain menunjukkan bahwa, melalui perantara motivasi, lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan

sebagai mediator dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, yang sebaliknya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam mengendalikan hubungan antara kondisi kerja dan produktivitas (Mahatani et al., 2025).

Hal ini memperlihatkan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas dengan memotivasi pekerja untuk bekerja lebih baik. Karyawan lebih cenderung memberikan usaha terbaik mereka ketika merasa aman dan didukung di lingkungan kerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

2.3.5 *Work-life Balance* Melalui Kepuasan Terhadap Kinerja

Kemampuan untuk menjaga keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kinerja karyawan ditingkatkan oleh elemen perantara ini. Ketika orang merasa bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang tercermin dalam kinerja mereka dan kemampuan mereka untuk belajar hal-hal baru (Wahyudin et al., 2025). Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja, menyarankan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan mungkin secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.

Selain itu, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja, menurut penelitian oleh Brilliantia dan Swasti (2023). Pekerja melaporkan tingkat kepuasan kerja, motivasi, dan output yang lebih tinggi ketika mereka dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka, menurut temuan studi tersebut. Karena keseimbangan kerja-kehidupan memiliki dampak positif pada kinerja, kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam hubungan ini.

Menjaga keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat memiliki dampak positif pada kinerja dan kebahagiaan kerja, seperti yang dapat disimpulkan dari data. Morale dan produktivitas karyawan keduanya dipengaruhi secara positif oleh keseimbangan kerja-kehidupan yang memungkinkan mereka memenuhi kewajiban

profesional dan pribadi. Dalam hal ini, hal ini menekankan pentingnya lembaga serta perusahaan fokus pada aturan WLB upaya meningkatkan kebahagiaan serta produktivitas karyawan.

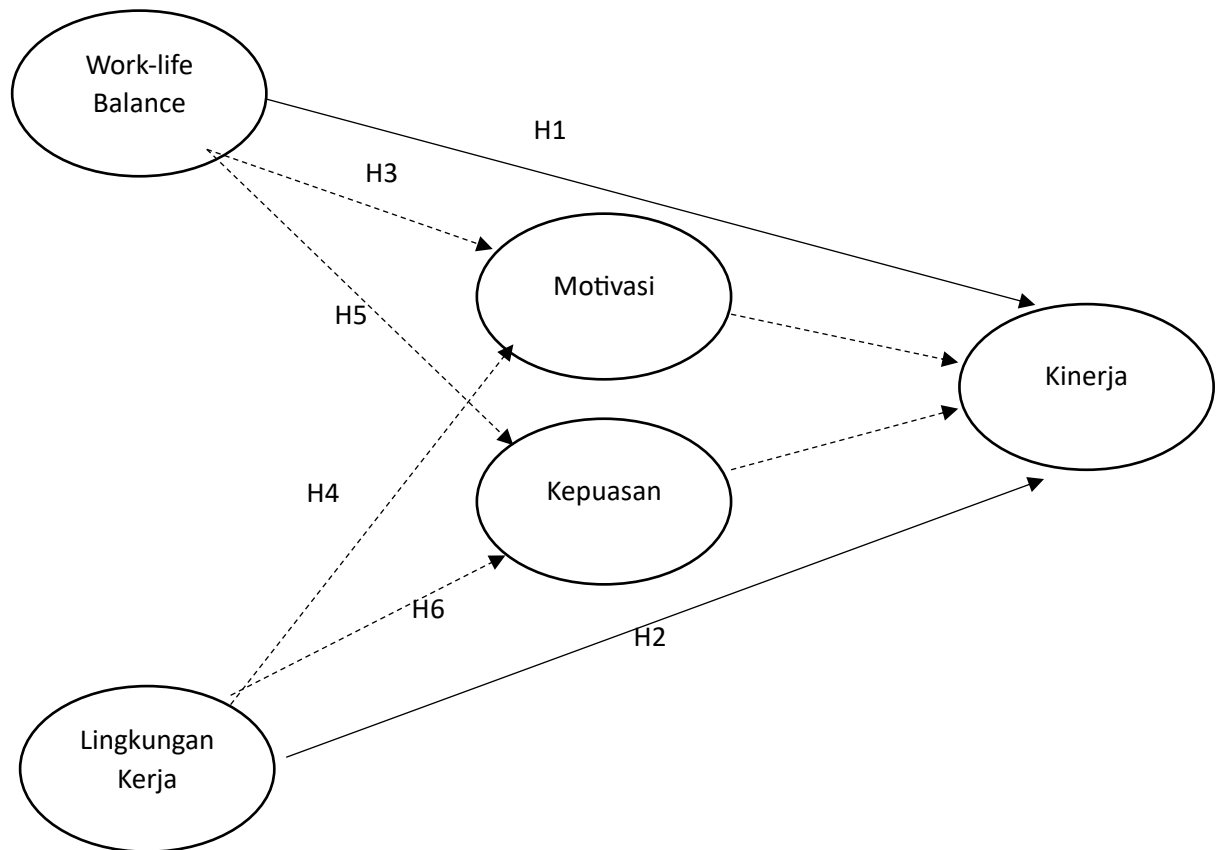
2.3.6 Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Terhadap Kinerja

Menurut temuan studi ini, lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung dapat meningkatkan morale, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Sebagai hasilnya, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki dampak pada produktivitas, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara keduanya (Laili et al., 2024).

Ketika pekerja merasa bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka lebih terlibat dalam pekerjaan dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Faktor-faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja, menurut temuan studi ini, meliputi fasilitas fisik yang memadai, hubungan yang harmonis di antara pekerja, dan komunikasi yang baik (Ernawati et al., 2025). ketika pekerja puas dengan pekerjaan mereka, mereka termotivasi untuk bekerja lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Singkatnya, kebahagiaan kerja merupakan faktor moderator yang memperkuat dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas. Baik efek jangka pendek maupun jangka panjang dari lingkungan kerja yang menyenangkan terhadap produktivitas terlihat jelas; pekerja yang lebih bahagia lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas lebih lanjut. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sebagai strategi organisasi untuk mempertahankan kebahagiaan karyawan ditekankan dalam hal ini.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir, maka hipotesis yang akan kami uji keabsahannya sebagai berikut :

H1= Diduga Work-life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2= Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3= Diduga Motivasi memediasi Work-life Balance terhadap Kinerja.

H4= Diduga Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

H5= Diduga Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja.

H6= Diduga Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi mmepergunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel penelitian secara numerik, yang di mana data dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang berujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang ada secara mendalam melalui interpretasi konteks, pengalaman, dan perspektif individu yang terlibat dalam fenomena yang ada. Penelitian kuantitatif berfokus pada makna, konsentrasi sosial, dan kompleksitas dari fenomena yang diteliti dengan tujuan utama untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai individu, proses sosial, konteks budaya, interaksi, konstruksi makna, dan dinamika yang terjadi dalam fenomena tersebut Creswell, dalam (Ardiansyah et al., 2023).

Pendekatan dipergunakan ialah eksplanatori. Eksplanatori yaitu penelitian dilandaskan kerangka teori, paradigma, serta pemahaman dan gagasan para ahli untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Data primer dikumpulkan dari peserta atas kuesioner serta data sekunder dikumpulkan dari dokumen, jurnal, serta buku yang berkaitan dengan subjek penelitian (Arini et al., 2025).

3.2 Lokasi Penelitian

Pilihan tempat penelitian adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten pasuruan karena karakteristik instansi tersebut dianggap cukup representatif untuk fokus penelitian. Sebagai salah satu lembaga regional yang memiliki tanggung jawab strategis untuk mengawasi industri dan perdagangan, instansi ini membawahi berbagai program dan kegiatan yang melibatkan koordinasi lintas bidang serta sumber daya manusia yang cukup besar dan beragam. Dinas ini juga telah menerapkan berbagai kebijakan terkait pengelolaan pegawai, seperti pengaturan jam kerja, upaya peningkatan work-life balance, serta sistem evaluasi kinerja sebagai bagian dari upaya peningkatan efektivitas pelayanan publik.

Meskipun demikian, hingga saat ini belum terdapat kajian akademis yang secara menyeluruh melihat bagaimana lingkungan kerja, keseimbangan pekerjaan,

keinginan untuk bekerja, serta kinerja karyawan beserta kepuasan jadi variabel mediasi berkorelasi satu sama lain. Kondisi ini membuat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan menjadi tempat penelitian yang strategis untuk mengembangkan model penelitian berbasis teori serta untuk memberikan sumbangan ilmiah bagi dunia akademik dan meningkatkan kinerja SDM publik.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam studi, "populasi" istilah digunakan untuk menggambarkan setiap pelaku atau sasaran yang mempunyai karakteristik tertentu dan menjadi subjek utama penelitian. Populasi dapat dibedakan berdasarkan jumlahnya, seperti terbatas dan tak terbatas, serta sifatnya, yaitu homogen dan heterogen. Selain itu, populasi juga diklasifikasikan berdasarkan jenisnya, yaitu target dan survei, tergantung pada tujuan penelitian. Pemahaman yang mendalam tentang populasi sangat penting karena menjadi dasar dalam menentukan sampel yang akan diambil, sehingga hasil penelitian dapat mewakili keseluruhan populasi secara akurat dan valid (Amin et al, 2023).

Pada studi, populasi ialah semua pegawai dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan dimana telah bekerja selama minimal satu tahun, terdiri dari 300 karyawan. Tujuan dari pemilihan populasi ini adalah untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan mewakili pengalaman nyata dari variabel yang diteliti.

3.3.2 Sampel

Ialah Part kecil populasi dipilih ewakili objek penelitian adalah sampel. Penggunaan sampel dilakukan karena alasan praktis seperti ukuran populasi yang besar, biaya tinggi, waktu terbatas, dan kondisi objek yang sulit diakses. Teknik pengambilan sampel terbagi menjadi Probability Sampling, bagikan kesempatan sama tiap anggota agar dipilih, dan Nonprobability Sampling, yang tidak menjamin peluang yang sama. Penentuan ukuran sampel sendiri dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti rumus Slovin, Isaac dan Michael, Nomogram Harry King, dan tabel Krejcie dan Morgan, dengan tujuan memastikan representativitas dan keakuratan hasil studi (Amin et al., 2023).

Sampel penelitian ini terdiri atas pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten pasuruan yang memiliki minimal satu tahun pengalaman kerja, yaitu sebanyak 171 orang sesuai dengan hasil perhitungan rumus slovin. Dengan demikian, studi mempergunakan teknik Proporsional Random sampling.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel merupakan tahap awal yang sangat penting dalam keseluruhan proses analisis data. Proses ini dilakukan agar sampel yang diambil dapat merepresentasikan karakteristik populasi secara akurat, sehingga menghindari kebingungan yang biasanya muncul akibat kemiripan berbagai teknik pengambilan sampel. Memilih teknik pengambilan sampel yang tepat sesuai dengan jenis penelitian menjadi kunci agar peneliti dapat menentukan metode paling sesuai dan efektif untuk proyek penelitiannya (Firmansyah & Dede, 2022).

Rumus slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel dalam penelitian ini. Jika jumlah sampel diketahui dengan taraf sig 5% ($\alpha = 0,05$), formula slovin dipakai agar tentukan ukuran sampel minimalnya. Ini dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(a)^2}$$

Keterangan:

Total sampel n,

populasi N.

Tingkatan kesalahan (signifikansi 0,05) adalah a.

berlandaskan perhitungan :

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,05)^2} = \frac{300}{1 + 0,75} = \frac{300}{1,75} = 171,43$$

berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa minimal 171 responden dari total 300 anggota populasi wakili populasi proporsional, yang bisa dipergunakan untuk mengumpulkan data.

3.5 Data dan Jenis Data

1. Data primer

Untuk memastikan bahwa data asli, akurat, dan memenuhi kebutuhan penelitian, data primer dikumpulkan langsung dari sumber pertama melalui kegiatan seperti wawancara, pengamatan, dan kuesioner yang diisi oleh responden (Inadjo et al., 2023) Dalam kebanyakan kasus, keterangan langsung dari orang atau objek yang menjadi objek penelitian dianggap sebagai sumber pengetahuan primer. Hal ini dapat mencakup rincian tentang tindakan, pikiran, dan perasaan mereka serta kondisi fisik yang relevan. Beberapa teknik tersedia untuk mengumpulkan data primer, termasuk survei menggunakan skala Likert, wawancara tatap muka, dan pengamatan lapangan. Tujuan dari setiap pendekatan ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang akurat dan dapat diandalkan terkait dengan variabel yang diteliti.

