PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PERUMDA TIRTA SARI KOTA BINJAI

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen

OLEH:

NAMA : IMAM FAUZAN
NPM : 2105160302
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 20 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	IMAM FAUZAN
N P M	:	2105160302
Program Studi	:	MANAJEMEN
Konsentrasi	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi	:	PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PERUMDA TIRTA SARI KOTA BINJAI
Dinyatakan	:	(A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I	Penguji II
(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)	(EFRY KURNIA, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)	(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa	:	**IMAM FAUZAN**
NPM	:	**2105160302**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PERUMDA TIRTA SARI KOTA BINJAI**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.	**Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa	:	Imam Fauzan
NPM	:	2105160302
Nama Dosen Pembimbing	:	Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	:	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Identifikasi masalah harus jelas	10/2 25	
Bab 2	Gunakan Teori-teori terbaru Minimal 5 tahun Terakhir		
Bab 3	Kerangka Konseptual Harap Mencantumkan Hasil Penelitian		
Bab 4	Pembahasan Harap lebih dijelaskan Lagi	24/2 25	
Bab 5	Kesimpulan Harap jangan Menggunakan Angka-angka		
Daftar Pustaka	Harap Gunakan Mendeley		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Maju Sidang Meja hijau	8/8 25	

Medan, 2025

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	**: Imam Fauzan**
NPM	**: 2105160302**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

Imam Fauzan

ABSTRAK

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PERUMDA TIRTA SARI KOTA BINJAI

Imam Fauzan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238
Email : imamfauzan499@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 93 responden yang merupakan karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modelling – Partial Least Square)* dengan pengolahan data program software SmartPLS 3 untuk mengetahui tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menujukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh siginifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN EMPLOYEES OF PERUMDA TIRTA SARI, BINJAI CITY

Imam Fauzan

Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3. Medan, Tel. 061-6624567, Postal Code 20238
Email : imamfauzan499@gmail.com

This study aims to test and analyze the Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Employees of Perumda Tirta Sari Binjai City. This type of research uses associative research using a quantitative approach. The population in this study is employees of Perumda Tirta Sari Binjai City. The sample in this study uses a saturated sample of 93 respondents who are employees of Perumda Tirta Sari Binjai City. The data collection technique in this study uses SEM-PLS (Structural Equation Modelling – Partial Least Square) with data processing of the SmartPLS 3 software program to find out the seven hypotheses proposed in this study. The results of this study show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, the work environment does not have a significant effect on employee performance, work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has no significant effect on employee performance, and work-life balance has no effect significant to performance through job satisfaction in employees, and the work environment has no effect on performance through job satisfaction in employees of Perumda Tirta Sari Kota Binjai.

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

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah Subhanu Wa Ta'la yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam Kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahualaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban peneliti guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai"**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, memotivasi, dan membimbing serta mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar besarnya terutama kepada :

1. Teristimewa orang tua peneliti Ayahanda Muhammad Basri dan Ibunda Rahimi tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tugas akhir ini.

2. Teruntuk adik peneliti, Iqbal Yazid yang senantiasa selalu mendukung dan memotivasi sehingga terselesaikannya tugas akhir ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing tugas akhir peneliti yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan peneliti dalam menyusun tugas akhir ini.
10. Ibu Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M selalu Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan mengarahkan peneliti selama perkuliahan.
11. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Seluruh keluarga peneliti yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti dalam penyelesaian tugas akhir ini.

13. Seluruh karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai yang telah membantu peneliti dalam mengisi kuesioner penelitian sehingga peneliti dapat menyelesaikannya.
14. Seluruh teman teman kelas F pagi, dan H malam serta konsentrasi manajemen sumber daya manusia yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
15. Kepada sahabat dan teman teman seperjuangan Adel, Zikri, Alvin, Jaya, Fadhil, Daffal, Riki, Dimas dan teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah membantu dan memotivasi peneliti sehingga terselesaikannya tugas akhir ini.
16. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Akhir kata atas segala bimbingan dan bantuan yang sudah diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini sehingga dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalas kebaikan itu semua sehingga peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak tersebut dan berdo'a kepada Allah SWT semoga diberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 2025
Peneliti