2. Data sekunder

Data sekunder didefinisikan sebagai informasi yang telah dipublikasikan dan dikumpulkan dari sumber lain, bukan informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk studi mereka sendiri (Widianto & Nasution, 2023) Informasi ini sering kali diperoleh dari berbagai sumber, termasuk publikasi pemerintah, laporan statistik, buku, jurnal ilmiah, dan basis data internet. Studi mempergunakan data sekunder memiliki beragam manfaat, seperti menghindari proses pengumpulan data primer yang mahal dan memakan waktu, serta memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis awal atau perbandingan dengan data yang sudah tersedia. Selain itu, data sekunder bisa dipergunakan memperkuat temuan penelitian dengan informasi yang autentik serta dapat dipercaya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

untuk memperoleh kredibilitas data pada penelitian adalah dengan triangulasi metode yaitu membandingkan data yang diperoleh dengan menggunakan metode observasi, kuesioner/angket, wawancara dan dokumentasi terhadap subjek peneliti (Prawiyogi et al., 2021). Diantaranya:

1. Observasi

Pengamatan seperti aktivitas pemuatan perhatian atas objek yakni melakukan pengamatan dan tanya jawab, observasi diartikan sebagai model memperoleh data yang menggunakan pengamatan disertai dengan pencatatan secara rinci terhadap obyek penelitian. Dengan demikian sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu melakukan observasi guna mendapatkan persetujuan dan mengidentifikasi masalah yang ada di Lokasi penelitian.

2. Kuisisioner atau pertanyaan

Kuisisioner yakni salah satu instrumen dalam penelitian ini yang di jadikan sebagai pengumpulan data dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah disusun secara rapi. Instrument yang ada pada pertanyaan berfungsi untuk menggali informasi, persepsi atau pendapat dari responden mengenai fenomena yang ada sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan adanya kuisisioner ini penelitian dapat memperoleh data yang lebih akurat sehingga mudah dalam mengidentifikasi variable yang diteliti.

3. Wawancara

Wawancara yakni pertemuan antara dua orang atau lebih. Pada penelitian ini wawancara dilakukan untuk menggali informasi lebih dalam masalah masalah yang terjadi pada objek penelitian yang menghasilkan makna untuk topik tertentu. Dengan demikian, peneliti melakukan wawancara untuk memperkuat pemahaman mereka tentang fenomena yang terjadi di lapangan dan untuk mendukung pembicaraan mereka tentang fenomena tersebut.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengamatan secara langsung untuk mendapatkan data yang diperoleh peneliti sesuai dengan pembahasan.

Hal ini dilakukan untuk mengetahui gambaran nyata lapangan dan mendapatkan sumber primer tentang mkegiatan yang ada di tempat penelitian. dokumentasi pelengkap pemanfaatan cara observasi serta interview studi kualitatif.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variable merupakan konsep yang dapat diukur dan dimodifikasi yang digunakan untuk mempresentasikan fenomena yang ada dalam penelitian. Dalam konteks penelitian kuantitatif dibidang Pendidikan, variable berupa independent, dependen, bebas (Susianti & Srifariyati, 2020).

Variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel X (independen)

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) sugiyono, dalam (Suwarsa & Hasibuan, 2021). Dalam penelitian ini variable independent yang digunakan yaitu: *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja

a) *Work-life Balance* (X1)

Seseorang dapat memaksimalkan keseimbangan kehidupan pribadi serta pekerjaannya dikatakan sebagai keseimbangan hidup kerja, sehingga dapat memenuhi tanggung jawab diantara keduanya tanpa menimbulkan sebuah konflik (Sulindra et al., 2025). *Work-life balance* dianggap sangat sentral karna dapat membantu individu untuk mengelola dan menyeimbangkan perannya di dunia kerja dan kehidupan pribadi melalui pengaturan waktu dan energi agar kebutuhan diantara keduanya terpenuhi secara proposional (Juniar et al., 2025). *work-life balance* mencakup pencapaian dan pemenuhan antara individu dan pemenuhan tanggung jawab sosial yang disepakati Bersama antara individu dan peranya dibidang pekerjaan yang dimana tidak harus berdasarkan pada Tingkat efektivitas atau kinerja tinggi, melainkan pada kemampuan untuk memenuhi keajiban dari keduanya (Ramos et al., 2009).

b) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan kondisi sosial, fisik dan psikologis pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. oleh karenanya, lingkungan kerja merupakan bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja (Ahmad et al., 2022). Tempat kerja yang nyaman serta menyenangkan tidak hanya bisa meningkatkan produktivitas serta motivasi pegawai, tetapi juga memfasilitasi mereka untuk mengeluarkan potensi terbaiknya (Surya & Anggraini, 2024). Tempat kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik pencahayaan, suhu, serta keamanan, maupun non-fisik yang melibatkan hubungan harmonis karyawan serta atasan, yang bertujuan buat keadaan kerja nyaman dan produktif (Sarip & Mustangin, 2023). jika lingkungan kerja tidak support bisa mengganggu konsentrasi serta turunkan produktivitas serta kinerja karyawan (Prayudi et al., 2023).

2) Variabel Y (dependen)

Variabel Dependen (variabel terikat). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Loliyana et al., 2023). Variabel dependen dari penelitian ini Adalah: Kinerja

a) Kinerja (Y1)

Kinerja merupakan suatu hasil yang di capai seseorang berdasarkan tanggung jawab masing masing individu yang didasari oleh persyaratan persyaratan pekerjaan yang di terimanya (Rahmadani & Sampeliling, 2023). Ketika tujuan tercapai pada tanggal tertentu dan tidak melampaui parameter yang ditetapkan, hal ini dikenal sebagai persyaratan kinerja (Husna & Prasetya, 2024). Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan sejauh mana mereka memenuhi tujuan pekerjaan mereka (Herdiansyah & Redjeki, 2012). Kinerja seorang pekerja dapat secara umum digambarkan sebagai hasil akhir dari upaya mereka selama periode waktu tertentu, dievaluasi berdasarkan standar yang telah ditentukan, norma operasional, dan kriteria yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi (Suciati et al., 2022). Tingkat layanan yang diberikan

perusahaan kepada karyawannya merupakan indikator yang baik untuk kesuksesan perusahaan.

3) Variabel Z (Mediasi)

Variabel intervening (variabel penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Loliyana et al., 2023). Variabel intervening dalam penelitian ini Adalah: Motivasi dan Kepuasan

a) Motivasi (Y2)

Motivasi memiliki peran sentral sebagai kekuatan atau energi yang meningkatkan semangat yang tinggi dan komitmen seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan, yang timbul dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari lingkungan eksternal (Indriyani, D., Amini, T., 2020). Kedua faktor ini menjadi penggerak utama dalam operasional organisasi, di mana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pengakuan kinerja, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif (AndrianiS & Mulyadi, 2024). Setiap individu memiliki motivasi kerja yang berbeda beda, yang dimana Sebagian orang lebih giat karena dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan tanpa adanya hambatan. sehingga, motivasi menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja tinggi, sebab kinerja merupakan hasil perpaduan antara kemampuan dan motivasi seseorang (Musyawir et al., 2021)

b) Kepuasan (Y3)

Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk persepsi mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, hubungan mereka dengan rekan kerja, serta tingkat pengakuan yang mereka terima dari atasan (Wiliandari, 2015). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan positif yang dialami karyawan terhadap pekerjaan yang memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai pribadinya (Hokor & Maranata, 2024). kepuasan kerja adalah hasil persepsi terhadap seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dianggap penting oleh karyawan, bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi

positif terhadap karakteristik pekerjaan tersebut (Feoh, 2025). Sikap positif ini berkontribusi pada keefektifan organisasi, peningkatan semangat kerja, dan loyalitas pegawai (Annaassya & Taufiqurrohman, 2025).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	variabel	Definisi	Indikator	Item
X1	<i>Work-life Balance</i>	Seseorang dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kebutuhan pekerjaannya, sehingga dapat memenuhi tanggung jawab di kedua bidang tersebut tanpa menimbulkan konflik (Sulindra et al., 2025).	X1.1 keseimbangan waktu. (Natakusumah et., al 2022)	X1.1.1 kemampuan membagi waktu kerja dengan waktu keluarga X1.1.2 memiliki waktu senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran
			X1.2 keseimbangan Keterlibatan (Natakusumah et., al 2022)	X1.2.1 memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga. X1.2.2 melakukan pembagian keterlibatan pekerjaan dengan keluarga.
			X1.3 keseimbangan kepuasan (Natakusumah et., al 2022)	X1.3.1 merasa puas dengan peran pekerjaan dan keluarga X1.3.2 berkontribusi dalam peran pekerjaan dan keluarga.
X2	Lingkungan Kerja	lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan	X2.1 hubungan rekan kerja (suhartini, 2021)	X2.1.1 rekan kerja harmonis X2.1.2 saling intrinsik

		non-fisik yang ada di sekitar pegawai yang berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja mereka (Ahmad et al., 2022).		
			X2.2 hubungan atasan dengan karyawan. (suhartini, 2021)	X2.2.1 harus dijaga dengan baik X2.2.2 saling menghargai X2.2.3 menimbulkan rasa hormat.
			X2.3 kebisingan (sihite & Tarwijo, 2025)	X2.3.1 tidak terganggu oleh suara bising selama bekerja X2.3.2 kebisingan sering mengganggu komunikasi dengan rekan kerja
			X2.4 pencahayaan (sihite & Tarwijo, 2025)	X2.4.1 ruang kerja memiliki pencahayaan yang cukup dan tidak mengganggu aktivitas pekerjaan X2.4.2 cahaya di ruang kerja tersebar merata
			X2.5 suhu dan ventilasi Sihite & tarwijo (2025)	X2.5.1 suhu dan siklus udara di ruang kerja mendukung kenyamanan X2.5.2 suhu di tempat kerja sangat nyaman tidak berubah ubah.

Y1	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diembannya dan persyaratan pekerjaan yang berlaku (Rahmadani & Sampeliling, 2023).	Y1.1 Kualitas (Baihaki et al., 2024)	Y1.1.1 ketelitian menyelesaikan pekerjaan. Y1.1.2 kecakapan dalam bekerja Y1.1.3 bertanggung jawab dalam bekerja Y1.1.4 menunjukkan sikap tanggung jawab. Y1.1.5 kejujuran dalam bekerja
			Y1.2 kuantitas (Baihaki et al., 2024)	Y1.2.1 hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan Y1.2.2 mampu menyelesaikan semua tugas yang diselesaikan
Y2	Motivasi	Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu <i>movore</i> yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak (Prawira, 2014).	Y2.1 kesejahteraan karyawan (Arifah & Amirudin., 2024)	Y2.1.1 kesesuaian gaji kompensasi yang di berikan Perusahaan Y2.1.2 Pimpinan Memberikan Dukungan Terhadap Peningkatan Kompensasi karyawan
			Y2.2 kondisi kerja (Arifah & Amirudin., 2024)	Y2.2.1 situasi lingkungan kerja yang menyenangkan Y2.2.2 bekerja dengan fokus tanpa adanya tekanan dari lingkungan
			Y2.3 fasilitas kerja (Arifah & Amirudin., 2024)	Y2.3.1 sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai

				Y2.3.2 fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan computer dalam kondisi baik
			Y2.4 pengakuan dari atasan (Arifah, Y., & Amirudin., 2024)	Y2.4.1 dorongan dan semangat atasan untuk membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga lebih lebih memuaskan Y2.4.2 atasan memberikan umpan balik positif terhadap pekerjaan
Y3	kepuasan	, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan dari atasan (Wiliandari, 2020).	Y3.1 kepuasan terhadap pekerjaan (Arifah & Amirudin., 2024)	Y3.1.1 Karyawan merasa puas adanya pembagian pekerjaan yang jelas sesuai dengan kemampuan. Y3.1.2 Pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan minat.
			Y3.2 kepuasan terhadap upah (Arifah & Amirudin., 2024)	Y3.2.1 Insentif yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakan. Y3.2.2 upah yang di terima sesuai

				dengan beban kerja
			Y3.3 Kepuasan terhadap Pengawasan. (Arifah & Amirudin., 2024)	Y3.3.1 Adanya pengawasan dari atasan dan arahan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Y3.3.2 atasan memberikan arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan

3.8 Skala Pengukuran

Pada studi, mempergunakan skala Likert, merupakan standar emas untuk survei serta studi psikometrik secara umum. Pertanyaan positif digunakan untuk mengukur minat atas hal-hal yang baik, sementara pertanyaan negatif digunakan untuk mengukur minat atas hal-hal yang buruk (Taluke et al., 2019). Dalam penelitian ini skala likert yang digunakan diantaranya:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Netral (N) = 3
- d. Setuju (S) = 4
- e. Sangat Setuju (SS) = 5

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang mempelajari tehnik pengumpulan data dan hasilnya sederhana. Yang dimana statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan dan fenomena. Oleh karena itu, statistik deskriptif dapat digunakan untuk menjelaskan situasi, gejala, atau masalah Hasan dalam (Nasutio , 2017).

3.9.2 Analisis PLS (Partial Least Square)

Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM PLS. Analisis SEM ialah teknik yang dipergunakan mengkaji serta menjelaskan ketrkaitan kausal antara beberapa variabel secara bersamaan. Teknik ini mampu menggambarkan keterkaitan antara konstruk laten dengan indikatornya, antar konstruk laten itu sendiri, serta memperhitungkan kesalahan pengukuran secara langsung. Dengan demikian, SEM memungkinkan analisis menyeluruh korelasi variabel independen serta dependen satu model terpadu (Nurhalizah et al., 2023).

3.9.2.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Model Pengukuran (Outer Model) merupakan model yang menggambarkan hubungan antara variabel indikator dengan variabel laten. Model pengukuran terdiri dari dua model, yaitu:

- a) Model reflektif yang menjelaskan bahwa variabel laten merupakan pencerminan dari indikator-indikator atau dapat pula diartikan sebagai setiap perubahan pada sebuah variabel laten akan terlihat pada indikator-indikator.
- b) Model formatif yang menjelaskan bahwa variabel dibentuk atau disusun oleh indikator-indikator atau dapat pula diartikan sebagai setiap perubahan pada variabel laten diakibatkan oleh perubahan yang terjadi pada indikator-indikator (Nurhalizah et al., 2023).

3.9.2.2 Model Struktural (Inner Model)

Ialah gambaran menggambarkan hubungan variabel laten, baik antara variabel eksogen atas variabel endogen serta variabel endogen atas variabel endogen (Nurhalizah et al., 2023).

3.9.3 Uji Hipotesis Langsung

Menurut Azhari et al., (2023) Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang penting kedudukanya dalam penelitian. Pada dasarnya hipotesis merupakan

jawaban sementara terhadap pertanyaan pertanyaan yang dikemukakan dalam rumusan masalah. Terdapat dua jenis yaitu:

a) Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk mnguji hipotesis penelitian untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono, 2010).

b) Uji F (F test)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

3.9.4 Uji Mediasi

Uji mediasi merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda, yaitu penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal). Uji mediasi juga menggambarkan keterkaitan antara variabel bebas, variabel intervening, dan variabel terikat, di mana peneliti menetapkan secara jelas bahwa suatu variabel menjadi penyebab bagi variabel lainnya, yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram. Teknik analisis jalur selanjutnya digunakan untuk menggambarkan hubungan regresi berganda antar variabel yang ingin diukur Ghozali, dalam (Yushinta et al., 2020)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan dibentuk sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi daerah, di mana pemerintah kabupaten memiliki kewenangan untuk mengurus urusan pemerintahan sesuai dengan kebutuhan masyarakatnya. Salah satu urusan penting yang harus dikelola oleh pemerintah daerah adalah bidang perindustrian dan perdagangan, karena sektor ini berhubungan langsung dengan pertumbuhan ekonomi, ketersediaan lapangan kerja, serta kesejahteraan Masyarakat.

Pembentukan Disperindag Kabupaten Pasuruan memiliki dasar hukum yang jelas. Berdasarkan Perbup Pasuruan No 65 Tahun 2016, Disperindag ditetapkan sebagai bagian dari pemerintah daerah yang membantu bupati pada bidang industri dan perdagangan. Dinas ini berfungsi sebagai pelaksana teknis kebijakan pemerintah daerah agar program-program pembangunan ekonomi dapat berjalan dengan baik.

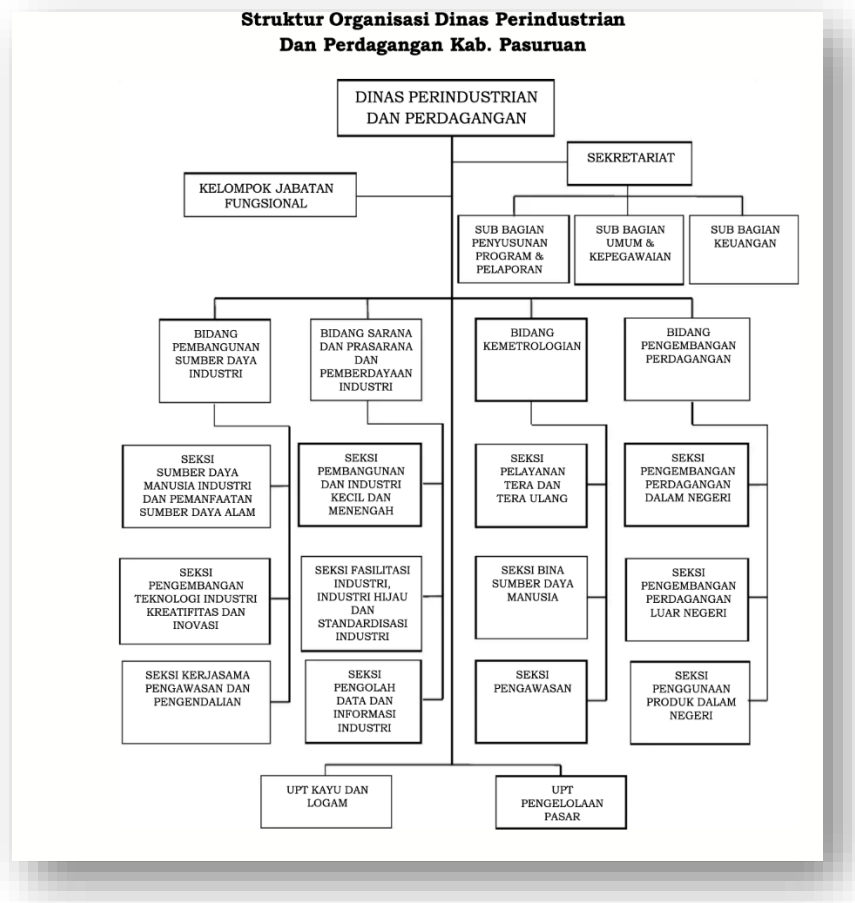
Seiring perkembangan kebutuhan masyarakat dan tantangan pelayanan publik, struktur organisasi Disperindag kemudian diperbarui. Pada Perbup No 166 Tahun 2021, diatur secara rinci kedudukan, susunan organisasi, tugas, serta fungsi Disperindag. Perubahan ini bertujuan agar pelayanan kepada masyarakat di bidang industri dan perdagangan bisa lebih efektif, efisien, serta menyesuaikan dengan dinamika pembangunan daerah.

Selanjutnya, pada tahun 2023 diterbitkan Peraturan Bupati Nomor 190 Tahun 2023 yang kembali menyempurnakan struktur organisasi Disperindag. Penyempurnaan ini diperlukan untuk memperkuat fungsi Disperindag dalam menghadapi tantangan baru, seperti digitalisasi pelayanan, peningkatan daya saing industri kecil menengah (IKM), serta penguatan sistem perdagangan yang transparan dan berkeadilan.

Selain itu, untuk melaksanakan tugas teknis di lapangan, Disperindag juga membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT). Keberadaan UPT diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 193 Tahun 2021, yang menjelaskan secara detail tugas dan tata kerja UPT, termasuk salah satunya UPT Pengelolaan Pasar. UPT ini memiliki peran penting dalam mengelola pasar tradisional, melakukan monitoring retribusi, menjaga ketertiban pedagang, serta menjadi penghubung antara pasar dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Pasuruan

4.2 Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan jenis kelamin . yang dimana sampel dari penelitian ini terdiri dari 171 pegawai dinas Perindustrian dan perdagangan kabupaten pasuruan,

dengan analisis karakteristik responden yang tercantum dalam lampiran ringkasan ini berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Work-life Balance

Distribusi jawaban responden pada variabel *work-life balance* (X1) dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4. 1 Variabel Work-life Balance

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
WLB1	0	0%	0	0%	5	3%	103	60%	63	37%	171	100%	21,20
WLB2	0	0%	0	0%	9	5%	109	64%	53	31%	171	100%	20,80
WLB3	0	0%	7	4%	41	24%	82	48%	41	24%	171	100%	19,14
WLB4	0	0%	6	4%	45	26%	80	47%	40	23%	171	100%	19,06
WLB5	0	0%	7	4%	47	27%	79	46%	38	22%	171	100%	18,89
WLB6	0	0%	5	3%	44	26%	84	49%	38	22%	171	100%	19,09

Berdasarkan tabel 4.1 yang terdiri dari 171 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan setuju dan sangat setuju pada setiap item pertanyaan yang diberikan. dimana presentase yang memiliki jawaban tertinggi sebesar 64% pada item WLB2 dengan jawaban setuju. Sedangkan presentase jawaban yang memiliki nilai terendah sebesar 3% pada item WLB6 yang menjawab sangat tidak setuju.

4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja

Distribusi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 2 Variabel Lingkungan Kerja

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
LK1	0	0%	10	6%	47	27%	86	50%	28	16%	171	100%	18,43
LK2	0	0%	6	4%	45	26%	91	53%	29	17%	171	100%	18,74
LK3	0	0%	7	4%	48	28%	67	39%	49	29%	171	100%	19,17
LK4	0	0%	7	4%	47	27%	74	43%	43	25%	171	100%	19,03
LK5	0	0%	5	3%	45	26%	76	44%	45	26%	171	100%	19,26
LK6	0	0%	16	9%	52	30%	72	42%	31	18%	171	100%	18,03

LK7	0	0%	15	9%	54	32%	66	39%	36	21%	171	100%	18,17
LK8	0	0%	19	11%	44	26%	73	43%	35	20%	171	100%	18,20
LK9	1	1%	19	11%	41	24%	78	46%	32	19%	171	100%	18,11
LK10	2	1%	16	9%	47	27%	69	40%	37	22%	171	100%	18,17
LK11	0	0%	14	8%	47	27%	80	47%	30	18%	171	100%	18,26

Berdasarkan tabel 4.2 yang terdiri dari 171 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab pernyataan netral dan setuju pada setiap item pertanyaan yang diberikan. dimana presentase yang memiliki jawaban tertinggi sebesar 53% pada item LK2 dengan jawaban setuju. Sedangkan presentase jawaban yang memiliki nilai terendah sebesar 1% pada item LK9 dan LK10 yang menjawab sangat tidak setuju.

4.3.3 Variabel Kinerja

Distribusi jawaban responden pada variabel Kinerja(Y1) dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 3 Variabel Kinerja

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
K1	2	1%	16	9%	43	25%	72	42%	38	22%	171	100%	18,31
K2	0	0%	15	9%	50	29%	61	36%	45	26%	171	100%	18,54
K3	0	0%	16	9%	45	26%	69	40%	41	24%	171	100%	18,51
K4	0	0%	16	9%	55	32%	60	35%	40	23%	171	100%	18,20
K5	0	0%	14	8%	60	35%	50	29%	47	27%	171	100%	18,37
K6	0	0%	15	9%	54	32%	67	39%	35	20%	171	100%	18,14
K7	1	1%	16	9%	65	38%	68	40%	21	12%	171	100%	17,29

Berdasarkan tabel 4.3 yang terdiri dari 171 responden diketahui sebagian besar responden menjawab pernyataan netral dan setuju pada setiap item pertanyaan yang diberikan. dimana presentase yang memiliki jawaban tertinggi sebesar 42% pada item K1 dengan jawaban setuju. Sedangkan presentase jawaban yang memiliki nilai terendah sebesar 1% pada item K1 dan K7 yang menjawab sangat tidak setuju.