Imam Fauzan
NPM : 2105160302

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **x**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Batasan Masalah 9
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Penelitian 10
1.6 Manfaat Penelitian 11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA **12**
2.1 Landasan Teori 12
2.1.1 Kinerja 12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja 12
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja 13
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 14
2.1.1.4 Indikator Kinerja 15
2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja 16
2.1.2.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja 16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja 18
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja 18
2.1.2.4 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja 19
2.1.3 Lingkungan Kerja 20
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 20
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja 22
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 22
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja 24
2.1.4 Kepuasan Kerja 25
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja 25
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja 26

2.1.4.3 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja 27
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja 28
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual 29
2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja 29
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 30
2.2.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 32
2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 33
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 34
2.2.6 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 35
2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 36
2.3 Hipotesis 37
BAB 3 METODE PENELITIAN 38
3.1 Jenis Penelitian 38
3.2 Definisi Operasional 38
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian 39
3.3.1 Lokasi Penelitian 39
3.3.2 Waktu Penelitian 39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 40
3.4.1 Populasi 40
3.4.2 Sampel 41
3.5 Teknik Pengumpulan Data 41
3.5.1 Studi Dokumentasi 41
3.5.2 Observasi 42
3.5.3 Angket (Quesioner) 42
3.6 Teknik Analisis Data 42
3.6.1 Uji Outer Model atau Model Pengukuran (*Measurement Model)* 43
3.6.1.1 *Convergent Validity* 44
3.6.1.2 *Discriminant Validity* 44
3.6.1.3 *Composite Reliability* 45
3.6.1.4 *Cronbach Alpha* 45
3.6.2 Uji Inner Model atau Model Struktural (*Structural Model)* 45
3.6.2.1 R-Square (*Coeffecient Diterminance)* 46
3.6.2.2 F-Square (*Effect Size)* 46

3.6.2.3 Koefisien Jalur (*Path Coeffecient)* 47
3.6.3 Pengujian Hipotesis 47
3.6.3.1 Pengaruh Langsung (*Dirrect Effects)* 48
3.6.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect)* 48
3.6.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect)* 49
BAB 4 HASIL PENELITIAN 50
4.1 Deskripsi Data 50
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian 50
4.1.2 Karakteristik Responden 50
4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin 50
4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia 51
4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir 52
4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja 52
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian 53
4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y) 53
4.1.3.2 Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) 55
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2) 57
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z) 59
4.2 Analisis Data 60
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) 61
4.2.1.1 *Convergent Validity* 61
4.2.1.2 *Discriminant Validity* 63
4.2.1.3 *Composite Reliability* 64
4.2.1.4 *Cronbach Alpha* 64
4.2.2 Analisis Model Struktural *(Inner Model)* 65
4.2.2.1 R-*Square* 65
4.2.2.2 F-*Square* 66
4.2.2.3 *Path Coeffecient* 67
4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis 68
4.2.3.1 *Dirrect Effect* 69
4.2.3.2 *Indirrect Effect* 71
4.2.3.3 *Total Effect* 72
4.3 Pembahasan 74
4.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja 74
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 75