4.3.4 Variabel Motivasi

Distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi(Y2) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 4 Variabel Motivasi

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
M1	1	1%	17	10%	56	33%	65	38%	32	19%	171	100%	17,80
M2	0	0%	13	8%	54	32%	72	42%	32	19%	171	100%	18,17
M3	0	0%	21	12%	53	31%	63	37%	34	20%	171	100%	17,80
M4	0	0%	15	9%	53	31%	73	43%	30	18%	171	100%	18,03
M5	0	0%	16	9%	56	33%	64	37%	35	20%	171	100%	18,03
M6	3	2%	20	12%	44	26%	53	31%	51	30%	171	100%	18,34
M7	7	4%	18	11%	42	25%	69	40%	35	20%	171	100%	17,71
M8	5	3%	13	8%	44	26%	76	44%	33	19%	171	100%	18,06

Berdasarkan tabel 4.4 yang terdiri dari 171 responden diketahui sebagian besar responden menjawab pernyataan netral dan setuju pada setiap item pertanyaan yang diberikan. dimana presentase yang memiliki jawaban tertinggi sebesar 44% pada item M8 dengan jawaban setuju. Sedangkan presentase jawaban yang memiliki nilai terendah sebesar 1% pada item M1 yang menjawab sangat tidak setuju.

4.3.5 Variabel Kepuasan

Distribusi jawaban responden pada variabel Kepuasan(Y3) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 5 Variabel Kepuasan

ITEM	1		2		3		4		5		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
KP1	6	4%	22	13%	39	23%	64	37%	40	23%	171	100%	17,80
KP2	4	2%	18	11%	55	32%	53	31%	41	24%	171	100%	17,77
KP3	4	2%	19	11%	41	24%	72	42%	35	20%	171	100%	17,94
KP4	5	3%	20	12%	42	25%	65	38%	39	23%	171	100%	17,89
KP5	6	4%	19	11%	41	24%	66	39%	39	23%	171	100%	17,89
KP6	4	2%	17	10%	43	25%	54	32%	53	31%	171	100%	18,51

Berdasarkan tabel 4.5 yang terdiri dari 171 esponden diketahui sebagian besar responden menjawab pernyataan netral dan setuju pada setiap item pertanyaan yang diberikan. dimana presentase yang memiliki jawaban tertinggi sebesar 39% pada item KP5 dengan jawaban setuju. Sedangkan presentase jawaban yang memiliki nilai terendah sebesar 2% pada item KP2, KP3, dan KP6 yang menjawab sangat tidak setuju.

4.4 Uji Validitas

Uji validitas perlu dilakukan untuk memastikan kuisioner bisa mengukur variabel yang ingin diukur. Dalam penelitian ini uji validitas bisa mengukur aspek yang dimaksud. Berikut uji validitas yang dilakukan penelitian ini:

Tabel 4. 6 Uji Validitas

Variabel	Item	Loading Faktor	Informasi
<i>Work-life Balance</i> (X1)	WLB1	0.784	Valid
	WLB2	0.778	Valid
	WLB3	0.697	Invalid
	WLB4	0.765	Valid
	WLB5	0.770	Valid
	WLB6	0.817	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0.825	Valid
	LK2	0.829	Valid
	LK3	0.844	Valid
	LK4	0.869	Valid
	LK5	0.860	Valid
	LK6	0.776	Valid
	LK7	0.782	Valid
	LK8	0.782	Valid
	LK9	0.724	Valid
	LK10	0.799	Valid

	LK11	0.742	Valid
Kinerja (Y1)	K1	0.823	Valid
	K2	0.830	Valid
	K3	0.749	Valid
	K4	0.843	Valid
	K5	0.844	Valid
	K6	0.851	Valid
	K7	0.814	Valid
Motivasi (Y2)	M1	0.865	Valid
	M2	0.812	Valid
	M3	0.833	Valid
	M4	0.798	Valid
	M5	0.832	Valid
	M6	0.834	Valid
	M7	0.816	Valid
	M8	0.812	Valid
Kepuasan (Y3)	KP1	0.919	Valid
	KP2	0.892	Valid
	KP3	0.912	Valid
	KP4	0.923	Valid
	KP5	0.920	Valid
	KP6	0.929	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.6, terlihat bahwa ada satu indikator yang memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7. Oleh karena itu untuk mengatasi hal tersebut indikator yang memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7 dihapus. Berikut ini hasil uji validitas yang dilakukan setelah menghapus indikator yang memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7:

Tabel 4. 7 Uji Validitas

Variabel	Item	Loading Faktor	Informasi
<i>Work-life Balance</i> (X1)	WLB1	0.784	Valid
	WLB2	0.778	Valid
	WLB4	0.765	Valid
	WLB5	0.770	Valid
	WLB6	0.817	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0.825	Valid
	LK2	0.829	Valid
	LK3	0.844	Valid
	LK4	0.869	Valid
	LK5	0.860	Valid
	LK6	0.776	Valid
	LK7	0.782	Valid
	LK8	0.782	Valid
	LK9	0.724	Valid
	LK10	0.799	Valid
	LK11	0.742	Valid
Kinerja (Y1)	K1	0.823	Valid
	K2	0.830	Valid
	K3	0.749	Valid
	K4	0.843	Valid
	K5	0.844	Valid
	K6	0.851	Valid
	K7	0.814	Valid
Motivasi (Y2)	M1	0.865	Valid
	M2	0.812	Valid
	M3	0.833	Valid
	M4	0.798	Valid

	M5	0.832	Valid
	M6	0.834	Valid
	M7	0.816	Valid
	M8	0.812	Valid
Kepuasan (Y3)	KP1	0.919	Valid
	KP2	0.892	Valid
	KP3	0.912	Valid
	KP4	0.923	Valid
	KP5	0.920	Valid
	KP6	0.929	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Setelah dilakukan penghapusan salah satu item yang memiliki loading faktor dibawah 0,7 pada tabel 4.6, terlihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai loading faktor diatas 0,7. Maka dari itu, berdasarkan nilai loading faktor dan hasil uji penelitian ini, hasilnya sangat reflektif dan menunjukan semua variabel dan valid.

4.5 Uji Realibilitas

Untuk mengukur hasil realibilitas bisa menggunakan 3 cara diantaranya; Composite Reliability, Cronbachs Alpha, dan rho_A. yang dimana, konstruk dikatakan realibel jika, nilai Composite Reliability, Cronbach's Alpha dan rho_A ketiganya lebih besar dari 0,7. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut

Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	rho_A	Informasi
Kepuasan (Y3)	0,961	0,969	0,962	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,924	0,939	0,925	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,944	0,952	0,948	Reliabel
Motivasi (Y2)	0,933	0,945	0,934	Reliabel

<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,847	0,890	0,860	Reliabel
----------------------------------	-------	-------	-------	----------

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 nilai tiga cara yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu; Composite Reliability, Cronbachs Alpha, dan rho_A. dari semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,7, yang menjelaskan bahwasanya semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan semuanya dikatakan reliabel.

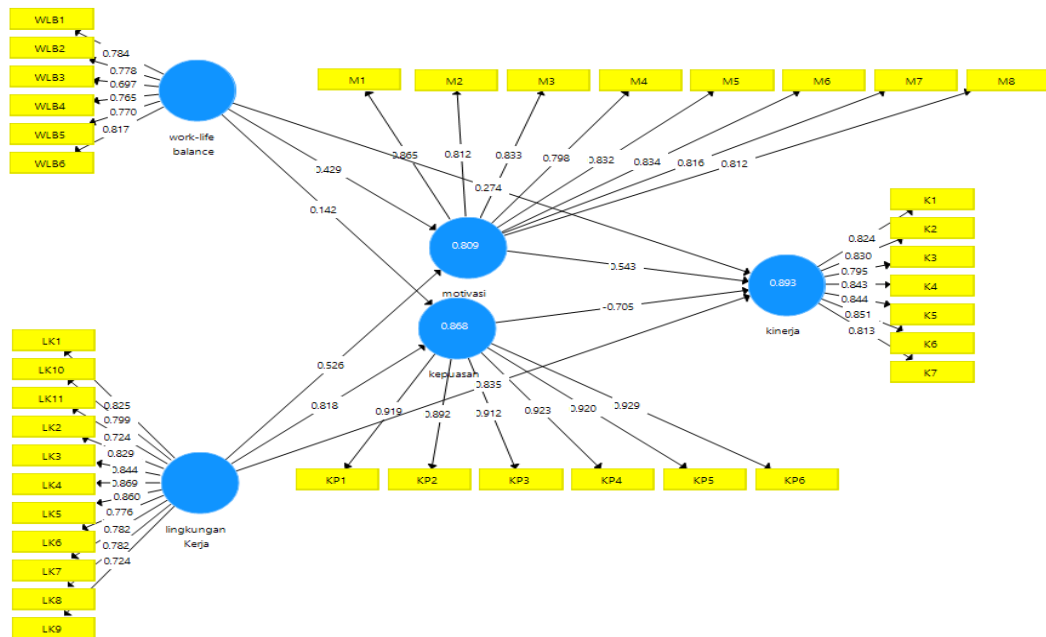
4.6 Analisis Partial Least Square

4.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

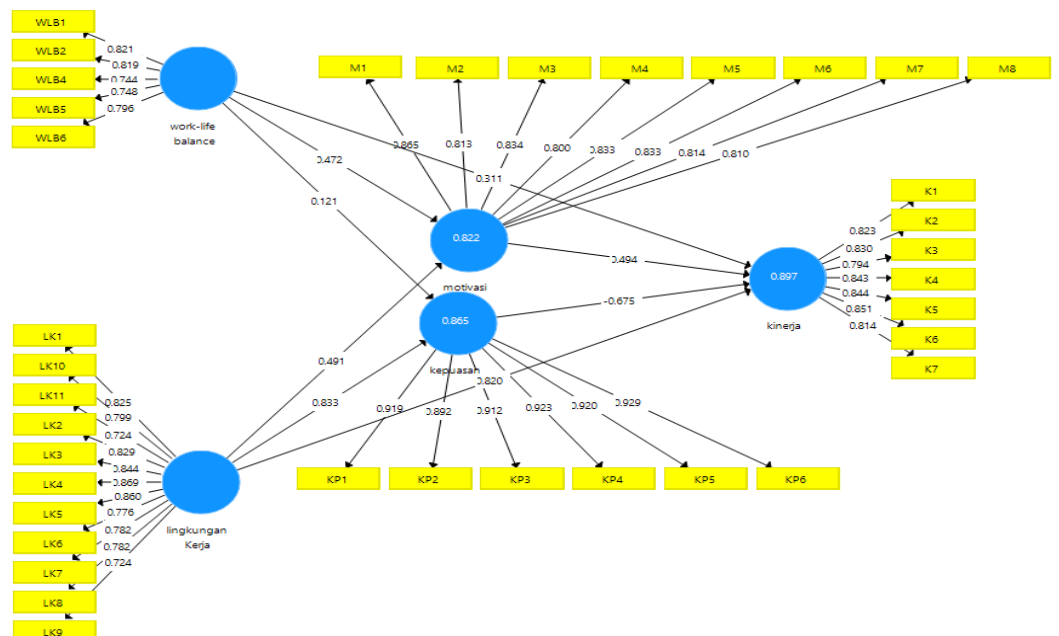
4.6.2 Convergent Validity

Validitas konvergen dapat dilihat dari korelasi antara nilai tiap indikator dengan konstruknya (loading faktor). Menurut Hair et al., (2021) jika loading faktornya lebih besar dari 0,707 maka dikatakan nilai ideal atau ketentuan umum. Sedangkan jika nilainya, 0,50 atau 0,60 maka dikatakan nilai minimum dapat diterima. Akan tetapi, jika indikator nilainya dibawah 0,70 lebih disarankan untuk dihilangkan. Untuk mencapai validitas konvergen yang kuat, berikut disajikan nilai output loading faktor untuk setiap indikator dalam penelitian ini:

Gambar 4. 2 Model Pengukuran



Berdasarkan pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwasanya masih ada loading faktor yang nilainya dibawah 0,70. Maka dari itu dilakukan penghapusan agar indikator sesuai dengan aturan. Dengan gambar sebagai berikut:



Tabel 4. 9 Nilai Loading Factor

Variabel	Item	Loading Faktor	Informasi
<i>Work-life Balance</i> (X1)	WLB1	0.784	Valid
	WLB2	0.778	Valid
	WLB4	0.765	Valid
	WLB5	0.770	Valid
	WLB6	0.817	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0.825	Valid
	LK2	0.829	Valid
	LK3	0.844	Valid
	LK4	0.869	Valid
	LK5	0.860	Valid
	LK6	0.776	Valid
	LK7	0.782	Valid
	LK8	0.782	Valid
	LK9	0.724	Valid
	LK10	0.799	Valid
	LK11	0.742	Valid
Kinerja (Y1)	K1	0.823	Valid
	K2	0.830	Valid
	K3	0.749	Valid
	K4	0.843	Valid
	K5	0.844	Valid
	K6	0.851	Valid
	K7	0.814	Valid
Motivasi (Y2)	M1	0.865	Valid
	M2	0.812	Valid
	M3	0.833	Valid
	M4	0.798	Valid
	M5	0.832	Valid

Kepuasan (Y3)	M6	0.834	Valid
	M7	0.816	Valid
	M8	0.812	Valid
	KP1	0.919	Valid
	KP2	0.892	Valid
	KP3	0.912	Valid
	KP4	0.923	Valid
	KP5	0.920	Valid
	KP6	0.929	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwasanya setiap indikator memiliki nilai diatas 0,70 sehingga memenuhi kriteria validitas Konvergen sesuai dengan (panduan hair et al., 2021). Pada variabel *Work-life Balance* (X1), nilai *loading factor* sekitar 0,765 sampai dengan 0,817 hal ini menunjukan bahwa indikatornya sangat baik. Variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *loading factor* antara 0,724 sampai dengan 0,869 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Variabel Kinerja (Y1) memiliki nilai *loading factor* antara 0,749 sampai dengan 0,851 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Variabel Motivasi (Y2) memiliki nilai *loading factor* antara 0,798 sampai dengan 0,865 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Variabel Kepuasan (Y3) memiliki nilai *loading factor* antara 0,892 sampai dengan 0,929 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dari semua indikator dinyatakan valid dan mampu menggambarkan konstruk, karna memiliki nilai diatas 0,70.

Selanjutnya, *Convergent Validity* juga dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). menurut hair et al., (2021) nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,50. Berikut ini hasil dari pengolahan data yang dimana menunjukan besaran nilai *Average Variance Extracted* (AVE):

Tabel 4. 10 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Informasi
Kepuasan (Y3)	0,839	Valid
Kinerja (Y1)	0,867	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,644	Valid
Motivasi (Y2)	0,682	Valid
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,618	Valid

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE). semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 sehingga memenuhi kriteria *Convergent Validity*. Jadi dari nilai tersebut dapat menjelaskan 50% varians indikatornya. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh konstruk yang digunakan dalam model penelitian dapat disimpulkan bahwasanya memiliki validitas konvergen yang kuat. Sehingga, semua konstruk memenuhi syarat dan layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

4.6.3 Discriminant Validity

Tabel 4. 11 Nilai Cross Loading

	Laten Variabel 1	Kinerja	Lingkungan Kerja	Motivasi	Work- life Balance
K1	0,622	0,823	0,771	0,665	0,643
K2	0,673	0,830	0,802	0,681	0,660
K3	0,592	0,794	0,731	0,616	0,575
K4	0,591	0,843	0,646	0,771	0,785
K5	0,591	0,844	0,654	0,798	0,786
K6	0,642	0,851	0,695	0,787	0,761
K7	0,635	0,814	0,687	0,778	0,703
KP1	0,919	0,677	0,844	0,760	0,674
KP2	0,892	0,671	0,837	0,776	0,691
KP3	0,912	0,661	0,839	0,771	0,697

KP4	0,923	0,709	0,870	0,805	0,716
KP5	0,920	0,689	0,852	0,794	0,681
KP6	0,929	0,716	0,851	0,821	0,748
LK1	0,896	0,627	0,825	0,736	0,637
LK10	0,660	0,760	0,799	0,663	0,671
LK11	0,555	0,681	0,724	0,560	0,510
LK2	0,868	0,645	0,829	0,756	0,669
LK3	0,876	0,648	0,844	0,758	0,672
LK4	0,899	0,702	0,869	0,778	0,691
LK5	0,901	0,686	0,860	0,795	0,677
LK6	0,626	0,724	0,776	0,648	0,587
LK7	0,614	0,727	0,782	0,625	0,578
LK8	0,625	0,723	0,782	0,603	0,588
LK9	0,544	0,702	0,724	0,578	0,512
M1	0,670	0,791	0,702	0,865	0,721
M2	0,631	0,737	0,653	0,813	0,689
M3	0,622	0,769	0,636	0,834	0,720
M4	0,527	0,730	0,580	0,800	0,696
M5	0,608	0,752	0,627	0,833	0,717
M6	0,865	0,696	0,816	0,833	0,710
M7	0,882	0,675	0,837	0,814	0,689
M8	0,870	0,663	0,797	0,810	0,684
WLB1	0,613	0,836	0,662	0,792	0,821
WLB2	0,614	0,803	0,664	0,806	0,819
WLB4	0,602	0,536	0,577	0,533	0,744
WLB5	0,536	0,507	0,504	0,529	0,748
WLB6	0,648	0,572	0,608	0,615	0,795

4.6.4 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 4. 12 Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan	0,865	0,864
Kinerja	0,897	0,895
Motivasi	0,822	0,820

Pada tabel 4.12 hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwasanya R Square Kepuasan (Y3) sebesar 0,865, dan R Square Adjusted sebesar 0,864. Hal ini berarti bahwa variabel independent dalam model mampu menjelaskan sebesar 86,5 % Variasi perubahan pada kepuasan, sisanya sebesar 13,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan, untuk variabel kinerja menunjukkan bahwasanya R Square sebesar 0,897 dan R Square Adjusted sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel independent mampu menjelaskan sebesar 89,7% variasi perubahan pada kinerja, sisanya sebesar 10,3% dijelaskan oleh faktor lain. Sementara itu, Variabel Motivasi (Y2) Memiliki R Square sebesar 0,822 dan R Square Adjusted sebesar 0,820. Artinya, variabel independent dapat menjelaskan sebesar 82,2% Variasi perubahan motivasi, Sedangkan 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R Square Adjusted yang sedikit lebih rendah menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dalam model dan tetap berada pada kategori sedang hingga kuat. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang memadai dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 13 Path Coeffisients

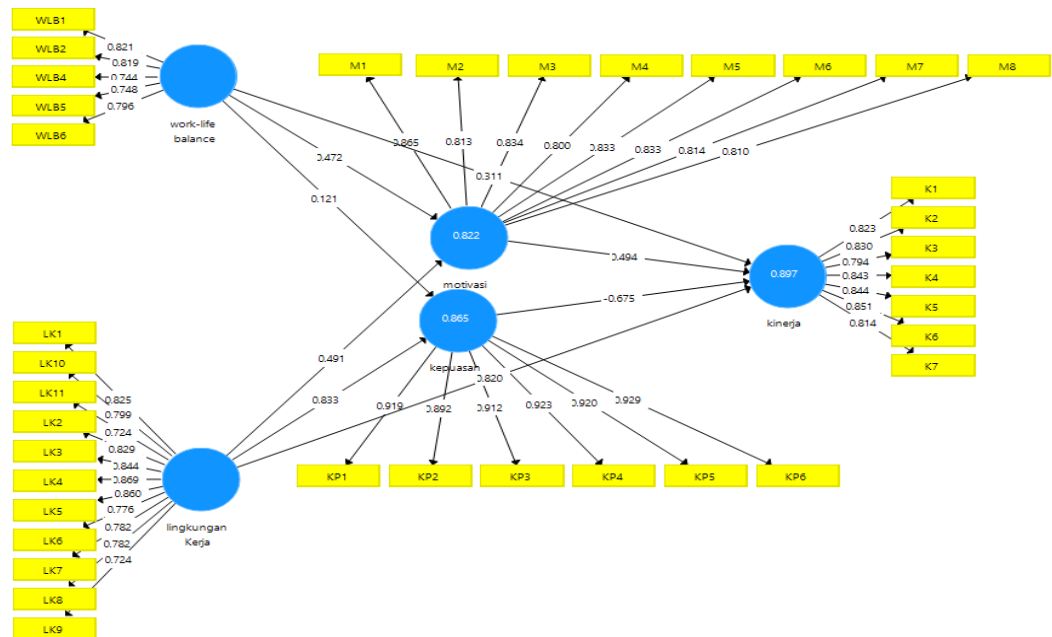
Variabel	Kepuasan	Kinerja	Motivasi
Kepuasan		-0,675	
Kinerja			
Lingkungan kerja	0,833	0,820	0,491
Motivasi		0,494	
<i>Work-life Balance</i>	0,121	0,311	0,472

Hasil analisis koefisien jalur (Path Coefficients) menunjukkan bahwa sebagian besar variabel eksogen dalam model memiliki pengaruh positif terhadap variabel endogen, kecuali hubungan kepuasan terhadap kinerja yang menunjukkan arah negatif. Pengaruh paling kuat ditemukan pada jalur Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dengan nilai koefisien sebesar 0,833, diikuti oleh jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,820, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi sebesar 0,491 menunjukkan hubungan positif dengan kekuatan sedang. Sementara itu, hubungan antar variabel endogen memperlihatkan bahwa Motivasi terhadap Kinerja memiliki koefisien sebesar 0,494, yang menandakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai, namun hubungan Kepuasan terhadap Kinerja justru menunjukkan nilai koefisien negatif sebesar -0,675, yang mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja dalam konteks penelitian ini. Adapun jalur Work-Life Balance terhadap Kepuasan memiliki koefisien sebesar 0,121 yang menunjukkan pengaruh positif tetapi relatif lemah, sedangkan jalur Work-Life Balance terhadap Kinerja sebesar 0,311 dan terhadap Motivasi sebesar 0,472 menunjukkan pengaruh positif dengan kekuatan sedang, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam memengaruhi kepuasan, motivasi, dan kinerja pegawai, sementara work-life balance lebih berperan dalam

membentuk motivasi kerja dibandingkan secara langsung pada kepuasan dan kinerja.

4.6.5 Pengujian Hipotesis

Gambar 4. 3 Model Bootstrapping



Tabel 4. 14 Hasil Uji Direct Effect

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (O)	T - Statistics	P- Values	Keterangan
Kepuasan -> Kinerja	-0.675	10.171	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan	0.833	23.471	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.820	12.512	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0.491	8.837	0.000	Signifikan
Motivasi -> Kinerja	0.494	8.608	0.000	Signifikan

<i>Work-life Balance</i> -> Kepuasan	0.121	2.833	0.005	Signifikan
<i>Work-life Balance</i> -> Kinerja	0.311	7.643	0.000	Signifikan
<i>Work-life Balance</i> -> Motivasi	0.472	8.735	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji *Direct Effect* pada tabel 4.14, dapat diketahui bahwa hubungan Kepuasan terhadap Kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan meskipun dengan arah negatif. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,675, nilai *t-statistic* sebesar 10,171, dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria pengujian menurut Sugiyono (2013), yaitu hipotesis diterima apabila nilai *t-statistic* > 1,98 atau *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, namun dengan arah hubungan yang berlawanan.

Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan, dengan nilai koefisien 0,833, nilai *t-statistic* sebesar 23,471, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Selain itu, hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien 0,820, nilai *t-statistic* 12,512, dan *p-value* 0,000, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan sekaligus kinerja karyawan secara langsung.

Selain berpengaruh terhadap Kepuasan dan Kinerja, Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dengan nilai koefisien sebesar 0,491, *t-statistic* sebesar 8,837, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga H0 ditolak dan H4 diterima. Selanjutnya, Motivasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien 0,494, nilai *t-statistic* sebesar 8,608, dan *p-value* sebesar 0,000, sehingga H0 ditolak dan H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Di sisi lain, Work-life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seluruh variabel endogen. Terhadap Kepuasan, variabel ini menunjukkan koefisien sebesar 0,121 dengan *t-statistic* 2,833 dan *p-value* 0,005, sehingga H0 ditolak dan H6 diterima. Selain itu, terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,311, *t-statistic* 7,643, dan *p-value* 0,000, sehingga H0 ditolak dan H7 diterima. Sementara itu, terhadap Motivasi didapatkan koefisien sebesar 0,472, nilai *t-statistic* 8,735, dan *p-value* 0,000, sehingga H0 ditolak dan H8 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan, motivasi, serta kinerja karyawan.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Mediasi

Hubungan Antar Variabel	Originalitas Sampel (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan -> Kinerja	-0.562	9.079	0.000	Valid
Work-life Balance -> Kepuasan -> Kinerja	-0.082	2.812	0.005	Valid
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja	0.243	6.163	0.000	Valid
Work-life Balance -> Motivasi -> Kinerja	0.233	6.038	0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji mediasi pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa Kepuasan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0.562, nilai *t-statistic* sebesar 9.079, dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05, maka pengaruh mediasi dalam hubungan ini dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H0 ditolak dan H8 diterima, yang berarti Kepuasan berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja, meskipun arah hubungan bersifat negatif.

Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan juga memediasi hubungan antara Work-life Balance terhadap Kinerja secara signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar -0.082, nilai *t-statistic* sebesar 2.812, dan nilai *p-value* sebesar 0.005. Karena kriteria signifikansi telah terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H9 diterima, yang berarti Kepuasan kerja merupakan mediator yang valid dalam hubungan antara Work-life Balance dan Kinerja karyawan, walaupun pengaruh tidak langsung yang terbentuk memiliki arah negatif.

Hasil uji mediasi juga menunjukkan bahwa Motivasi memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.243, nilai *t-statistic* sebesar 6.163, dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H10 diterima, yang berarti Motivasi merupakan variabel mediasi yang valid dalam menjembatani pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Selain itu, Motivasi juga terbukti memediasi hubungan antara Work-life Balance terhadap Kinerja secara signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.233, nilai *t-statistic* sebesar 6.038, dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Karena seluruh kriteria signifikansi terpenuhi, maka H0 ditolak dan H11 diterima, yang berarti Motivasi berperan sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara Work-life Balance dan Kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.14 menunjukan bahwasanya variable work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 7,643 yang melampaui nilai *t* tabel sebesar 1,96 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien *original sample* (*O*) sebesar 0,311 yang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai. dapat ditarik simpulan bahwa H1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel work-life balance

memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.

Kajian ini serupa dengan kajian wahyudin et al., (2025) memaparkan bahwasanya work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ketika WLB meningkat, karyawan merasa lebih mampu mengontrol jadwal kerja serta memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi, sehingga lebih cepat, teliti, dan mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi ini juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan motivasi, yang secara tidak langsung mendorong kinerja.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya, uji ini menemukan bahwa WLB memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan (Putri et al., 2025). Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi stres, meningkatkan motivasi, output, dan kepuasan dalam kehidupan profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Firdaus (2025), yang menggambarkan hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan dan peningkatan tingkat kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas di tempat kerja. Firdaus juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap kinerja. Oleh karena itu, WLB mempengaruhi orang melalui dua cara: secara langsung dan tidak langsung, melalui perantara motivasi intrinsik dan kepuasan kerja subjektif.

Ketika kehidupan profesional dan pribadi seseorang sejalan dengan baik, hal ini meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan. Ini dikenal sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Untuk menghindari mengabaikan salah satu aspek kehidupan sambil mengejar versi ekstremnya, keseimbangan ini sejalan dengan ajaran Islam tentang moderasi (tawazun) yang terdapat dalam Al-Qur'an. Allah menyatakan dalam ayat 77 Surah Al-Qashash:

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 apa yang telah dianugerahkan allah padamu pahala, negri akhirat tetapi jangan lupa bagianmu didunia. Berbuat baik kepada orang sebagaimana allah telah berbuat baik kepada mu dan jangan kamu berbuat merusak bumi sesungguhnya allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan*” (Al-Qashash: 77)

Pada ayat yang telah dilampirkan tentang pentingnya menjaga keseimbangan dalam kehidupan, baik antara urusan dunia maupun akhirat. Oleh karena itu, tujuan dari *work-life balance* ialah untuk menciptakan harmoni kerja serta pribadi. Dengan adanya keseimbangan ini, karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi maupun spiritualnya.

Imbangnya pekerjaan serta kehidupan pribadi meningkatkan kinerja karena karyawan memiliki energi, motivasi, serta kesehatan fisik dan mental yang lebih baik. Dari itu, *work-life balance* jadi salah satu faktor sentral MSDM menghasilkan karyawan produktif, loyal, dan berkomitmen terhadap organisasi

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 menunjukkan bahwasanya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 12,512 yang melampaui nilai t tabel sebesar 1,96 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien original sample (O) sebesar 0,820 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, yang berarti lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan secara parsial pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.

kajian ini serupa dengan kajian Rulianti et al., (2021) yang memaparkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, lingkungan kerja

yang baik meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja optimal.

Laili et al., (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas pekerja, yang mendukung gagasan ini. Pekerja lebih cenderung memberikan usaha terbaik ketika berada dalam lingkungan yang menyenangkan dan mendukung. Faktor lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas, menurut data (nilai $T = 3,45$ dan koefisien jalur = $0,23$). Selain itu, kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung melalui fungsi mediasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja dan faktor psikologis lainnya, seperti kebahagiaan kerja, yang pada gilirannya memperkuat hubungan ini.

Lingkungan kerja seorang karyawan mencakup segala hal di sekitarnya yang berpotensi memengaruhi gaya kerjanya. Hal ini dapat merujuk pada faktor-faktor yang bersifat tangible (seperti tempat kerja yang terang dan rapi) atau intangible (seperti dinamika budaya perusahaan, gaya manajemen, gaya komunikasi, dan gaya kepemimpinan). Ketika karyawan merasa bahagia, terpenuhi, dan didukung di tempat kerja, mereka cenderung memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Dalam perspektif Islam, pentingnya lingkungan yang baik tercermin dalam firman Allah pada Surat Al-Hujurat ayat 13:

أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاهُ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاهُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ①

Artinya: “wahai manusia sesungguhnya ya kami telah menciptakan kalian dari orang laki laki dan orang Perempuan. Dan kamu menjadikan kalian berbangsa dan bersuku agar saling mengenal dan sesungguhnya yang paling mulia diantara kalian disisi Allah Adalah orang orang yang paling bertakwa” (Al-Hujurat: 13)

Ayat ini memberi pemahaman pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan harmonis, tujuan menciptakan tempat kerja yang nyaman adalah bertujuan menciptakan kedamaian. Tempat kerja yang

mendukung akan menumbuhkan motivasi, kenyamanan, serta menempatkan karyawan dalam kondisi terbaik untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi

4.7.3 Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi pada table 4.15 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memediasi hubungan antara *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.233, nilai t-statistic sebesar 6.038, dan nilai p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0.05, maka pengaruh mediasi dalam hubungan ini dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H3 diterima, yang berarti Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara Work-life Balance dan Kinerja Pegawai dengan arah hubungan positif.

Kajian ini serupa dengan kajian Rahmawan et al., (2024) *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* yang terjaga mampu meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung penting yang memperkuat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan

Menjaga keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat mempengaruhi kinerja melalui dua cara: secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi. Pekerja yang dapat mengelola waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung merasa bahagia, terlibat, dan produktif. Akibatnya, motivasi intrinsik memainkan peran mediasi antara keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja.

Allah berfirman dalam Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “dan katakanlah bekerjalah maka Allah dan Rosul-Nya akan melihat pekerjaanmu dan kamu akan dikembalikan kepada Zat yang mengetahui yang ghaib dan nyata. Lalu Dia akan memberi tahu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105).

Ayat ini menjelaskan tentang pentingnya bekerja dengan penuh motivasi, oleh karena itu *work-life balance* berperan dalam menciptakan motivasi yang tinggi. Motivasi inilah yang kemudian menjadi penghubung antara keseimbangan hidup dengan peningkatan kinerja. Dari itu, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* yang seimbang meningkatkan motivasi, dan menghasilkan pekerjaan yang optimal

4.7.4 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.243, nilai t-statistic sebesar 6.163, dan nilai p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0.05, maka pengaruh mediasi dalam hubungan ini dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai dengan arah hubungan positif.

Kajian ini serupa dengan kajian Mahatani et al., (2025) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja, tetapi melalui motivasi kerja, pengaruh tersebut menjadi signifikan. Hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik berperan meningkatkan motivasi, dan motivasi inilah yang kemudian menjadi pendorong utama peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan produktivitas ialah hasil langsung dari lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis. Namun, kata-kata motivasi seringkali memiliki dampak yang tidak langsung. Karyawan akan bekerja lebih keras ketika mereka dapat rileks dan menikmati pekerjaan mereka. Dalam ayat 39 Surah Az-Zumar, Allah menyatakan:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَاتِبِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ۝۳۹

Artinya: “katakanlah wahai kaumku berbuat menurut kedudukan mu sesungguhnya aku berbuat demikian , kelak kamu akan mengetahui” (Az-Zumar: 39)

Ayat ini menjelaskan tentang betapa pentingnya bekerja dengan penuh kesungguhan, dan tempat kerja yang baik membantu menciptakan motivasi yang tinggi. Motivasi ini kemudian berfungsi sebagai penghubung antara lingkungan kerja yang baik dan hasil kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi, dan motivasi lebih memberikan hasil kinerja yang baik.

4.7.5 Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Yang dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa Kepuasan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0.562, nilai *t-statistic* sebesar 9.079, dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Karena nilai *t-statistic* lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0.05, maka pengaruh mediasi dalam hubungan ini dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H5 diterima, yang berarti Kepuasan berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja, meskipun arah hubungan bersifat negatif.

Kajian ini serupa dengan kajian Brilliantia & Swasti (2023) yang memaparkan bahwasanya Work-life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berimplikasi pada meningkatnya motivasi dan kualitas output karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh Work-life Balance terhadap kinerja.

Bukti dari studi Wahyudin et al., (2025) mendukung temuan penelitian ini. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka dapat mempertahankan keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat. Produktivitas karyawan ditingkatkan oleh elemen perantara ini. Ketika orang merasa bahagia dengan kehidupan di luar pekerjaan, hal itu tercermin dalam sikap kerja dan produktivitas mereka. Selain itu, penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan secara langsung mempengaruhi kinerja, menyarankan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang sehat mungkin mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Dua cara utama di mana keseimbangan kerja-kehidupan memengaruhi kinerja adalah melalui efek langsung pada kinerja dan efek tidak langsung pada kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika orang merasa bahagia dengan pekerjaan mereka, hal itu memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dan meningkatkan dedikasi mereka. Allah berfirman dalam ayat 7 Surah Ibrahim:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: “dan ingatlah Ketika tuhanmu memaklumi, sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah nikmatmu tetapi jika kamu ingkar maka azabku sangat berat.” (Ibrahim: 7)

Ayat ini menjelaskan tentang pentingnya rasa syukur yang erat kaitannya dengan kepuasan. Oleh karena itu, *work-life balance* berperan dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan inilah yang kemudian menjadi penghubung antara keseimbangan hidup dengan peningkatan kinerja. Dari itu, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* yang baik kepuasan akan meningkat, dan kepuasan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal.

4.7.6 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Yang dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji mediasi pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar -0.562, nilai t-statistic sebesar 9.079, dan nilai p-value sebesar 0.000. Karena nilai t-statistic lebih besar dari 1.96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0.05, maka pengaruh mediasi dalam hubungan ini dinyatakan signifikan. Dengan demikian, H6 diterima, yang berarti Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, meskipun arah hubungan bersifat negatif.

kajian ini serupa dengan kajian Ernawati et al., (2025) yang memaparkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. Dari hasil Penelitian ini menekankan bahwa faktor-faktor seperti fasilitas fisik yang memadai, hubungan antar pegawai yang harmonis, serta komunikasi yang efektif menjadi aspek penting dalam membentuk kepuasan kerja. Kepuasan tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga kinerjanya meningkat.

Temuan dari studi (Laili et al., 2024) mendukung temuan ini. Menurut temuan studi, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan moral dan produktivitas karyawan. Jadi, jelas bahwa

lingkungan kerja yang positif memengaruhi produktivitas, dan variabel perantara kepuasan kerja hanya memperkuat efek ini.

Pekerja lebih produktif ketika mereka bekerja di lingkungan yang memenuhi kebutuhan mereka, baik secara fisik (dalam hal furnitur, pencahayaan, dan kebersihan) maupun mental (dalam hal dinamika interpersonal, budaya perusahaan, dan kepemimpinan). Namun, kepuasan dalam pekerjaan terkadang bertindak sebagai mediator antara keduanya. Karyawan lebih cenderung memberikan yang terbaik ketika mereka merasa nyaman dan puas di lingkungan kerja mereka. Dalam ayat 97 Surah An-Nahl, Allah berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “siapa yang mengajarkan amal baik, baik laki atau Perempuan, yang sedang beriman, maka kami akan memberinya kehidupan yang baik.” (An-Nahl: 97).

Ayat ini menjelaskan tentang pentingnya kehidupan yang baik, yang erat kaitannya dengan puas dalam bekerja. maka, lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam menciptakan kepuasan yang tinggi. Kepuasan inilah yang kemudian menjadi penghubung antara lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan temuan analisis data serta bahasan sudah paparkan “pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan kepuasan kerja” sebagai variabel mediasi, bisa diambil simpulan:

1. Work-life balance berdampak signifikan atas kinerja pegawai. yang dimana imbangnya antara pekerjaan dengan pribadinya mampu menurunkan tingkat stres kerja, meningkatkan konsentrasi, serta membantu pegawai menyelesaikan tugas secara giat. Secara keseluruhan, work-life balance membuat pegawai bekerja lebih nyaman sehingga kinerja menjadi lebih optimal.
2. Lingkungan kerja berdampak signifikan atas kinerja pegawai. yang dimana Lingkungan kerja kondusif, fasilitas kerja memadai, serta hubungan kerja harmonis antarpegawai serta atasan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya suasana kerja nyaman, membuat pegawai semangat jalankan pekerjaannya.
3. Motivasi kerja bisa memediasi work-life balance serta kinerja pegawai yang dimana Work-life balance bisa mendorong munculnya semangat kerja dan dorongan internal pegawai. Pegawai yang merasa kebutuhan pribadinya terpenuhi akan memiliki motivasi kerja lebih tinggi sehingga kinerja meningkat melalui motivasi kerja tersebut.
4. Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang dimana Lingkungan kerja baik menumbuhkan rasa aman dan nyaman, membuat pegawai terdorong bekerja lebih giat. Dengan demikian, lingkungan kerja tingkatan kinerja tidak cuma langsung melainkan pada kenaikan motivasi kerja.
5. Kepuasan kerja bisa mediasi korelasi work-life balance serta kinerja pegawai dimana Pegawai mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Rasa puas

tersebut mendorong pegawai bekerja lebih maksimal sehingga kinerja meningkat melalui kepuasan kerja.

6. Kepuasan kerja mampu mediasi hubungan lingkungan kerja serta kinerja pegawai dimana jika terciptanya Lingkungan kerja nyaman serta hubungan kerja baik menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut berperan dalam meningkatkan tanggung jawab dan kualitas hasil kerja pegawai, sehingga kinerja meningkat melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran

a) Bagi Instansi

Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Pasuruan diharapkan dapat memperhatikan penerapan work-life balance sesuai dengan pengaturan beban kerja proposional dan fleksibel waktu bekerja, serta pemberian waktu istirahat dan cuti yang efektif. selain itu instansi perlu memberikan fasilitas yang kurang memadai guna meningkatkan kualitas kerja. Dan memperbaiki komunikasi organisasi, serta menciptakan komunikasi kerja yang bharmonis antar pegawai dan atasan.

b) Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan mampu membagi waktu dan tanggung jawab secara imbang antara pekerjaan dan kehidupannya, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, serta meningkatkan kedisiplinan dan komitmen kerja agar motivasi dan kepuasan kerja tetap terjaga sehingga kinerja dapat optimal.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan saran pada studi kedepanya guna taambahkan variabel lain dapat berdampak pada kinerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau stres kerja, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah maupun sektor swasta agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat dibandingkan secara lebih luass.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetiyas, R., Sucipto, H., Yulianto, A., & Setiabudi, U. M. (2024). *Pengaruh Work-life Balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. 4(5), 5756–5768.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1), 287–298.
- Alfaiz, M. D., & Jamaludin, A. (2025). The Influence Of Job Satisfaction And Welfare On Employee Performance Pt . Sumber Adiluhung Kahuripan Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3076–3088.
- Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I., R., Bukhari, E., Supriyanto. (2023). Pngaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Ecomomica*, 2(11), 3351–3369.
- Amin, N., F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 2776–3005. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Andarista, J., Latif, N., & J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna Makassar Program Studi Manajemen “ Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset Vol. 2 No. 6 November 2024*, 2(6), 1–19. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati%0APengaruh>
- Andriani, S., Mulyadi, D., & S. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1822>
- Annaassya, A., A., & Taufiqurrohman, E. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan

- Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 Tahun 2024). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4), 1–10.
- Ardiansyah, Risnita &, Jailani, M., S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arifah, Y., & Amirudin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(6), 3047–7824.
- Arini, Y., T., Kusuma, K., A., & Hariasih, M. (2025). Pelanggan Pada Indomaret Fresh Raya Jati. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 9(1), 1160–1180.
- Azhari, E., Saleh, L., M., Marantika, M. (2023). *Journal agregate vol. 2, no. 2, september 2023*. 2(2), 262–270.
- Baihaki, M. A., Sumartik, S., & Firdaus, V. (2024). Analisis Manajemen Perubahan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 2482–2496. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12052>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pendahuluan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Christiyaningsih, & Marsudi, H. (2024). Analysis of the Influence of Work Environment on Performance with Motivation as a Mediating Variable in Educational Personnel at the Faculty of Engineering, Sebelas Maret University. *Performa: Scientific Media for Industrial Engineering*, 23(2), 158–165.
- Danisa, D., Komari, N. (2015). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja

- Karyawan. *MBIC (Management Business Inovation Conference)*, 01(01), 69–82.
- Dwipa, M., & Dahmiri. (2023). Work From Home Dan Work Life Balance dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(03), 782–792.
- Ernawati, Saidah, S., A., Putra, E., A., Winarsih, T., Triwahyuni, E., Chandra, M. (2025). *Membangun Kinerja melalui Motivasi dan Lingkungan Kerja : Studi Mediasi Kepuasan Pegawai Sekretariat Daerah Kab . Paser Building Performance Through Motivation and Work Environment : A Mediation Study on Employee Satisfaction of the Paser Regency Regional*. 27(3), 546–561.
- Esisuarni, Alqadri, H., N. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Faizah., A., R., N., Putri., F., A., Febiana., A., R., M. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Perubahan Organisasi Melalui Definisi Fungsi Pengelolaan Serta pendekatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 14(3), 441–453.
- Feoh, N., C. (2025). Kepuasan Kerja Vs Ketidakpuasan Kerja pada ASN di Rupbasan: Sebuah Studi Kualitatif. *Jurnal Sosial Teknologi*, 5(3), 736–747. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v5i3.32047>
- Firdaus, F. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 12–19. <https://doi.org/10.35130/cpcehy21>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Hartono, B., D., Sariji, Sari, A., W. (2024). *Journal of Islamic Studies*. 2(1), 21–28.
- Hasica, M., I., Isyanto, P., Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.

- Herdiansyah, J., & Redjeki, D., P., S. (2012). Manajemen Kinerja Sebagai Media Perubahan. *Jurnal STIE Semarang*, 66(3), 37–39.
- Hokor, S. I., Maranata, B. H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Semarang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4547–4560.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12332>
- Husna, L., U., & Prasetya, B., P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- husna & Septiani. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daido Indonesia Manufacturing. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 6(1), 400–410.
- Inadjo, I. M., Moku, B. J., & Kandowanko, N. (2023). Definisi Data Primer. *Journal Ilmiah Society*, 3(1), 1–7.
<https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/8077>
- Indriyani, D., Amini, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT ABC Tebet Jakarta Selatan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 2(1), 1–9.
- Jumhua, M., Jiajun, L., Xueming, Li., & Li, X. (2021). PathSAGE: Spatial Graph Attention Neural Networks with Random Path Sampling. *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, 13109 LNCS, 111–120.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-92270-2_10
- Juniar, R. D., Ubaidillah, H., Abadiyah, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Work-life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD R.T. Notopuro. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 9(1), 3434–3453.
- Laili, N., Geraldina, I., & Gunarto, M. (2024). Analisis Lingkungan dan

- Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada UPTD Puskesmas Muara Komam). *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 473–488. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1912>
- Larasati, K., Wolor, C. W., & M. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 1(5), 44–57.
- Maharani, V. M. P. L., & Pasca, A. A. (2024). Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(20), 921–930. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14495868>.
- Mahatani, C., Noch, M. Y., Mansur, M., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 820–830. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.608>
- Mardiana, M., Suwanto, H., Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 181–196.
- Mardiyana & Hidayat R. (2024). *Submitted* : 22. 7(4), 1436–1450.
- Mariani, R., Karhab, R. S., & Jubaidi, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 410–421. <https://doi.org/10.55606/jurima.v5i2.5289>
- Murdiana, Toto, H. D., Masradin, Bahriyansyah, A. (2022). Kedisiplinan dan Motivasi Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 5(1), 10–19. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v5i1.44>
- Musyawir, Ansyari, M. I., Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan

- Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kimap*, 2(2), 443–458.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Nasutio, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 24.
- Natakusumah, M. Omarreyhan, Hidayatullah, Syarif, Hidayatullah, Windhyastiti, Irany, Sudibyo, P. (2020). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 51–59.
- Norkhalisah. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan. *Jurnal MSDM*, 1(2), 276–280.
- Noviadi, A., Putri, N. M. D. R., Harwindito, B., & Nagara, A. (2024). Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Hotel XYZ Bintang Lima Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 9(2), 84–93.
<https://doi.org/10.56743/jstp.v9i2.380>
- Nugraha, T., Arr, T. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amerta Jasa Sejahtera. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 15(2a), 81–88. <https://doi.org/10.47927/jikb.v15i2a.845>
- Nurhalizah S., Khodijah G., Gusmanely, Z. (2023). Analisis Structural Equation Modeling Pendekatan Partial Least Square. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 48–55.
- Perindustrian, D., Perdagangan, D. A. N., & Pasuruan, K. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022*. 0343.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media komunikasi untuk Menumbuhkan Minat partisipasi remaja di karang taruna. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452.

- Prayudi, A., Zega, Y., & Nasution, I. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Abadi Jaya. *Jurnal Sains Dan ...*, 5(1), 37–43. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/view/1316%0Ahttps://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/saintek/article/download/1316/916>
- Putri, D. M., Muttaqin, R., Akbar, R. R., & Ekonomi, J. J. (2025). *Pengaruh Work Life Balance , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa Abstrak*. 11(1), 39–49.
- Qurbi, M. R., Saroyo. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Huku Sungai Utara. *Jurnal STIA Tabalong*, 6(10), 1438–1455. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.
- Rahmadhani, N. P., Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Rahmawan, W. A., Prayekti, P., & Lukitaningsih, A. (2024). Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Polda Diy. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(04), 1288–1299. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i04.35140>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(September), 129–141.
- Ramos, N. T., Bullard, C. D., & Barnum, R. S. (2009). Is Work-family Balance More Than Conflict and Enrichement. *Journal NIH Public Access*, 62(10), 1–7. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>.Is

- Raymond, Wahyoedi, S. Tecoalu M. (2024). Pengaruh Work life balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Syntax Idea*, 06(3), 25–36.
- Rina Loliyana, Misran Hadi, & Evi Meidasari. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada Pt. Nisan Abadi Jaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan , Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Amirudin, R. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 963–973. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>
- Sari, A. R., Sahrah, A. (2023). Keterikatan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Work Life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.
- Sarip & Mustangin. (2023). Pegaaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pecawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- sihite & Tarwijo. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Binkomara Huma the Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance At Pt Binkomara Huma*. 6(April), 81–89. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>

- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 657–662. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- suhartini. (2021). NoPengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Krja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *Journal of Physical Therapy Science*, 3(1), 17–23. <http://dx.doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2015.07.010><http://dx.doi.org/10.1016/j.visres.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.humov.2018.08.006><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24582474><https://doi.org/10.1016/j.gaitpost.2018.12.007>
- Sulindra, A. N., Kurniawati, D., & Irawan, I. A. (2025). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo-Jakarta Selatan. *Jimp*, 5(1), 57–71.
- Surya, S., M., & Anggraini, D., R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trans Metwork. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Susianti O. M, S. (2020). Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9, 18.
- Suwarsa, T., & Hasibuan, A. R. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Taluke, D., Lakat, R. S. M., Sembel, A., Mangrove, E., & Bahwa, M. (2019). Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Spasial*, 6(2), 531–540.
- Taryono, Kartikasari, R. A. L., Kusumaningrum, A. P., & Sugiono, E. (2025). Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Journal of Islamic*

Business Management Studies, 6(1), 11–15.