4.3.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 77
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 78
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 79
4.3.6 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 81
4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 82
BAB 5 PENUTUP 84
5.1 Kesimpulan 84
5.2 Saran 85
5.3 Keterbatasan Penelitian 86
DAFTAR PUSTAKA 87
LAMPIRAN 94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Perumda Tirta Sari Kota Binjai 4
Tabel 1.2 Fenomena kinerja 5
Tabel 1.3 Fenomena keseimbangan kehidupan kerja..... 6
Tabel 1.4 Fenomena lingkungan kerja kerja 7
Tabel 1.5 Fenomena Kepuasan kerja 7
Tabel 3.1 Definisi Operasional 39
Tabel 3.2 Rencana jadwal penelitian..... 40
Tabel 3.3 Jumlah karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai 41
Tabel 3.4 Skala likert..... 42
Tabel 4.1 Jenis kelamin responden..... 51
Tabel 4.2 Usia responden 51
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir tesponden 52
Tabel 4.4 Lama bekerja responden 53
Tabel 4.5 Skor kuesioner variabel kinerja 53
Tabel 4.6 Skor kuesioner variabel keseimbangan kehidupan kerja 55
Tabel 4.7 Skor kuesioner variabel lingkungan kerja..... 57
Tabel 4.8 Skor kuesioner variabel kepuasan kerja 59
Tabel 4.9 Hasil uji *outer loading*..... 62
Tabel 4.10 Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE)..... 63
Tabel 4.11 Hasil uji *composite realibility*..... 64
Tabel 4.12 Hasil uji *cronbach alpha* 65
Tabel 4.13 Hasil Uji *R-Square* 65
Tabel 4.14 Hasil uji *F-Square* 66
Tabel 4.15 Hasil uji *path coefficient* 67
Tabel 4.16 Hasil uji *direct effect* 70
Tabel 4.17 Hasil uji *indirect effect* 72
Tabel 4.18 Hasil uji *total effect* 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual 36
Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor* 61
Gambar 4.2 Uji hipotesis 69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini perusahaan tengah dihadapkan pada peningkatan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi. Peningkatan tersebut tidak terlepas dari dari peran penting sumber daya manusia, yang merupakan elemen utama dalam memberikan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup segala kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai sumber daya yang bersifat dinamis, manusia membutuhkan perhatian khusus dari perusahan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Namun, pada kenyataannya perusahaan seringkali mengabaikan pentingnya sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kualitas sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kunci utama dalam menciptakan keberhasilan perusahaan adalah dengan cara memperhatikan faktor kinerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan setelah menjalankan tugasnya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan perlu menyediakan segala kebutuhan yang mendukung tenaga kerja. kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Namun, seringkali perusahaan tidak cukup memperhatikan faktor faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Kinerja yang buruk dapat berdampak negatif, seperti turunnya produktivitas yang pada akhirnya mengancam kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menemukan solusi

untuk mencegah hal ini terjadi. Untuk mencapai kinerja optimal, terdapat faktor yang perlu diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu keseimbangan kehidupan kerja (Putri et al., 2024).

Keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep yang menggambarkan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Isu mengenai keseimbangan ini kini menjadi perhatian utama dibanyak perusahaan. Banyak karyawan menghadapi kesulitan dalam mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kebutuhan pribadi seperti keluarga, kesehatan,serta hobi. Hal tersebut bisa menyababkan stres, kelelahan, bahkan masalah kesehatan mental yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kepuasan kerja. keseimbangan dianggap tercapai ketika ada harmonisasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seringkali, karyawan kesulitan melaksanakan tugas dengan baik karena masalah pribadi yang terbawa ketempat kerja dan sebaliknya. Ketidakseimbangan dalam hal ini bisa menimbulkan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab, yang pada gilirannya mengurangi efektivitas kerja, meningkatkan stres, dan menurunkan kualitas hidup. Perusahaan yang mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja cenderung menghadapi masalah terkait kesehatan karyawan dan perununan produktivitas. Oleh karena itu peranan keseimbangan kehidupan kerja diperusahaan sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja (Khaeruman et al., 2021). Lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam menunjang kinerja. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada ditempat kerja. Keberhasilan atau kegagalan perusahan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada individu yang melaksanakan pekerjaan, tetapi juga

dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang optimal akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Namun, masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja para karyawannya. Ketika perusahan tidak memberikan perhatian yang memadai terhadap lingkungan kerja, berbagai masalah bisa muncul yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas, kinerja, dan kelangsungan perusahaan. Masalah seperti ketidaknyamanan karyawan dan menurunnya kepuasan kerja dapat timbul akibat faktor faktor seperti tata ruang yang tidak teratur, pencahayaan yang kurang baik, serta gangguan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi karyawan agar karyawan merasakan puas dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja (Putri et al., 2024). Kepuasan kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaanya. Mencapai kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan penting dalam meraih kesuksesan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Isu kepuasan kerja semakin meningkat dalam dunia perusahaan saat ini, mengingat persaingan yang semakin ketat dan tuntutan untuk meningkatkan produktifitas. Banyak perusahaan menyadari bahwa karyawan yang merasa puas lebih cenderung untuk bekerja lebih produktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja, tantangan seperti beban kerja yang berlebihan tetap ada. Selain itu, perubahan dalam lingkungan kerja semakin mempersulit dalam mencapai kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor

faktor yang mempengaruhi kepuasan agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di Perumda Tirta Sari Kota Binjai. Perumda Tirta Sari Kota Binjai didirikan pada tahuan 1975 dan merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang penyediaan air minum dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dari hasil penelitian awal, didapati bahwa dalam menjalankan operasional perusahaan, kinerja karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel kinerja berikut :

Tabel 1.1 Kinerja Perumda Tirta Sari Kota Binjai

PDAM Tirta Sari Kota Binjai

TABEL KATEGORI KINERJA

	2020		2021		2022	
	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai
A. KEUANGAN						
1. Rentabilitas						
a. R O E	-0,31%	1	-3,76%	1	-6,86%	1
b. Ratio Operasi	1,02	1	1,03	1	1,07	1
2. Likuiditas						
a. Ratio Kas	136,59%	5	49,70%	2	12,89%	1
b. Efektivitas Penagihan	80,77%	3	88,83%	4	92,70%	5
3. Solvabilitas	1465,24%	5	668,33%	5	559,71%	5
Bobot Kinerja - Bidang Keuangan	0,71		0,60		0,61	
B. PELAYANAN						
1.Cakupan Pelayanan	25,25%	2	26,19%	2	25,52%	2
2. Pertumbuhan Pelanggan	2,15%	1	3,55%	1	4,75%	2
3. Tingkat Penyelesaian Pengaduan	100,00%	5	100,00%	5	100,00%	5
4. Kualitas Air Pelanggan	-	1	-	1	-	1
5. Konsumsi Air Domestik	15,40	2	14,83	1	13,50	1
Bobot Kinerja - Bidang Pelayanan	0,45		0,40		0,45	
C. OPERASI						
1. Effisiensi Produksi	57,67%	1	57,19%	1	57,15%	1
2. Tingkat Kehilangan air	34,73%	3	35,85%	2	40,34%	1
3. Jam Operasi Layanan / hari	24	5	24	5	24	5
4. Tekanan Sambungan Pelanggan	67,26%	4	66,11%	4	-	1
5. Penggantian Meter Air	0,32%	1	0,89%	1	-	1
Bobot Kinerja - Bidang Operasi	1,01		0,94		0,67	
D. SDM						
1. Rasio Jumlah Pegawai /1000 Pelanggan	7,61	4	7,02	4	6,49	4
2. Ratio Diklat Pegawai/Peningkatan Kompetensi	5,26%	1	3,94%	1	17,07%	1
3. Biaya Diklat Terhadap Biaya Pegawai	-	1	0,36%	1	0,87%	1
Bobot Kinerja - Bidang SDM	0,36		0,36		0,36	
TOTAL NILAI KINERJA	2,53		2,30		2,09	
KATEGORI	KURANG SEHAT		KURANG SEHAT		SAKIT	

Sumber : Perumda Tirta Sari Kota Binjai
Kategori :

1. Sehat, dengan nilai > 2,8
2. Kurang sehat, dengan nilai 2,2 – 2,8
3. Sakit, dengan nilai < 2,8

Tabel kinerja diatas memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja Perumda Tirta Sari Kota Binjai selama tiga tahun terakhir. Data diatas menunjukan kinerja Perumda Tirta Sari Kota Binjai dilihat dari beberapa aspek, salah satunya aspek sumber daya manusia. Berdasarkan tabel kinerja diatas, dapat dilihat bahwasannya kinerja Perumda Tirta Sari Kota Binjai tahun 2022 pada bidang sumber daya manusia menunjukkan bobot kinerja bidang sdm 0,36 dengan total nilai kinerja 2,09 yang artinya kinerja karyawan masih belum optimal. Selain sumber daya manusia, aspek lain seperti bidang keuangan, pelayanan, operasi juga masih belum optimal. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan secara keseluruhan pada tahun 2022 di Perumda Tirta Sari Kota Binjai masih belum optimal.

Berdasarkan pengamatan dan survei awal peneliti terhadap Kantor Perusahaan Umum Daerah Tirta Sari Kota Binjai, peneliti merangkum permasalahan yang muncul yaitu kinerja yang dicapai para karyawan kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari tabel kinerja yang belum tercapainya target yang diharapkan perusahaan dan hasil kerja yang belum memenuhi standar dalam hal memberikan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Tabel 1.2 Fenomena Kinerja

Pernyataan	Ya	Tidak
Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar.	52%	48%
memiliki kemampuan untuk menangani beban kerja yang tinggi	45%	55%
Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat	59%	41%
Selalu berusaha untuk meminimalkan waktu yang ada	62%	38%

Sumber : Hasil riset peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya 48% karyawan menyatakan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak memiliki

kemampuan menangani beban kerja yang tinggi sebesar 55%, dapat menyelesaikan kerja dengan waktu singkat sebesar 59%, dan 38 % tidak berusaha meminimalkan waktu. Hal ini menandakan masih terdapat kinerja yang belum optimal, disebabkan oleh kuantitas pekerjaan yang tinggi seperti beban kerja yang harus diselesaikan pada pekerjaan. Dalam hal ini beban kerja tersebut dapat menyebabkan masalah keseimbangan kehidupan kerja.

Tabel 1.3 Fenomena Keseimbangan Kehidupan Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak
Merasa terlibat dengan pekerjaan	53%	47%
Terlibat pada pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab	65%	35%
Memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan	58%	42%
Mampu memprioritaskan waktu untuk keluarga dan pekerjaan	44%	56%

Sumber : Hasil riset peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya 47% karyawan menyatakan tidak terlibat dengan pekerjaan, Terlibat pada pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab sebesar 65%, memilikki kebebasan dalam mengambil keputusan sebesar 42%, dan 56% tidak mampu memprioritaskan waktu untuk keluarga dan kerja. Hal ini menandakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja masih dalam kategori rendah. Masalah pada keseimbangan kehidupan kerja ini disebabkan karena beban kerja yang berlebihan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki waktu untuk beristirahat yang cukup sehingga tidak mampu memprioritaskan pekerjaan mereka, yang berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka. Karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan tentunya akan menyebabkan penurunan kinerja mereka. Untuk mengukur kualitas kerja, tidak hanya dilihat dari faktor karyawan itu sendiri, tetapi

juga dilihat dari fasilitas kerja yang ada didalam perusahaan dalam hal ini adalah lingkungan kerja.

Tabel 1.4 Fenomena Lingkungan Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak
Pewarnaan interior diruang kerja sudah maksimal	54%	46%
Intensitas cahaya diruang kerja sudah memadai	45%	55%
Lingkungan kerja jauh dari kebisingan	61%	39%
Bersemangat bekerja di ruangan yang memiliki warna-warna cerah	56%	44%

Sumber : Hasil riset peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya 54% karyawan menyatakan interior diruang kerja sudah maksimal, Intensitas cahaya diruang kerja tidak memadai sebesar 55%, Lingkungan kerja jauh dari kebisingan sebesar 61%, dan 44% tidak bersemangat bekerja di ruangan yang memiliki warna-warna cerah. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja masih dalam kategori rendah. Ditemukan kurangnya pencahayaan dibeberapa tempat ruangan sehingga menyebabkan sebagian karyawan mengalami ketidaknyamanan. Ketidaknyamanan tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja. Lingkungan kerja yang tidak optimal akan berdampak pada psikologis karyawan yang berkaitan dengan perasaan dan emosi seorang karyawan, dalam hal ini adalah kepuasan kerja.