Tawakal, M. I., & Jamaludin, A. (2025). *The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance PT . Sumber Adiluhung Kahuripan Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sumber Adiluhung Kahuripan*. 6(3), 3061–3075.

Turangan S E, Tatimu V, Mukuan D S. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4).

Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(1), 110–131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>

Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Star0up Bisnis*, 2(4).

Wenno, M. W. (2018). Jurnal maneksi vol 7, no. 2, desember 2018. *Jurnal Maneksi*, 7(2), 94–99.

Widianto, F., & Nasution, M. A. (2023). Pengaruh Perilaku Konsumen Dan Perubahan Pasar Terhadap Tingkat Penjualan Wuling di Pt Arista Jaya Lestari Cabang Sm Raja Medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(2), 169–175. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i2.2837>

Wiliandari. (2015). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *ISSN: 2614-5154 Volume 3 No. 2 Juli 2019*, 6(2), 81–95.

Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan* 5(2), 59–74. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017>

- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(45), 15–28.
- Yushinta, R., Desiana, L., & Africano, F. (2020). Pengaruh Risiko Pembiayaan terhadap Profitabilitas seta dampaknya pada Kecukupan Modal. *Jurnal El-Kahfi(Journal of Islamic Economic)* 01(02).
- Zuraida. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 14(2), 71–82. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v14i2.1158>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh:

Mochammad Irsyat Qolbana

Nim: 220501110044

Mahasiswa Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi – UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

DATA RESPONDEN:

2. Nama :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

- 1) Dimohon untuk menjawab setiap item pertanyaan dengan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang dirasa sesuai dengan kondisi anda.
- 2) Jawaban anda akan dijaga rahasianya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Keterangan Skala Penelitian:

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

1. *Work-life Balance*

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya mampu membagi waktu kerja saya dengan keluarga.					
2	Saya memiliki waktu yang senggang untuk melakukan hobi atau kegemaran					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga.					
4	Saya mengatur keterlibatan saya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.					
5	Saya merasa puas dengan peran saya pada pekerjaan dan keluarga.					
6	Saya berkontribusi secara seimbang dalam peran saya di pekerjaan maupun di keluarga.					

2. *Lingkungan kerja*

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya memiliki rekan kerja yang harmonis.					
2	Saya menjaga hubungan timbal balik dengan rekan kerja.					
3	Saya menjaga hubungan yang baik dengan atasan.					
4	Saya dan rekan kerja saya saling menghargai jika adanya perbedaan pendapat					
5	Saya selalu menghargai dan menghormati perbedaan yang ada di antara saya dan rekan kerja.					
6	Suara bising tidak mengganggu saya bekerja selama pekerjaan berlangsung					
7	Kebisingan mengganggu komunikasi saya dengan rekan kerja					
8	ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup dan tidak mengganggu aktivitas pekerjaan selama berlangsung.					
9	cahaya di ruang kerja saya tersebar merata					
10	suhu dan siklus udara di ruang kerja saya mendukung kenyamanan					

11	suhu di tempat kerja saya sangat nyaman tidak berubah ubah.					
----	---	--	--	--	--	--

3. Kinerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu bekerja dengan teliti dan memperhatikan setiap detail dalam menyelesaikan tugas.					
2	Saya memiliki kecakapan dan kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan.					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang seimbang terhadap pekerjaan maupun keluarga.					
4	Saya selalu menunjukkan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.					
5	Saya selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Hasil kerja saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
7	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diselesaikan.					

4. Motivasi

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Gaji & kompensasi yang di berikan Perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan.					
2	Pimpinan Memberikan Dukungan Terhadap Peningkatan Kompensasi karyawan					
3	situasi lingkungan tempat kerja saya sangat menyenangkan.					
4	Saya bekerja dengan fokus tanpa adanya tekanan dari lingkungan.					
5	Saya mendapatkan sarana pendukung dan peralatan di tempat kerja yang memadai.					
6	fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan computer ditempat kerja saya dalam kondisi baik.					
7	Saya mendapatkan dorongan dan semangat dari atasan untuk membuat saya menjadi lebih					

	semangat dalam bekerja sehingga lebih lebih memuaskan					
8	Saya mendapatkan umpan balik positif dari atasan terhadap pekerjaan saya.					

Lampiran 2 Analisis Data

a) Uji Validitas

Outer Loadings

Matrix	kepuasan	kinerja	lingkungan ...	motivasi	work-life b...
LK8			0.782		
LK9			0.724		
M1				0.865	
M2				0.813	
M3				0.834	
M4				0.800	
M5				0.833	
M6				0.833	
M7				0.814	
M8				0.810	
WLB1					0.821
WLB2					0.819
WLB4					0.744
WLB5					0.748
WLB6					0.796

Outer Loadings

Matrix	kepuasan	kinerja	lingkungan ...	motivasi	work-life b...
LK11			0.724		
LK2			0.829		
LK3			0.844		
LK4			0.869		
LK5			0.860		
LK6			0.776		
LK7			0.782		
LK8			0.782		
LK9			0.724		
M1				0.865	
M2				0.813	
M3				0.834	
M4				0.800	
M5				0.833	
M6				0.833	

Outer Loadings

Matrix					
	kepuasan	kinerja	lingkungan ...	motivasi	work-life b...
K1		0.823			
K2		0.830			
K3		0.794			
K4		0.843			
K5		0.844			
K6		0.851			
K7		0.814			
KP1	0.919				
KP2	0.892				
KP3	0.912				
KP4	0.923				
KP5	0.920				
KP6	0.929				
LK1			0.825		
LK10			0.799		

b) Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Latent Variable 1	0.961	0.962	0.969	0.839
kinerja	0.924	0.925	0.939	0.687
lingkungan kerja	0.944	0.948	0.952	0.644
motivasi	0.933	0.934	0.945	0.682
work life balanca	0.847	0.860	0.890	0.618

Lampiran 3 Outer Model

Average Variance Extracted (AVE)
0,839
0,687
0,644
0,682
0,618

Cross Loadings

	Latent Variable 1	kinerja	lingkungan kerja	motivasi	work life balance
K1	0.622	0.823	0.771	0.665	0.643
K2	0.673	0.830	0.802	0.681	0.660
K3	0.592	0.794	0.731	0.616	0.575
K4	0.591	0.843	0.646	0.771	0.785
K5	0.591	0.844	0.654	0.798	0.786
K6	0.642	0.851	0.695	0.787	0.761
K7	0.635	0.814	0.657	0.778	0.703
KP1	0.919	0.867	0.944	0.760	0.674
KP2	0.892	0.671	0.837	0.775	0.691
KP3	0.912	0.651	0.839	0.771	0.697
KP4	0.923	0.709	0.870	0.805	0.716
KP5	0.920	0.689	0.852	0.794	0.681
KP6	0.929	0.716	0.851	0.821	0.748
LK1	0.896	0.627	0.825	0.736	0.637
LK10	0.660	0.760	0.799	0.663	0.671
LK11	0.555	0.681	0.724	0.560	0.510
LK2	0.868	0.645	0.829	0.756	0.669
LK3	0.876	0.648	0.844	0.758	0.672
LK4	0.899	0.702	0.869	0.778	0.691
LK5	0.901	0.886	0.860	0.795	0.677
LK6	0.626	0.724	0.776	0.648	0.587
LK7	0.614	0.727	0.782	0.625	0.578
LK8	0.625	0.723	0.782	0.603	0.588
LK9	0.544	0.702	0.724	0.578	0.512
M1	0.670	0.791	0.702	0.865	0.721
M2	0.631	0.737	0.653	0.813	0.689
M3	0.622	0.769	0.636	0.834	0.720
M4	0.527	0.730	0.580	0.800	0.696
M5	0.608	0.752	0.627	0.833	0.717
M6	0.865	0.696	0.816	0.833	0.710
M7	0.862	0.675	0.837	0.814	0.689
M8	0.870	0.663	0.797	0.810	0.694
WL81	0.613	0.836	0.662	0.792	0.821
WL82	0.614	0.803	0.664	0.806	0.819
WL84	0.602	0.536	0.577	0.533	0.744
WL85	0.536	0.507	0.504	0.529	0.748
WL86	0.648	0.572	0.608	0.615	0.796

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Latent Variable 1	0.865	0.864
kinerja	0.897	0.895
motivasi	0.822	0.820

Path Coefficients

	Latent Variable 1	kinerja	lingkungan kerja	motivasi	work life balance
Latent Variable 1		-0.675			
kinerja					
lingkungan kerja	0.833	0.820		0.491	
motivasi		0.494			
work life balance	0.121	0.311		0.472	

Lampiran 4 Inner Model

a. Uji Hipotesis

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Cop	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation...	T Statistics (O /STDEV)	P Values
kepuasan -> kinerja	-0.675	-0.671	0.066	10.171	0.000
lingkungan Kerja -> kepuasan	0.833	0.833	0.036	23.471	0.000
lingkungan Kerja -> kinerja	0.820	0.820	0.066	12.512	0.000
lingkungan Kerja -> motivasi	0.491	0.488	0.056	8.837	0.000
motivasi -> kinerja	0.494	0.490	0.057	8.608	0.000
work-life balance -> kepuasan	0.121	0.122	0.043	2.833	0.005
work-life balance -> kinerja	0.311	0.312	0.041	7.643	0.000
work-life balance -> motivasi	0.472	0.475	0.054	8.735	0.000

b. Uji Mediasi

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard:	Exc
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
lingkungan Kerja -> kepuasan -> kinerja	-0.562	-0.560	0.062	9.079	0.000
work-life balance -> kepuasan -> kinerja	-0.082	-0.081	0.029	2.812	0.005
lingkungan Kerja -> motivasi -> kinerja	0.243	0.239	0.039	6.163	0.000
work-life balance -> motivasi -> kinerja	0.233	0.233	0.039	6.038	0.000

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-2139/F.Ek.1/PP.00.9/09/2025 22 September 2025
 Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan
 Gedung Satrya Emas, Jl. Raya Raci - Bangil No.Km. 9 Lt. 1 Lantai 1, Area Sawah/Kebun, Raci, Kec. Bangil, Pasuruan, Jawa Timur 67153.
 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 : Mochammad Irsyat Qolbana
 NIM : 220501110044
 Program Studi : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)
 Contact Person : 081334083082
 Judul Penelitian : Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan Dengan Motivasi dan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi

Dosen Pembimbing : Dr. Faisol, M.Pd
 Waktu Pelaksanaan : 01 September 2025 s.d 31 Desember 2025

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,


 Yuniarti Hidayah Suyoso Putra

Tembusan disampaikan kepada Yth :

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



Lampiran 6 Proses Penyebaran Kuisisioner





Lampiran 7 Hasil Turnitin



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 : Mochammad Irsyat Qolbana
NIM : [220501110044](#)
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **DAMPAK WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
MOTIVASI DAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan
Kabupaten Pasuruan)**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	13%	10%	14%

<https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/plagiasi/37788/5570>

17/02/26, 19:38
Halaman 1 dari 2

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

Malang, 17 Februari 2026

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 8 Jurnal Bimbingan



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 : 220501110044
Nama : Mochammad Irsyat Qolbana
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Faisol, M.Pd
Judul Skripsi : DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 September 2025	Pengajuan judul	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	23 September 2025	Bimbingan bab 1	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	8 Oktober 2025	Bimbingan Bab 2	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	22 Oktober 2025	Bimbingan Bab 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	31 Oktober 2025	Bimbingan Bab 1,2,3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

<https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/2231>

20/02/26, 07:56
Halaman 1 dari 2

6	10 November 2025	Bimbingan Kuisisioner	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	15 November 2025	Revisi Kuisisioner	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	15 Januari 2026	Bimbingan bab 4 dan 5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	18 Februari 2026	Bimbingan bab 1-5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 18 Februari 2026
Dosen Pembimbing



Dr. Faisol, M.Pd