Tabel 1.5 Fenomena Kepuasan Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak
Merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki	44%	56%
Rekan kerja membantu dalam melakukan pekerjaan	51%	49%
Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	44%	56%
Komunikasi dengan rekan kerja berjalan lancar dan efektif	54%	46%

Sumber : Hasil riset peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya 56% karyawan menyatakan tidak puas dengan pekerjaanya, Rekan kerja tidak membantu

dalam melakukan pekerjaan sebesar 49%, Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sebesar 44%, dan 54% menyatakan komunikasi dengan rekan kerja berjalan lancar dan efektif. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja masih dalam kategori rendah. Hal itu disebabkan karena tingginya beban kerja dan karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang ada serta menyebabkan target pekerjaan yang mereka lakukan dalam bekerja tidak tercapai. Jika kepuasan kerja tidak dicapai oleh karyawan, tentunya kinerja mereka sudah bisa dipastikan menurun.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latang belakang yang dikemukakan diatas adapun identifikasi masalah yang dihadapi oleh Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari nilai capaian kinerja yang masih masuk kedalam kategori kurang sehat, yang menandakan belum tercapainya target yang diharapkan dalam hal memberikan kualitas pelayanan kepada pelanggan.
2. Kurang mampunya karyawan dalam menerapkan keseimbangan kehidupan kerja dengan baik, kerja melebihi batas yang telah ditentukan dikarenakan karyawan belum sepenuhnya mampu mengatur prioritas pekerjaan mereka.

3. Terdapat lingkungan kerja yang belum optimal, dilihat dari kurangnya pencahayaan dibeberapa tempat ruangan.
4. Kepuasan kerja karyawan masih rendah, dimana karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya dikarenakan tidak tercapainya target pekerjaan yang mereka lakukan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, permasalahan penelitian dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, peneliti membatasi variabel penelitian dengan memfokuskan pada keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai?
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai?

6. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal keseimbangan kehidupan kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
   b. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat ataupun mahasiswa lainnya untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang membahas topik yang sama.
2. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan pustaka untuk perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
   b. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hipotesis yang telah ada.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Tercapainya tujuan perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan. Sehingga kinerja menjadi salah satu perhatian penting didalam organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mengikuti kemajuan zaman, perusahaan selalu menuntut individu agar memberikan kinerja terbaiknya.

Kinerja merupakan perilaku asli yang ditunjukkan oleh setiap individu saat menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya, dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan, sambil tetap mematuhi hukum dan tidak bertentangan dengan adat istiadat (Rofiliana & Rofiuddin, 2021). Kinerja karyawan adalah hal yang perlu dijadikan prioritas untuk terus ditingkatkan. Dalam menghadapi persaingan global, peningkatan kinerja menjadi hal yang tak terhindarkan bagi perusahaan untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan (Chandra, 2022). Kinerja karyawan adalah faktor yang menentukan kesuksesan suatu perusahan dan memiliki dampak langsung terhadap kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Jeffry & Handayani, 2024). Kinerja merupakan salah satu elemen yang utama dan dapat ditingkatkan jika karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka dapat berkontribusi, dan bagaimana kinerja mereka dinilai berdasarkan perilaku (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja karyawan sangat terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia, karena kinerja tersebut menjadi indikator dalam menentukan upaya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Syahputra & Jufrizen, 2019). Seorang karyawan dengan kinerja baik umumnya dapat dilihat dari pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan, disertai dengan semangat untuk terus berkembang dan memiliki disiplin yang tinggi, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap tugas yang dilaksanakan (Maharani et al., 2022). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai perusahaan penting untuk memikirkan cara cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan dan mencapai visi serta misi yang telah ditetapkan (Nasution et al., 2023).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang diperoleh atas usaha seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam suatu perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut (Rahmawati et al., 2014) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan efektivitas kerja
2. Pengembangan sumber daya manusia
3. Pemberian imbalan
4. Inisiatif peningkatan produktivitas
5. Menghindari perlakuan tidak adil

Adapun manfaat kinerja menurut (Suwarto, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Mendorong perbaikan kinerja

Dengan mengetahui hasil kerja, pihak manajemen yang terlibat dapat mengambil langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa depan.

2. Sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan terkait pemberian kompensasi.
3. Membantu pegawai merencakan karir mereka dan menyusun program pengembangan karir yang sesuai, baik dengan kebutuhan karyawan maupun kepentingan perusahaann.

2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Khaeruman et al., (2021) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Individu

   Secara psikologis, individu yang sehat adalah individu yang memiliki keselarasan yang kuat antara fungsi psikologis (rohani) dan fisikinya (jasmaniah). Dengan adanya keselarasan yang tinggi antara kedua fungsi tersebut, individu tersebut dapat memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini menjadi dasar utama bagi seorang untuk mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara maksimal dalam menjalankan tugas dan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor Lingkungan

   Faktor lingkungan kerja dalam perusahaan sangat berperan penting bagi individu dalam mencapai hasil kerja yang baik. Beberapa faktor lingkungan perusahaan yang dimaksud meliputi deskripsi pekerjaan yang jelas, wewenang yang cukup, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang

efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang penuh dukungan dan dinamis, peluang untuk karir berkembang, serta fasilitas kerja yang memadai

Menurut Putri et al., (2024) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja, yang berarti jika karyawan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga maka akan terciptanya kinerja yang baik.
2. Kepuasan kerja, yang berarti jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sudah dipastikan mereka akan memberikan kinerja terbaiknya.

Sedangkan menurut Bintoro & Daryanto (2017) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Asmike & Sari, 2022) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efisiensi

   Efisiensi merujuk pada pemanfaatan sumber daya perusahaan seperti tenaga kerja, teknologi, uang, dan bahan secara optimal untuk meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya disetiap departemen.

2. Independensi

   Indepedensi merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas profesionalnya secara mandiri untuk berkomitmen serta hubungan antara tugas karyawan dengan kantor tempat mereka bekerja.

Menurut Sudaryo et al., (2018) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

   Meningkatnya hasil kerja seorang karyawan akan berdampak pada produktifitas kerja yang pada akhirnya perusahaan akan mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

   Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberikan kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. Waktu kerja

   Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan dimana seseorang menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pekerjaan memerlukan jumlah jam kerja, tingkat intensitas, dan proporsi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan tersebut. Jam kerja tambahan dapat mengurangi waktu yang tersedia dirumah, sementara intensitas kerja yang tinggi atau tekanan

pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, atau dampak fisik lainnya, yang pada akhirnya dapat merusak kualitas kehidupan dirumah dan dikeluarga.

Menurut Jufrizen et al., (2023) keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep yang mengacu pada harmonisasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Keseimbangan yang baik antara keduanya dapat memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, salah satunya adalah peningkatan kinerja. Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada hubungan yang penting antara waktu kerja luang dalam upaya mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Yusnandar, 2022).

Seperti yang kita ketahui teknologi berkembang dengan cepat, maka organisasi perusahaan harus mampu mengimbanginya dengan penigkatan kapasitas karyawannya, agar perkembangan mampu disinergikan dengan target dan tujuan perusahaan. Strategi yang inovatif menjadi suatu keharusan, disamping peran SDM yang terus ditingkatkan dalam upaya peningkatan kinerja, untuk itu perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Chandra, 2022). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah hal yang sangat penting bagi setiap karyawan, agar mereka dapat menjalani kehidupan yang harmonis baik dalam hubungan dengan keluarga maupun dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka.

Menurut Mundung et al., (2022) menyatakan program keseimbangan kehidupan kerja mencakup berbagai sumber, seperti perawatan untuk orang tua dan anak, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan. Banyak perusahaan menyediakan manfaat yang mendukung keluarga, yang membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, yang dimana keduanya haruslah saling seimbang.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Marhaeni, 2022) tujuan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Karyawan
2. Produktivitas
3. Kesejahteraan karyawan
4. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja
5. Meningkatkan citra perusahaan

Menurut Nurhabiba (2020) manfaat keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan rasa aman dalam pekerjaan.
3. Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kerja dan kehidupan pribadi.
4. Pengurangan stres kerja.
5. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Saputra & Masdupi, 2025) faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, fleksibilitas, dan dukungan organisasi

2. Karakteristik pribadi, seperti gaya hidup, tujuan hidup, kepribadian, dan faktor lingkungan

Sedangkan menurut (Prasetyo et al., 2017) faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor dari dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

   Dapat meraih tujuan yang dimilii oleh karyawan, memiliki objektivitas pekerjaan, dan merasa aman saat bekerja.

2. Faktor dari kondisi perusahaan diri karyawan

   Merasa bahwa pendapat karyawan didengarkan, menerima umpan balik positif, merasa dihargai saat bekerja, dan dihargai serta diperlakukan secara baik oleh pimpinan.

2.1.2.4 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Prasetyo et al., 2017) beberapa indikator dalam penerapan keseimbangan kehidupan kerja yaitu :

1. Pleasure (perasaaan positif atau negatif)

   Mencakup aspek aspek seperti kepuasan kerja, yang menunjukkan seberapa bahagia atau puas seseorang dengan pekerjaan mereka.

2. Activation (energi dan intensitas tindakan)

   Mencakup perilaku proaktif, antusiasme, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan aktif dan terlibat cenderung lebih mampu mengelola stres dan tuntutan pekerjaan.

Menurut (Saputra & Masdupi, 2025) indikator indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. *Time Balance* merujuk pada alokasi waktu yang diberikan oleh individu antara pekerjaan dan kegiatan lain diluar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga. Keseimbangan ini menentukan seberapa banyak waktu yang disisihkan oleh karyawan untuk pekerjaan serta untuk kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan waktu yang tercapai menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga tidak mengganggu waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
2. *Involment Balance* merujuk pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen seseorang baik dalam pekerjaan maupun dalam aktivitas diluar pekerjaan. Meskipun alokasi waktu yang penting, hal tersebut tidak cukup sebagai ukuran utama keseimbangan hidup kerja karyawan.
3. *Satisfaction Balance* merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan. Kepuasan ini akan tercipta secara alami jika karyawan merasa bahwa apa yang telah dilakukan selama ini cukup efektif dalam memenuhi kebutuhan baik dipekerjaan maupun dalam kehidupan keluarga mereka.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya dipengaruhi oleh individu. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mempengaruhi emosional karyawan (Saripuddin, 2015)

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah tempat kerja (Latif et al., 2022). Lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun pekerjaan tersebut tidak terkait langsung dengan proses pekerjaan, faktor ini tetap memiliki pengaruh yang besar (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika memungkinkan individu untuk melakukan tugas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja akan terlihat dampaknya dalam jangka panjang (Rasyid & Tanjung, 2020). Untuk mendorong karyawan agar bersikap positif terhadap pekerjaanya, perlu diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja didalam perusahaan perlu mendapat perhatian, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dianggap baik jika karyawan merasakan suasana yang aman, nyaman, dan sehat sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Menurut Suhanta et al., (2022) Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, kebisingan, serta kecukupan alat dan perlengkapan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada disekitar pegawai saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, dan yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi pegawai dan pekerjaa secara langsung maupun tidak (Lesmana et al., 2021)

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi langsung maupun tidak langsung dalam mencapai kinerja seorang karyawan.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Tambingon et al., (2019) tujuan dan manfaat lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Menciptakan hubungan yang baik antara karyawan, dimana terjalin kerjasama yang harmonis tanpa adanya intrik antar sesama rekan kerja, memiliki peranan penting dalam membuat karyawan betah bertahan dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terciptanya suasana kekeluargaan dan hubungan yang harmonis diantara mereka.
2. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan melebihi yang diharapkan dalam deskripsi pekerjaan dan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka merasa diperlakukan secara sportif, penuh kesadaran, dan dengan keadilan oleh organisasi akan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo et al., (2018) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suhu

   Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar.

2. Kebisingan

   Efek dari suara suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

3. Penerangan

   Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar samar akan menyebabkan ketegangan pada mata yang mempengaruhi kinerja.

4. Kualitas udara

   Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

Menurut W Enny, (2019) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal / individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerta atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkugngan eksternal dan internal.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sudja & Gama (2020) indikator indikator yang mempengaruhi Lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

   Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya, suara, dan keamanan ditempat kerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

   Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Fasilitas kerja

   Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sudaryo et al., (2018) indikator indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

   Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan dikantor.

2. Pewarnaan

   Kualitas warna juga dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang.

3. Suara

   Dengan mengetahui akibat yang ditimbulkan oleh suara bising, sebaiknya pihak kantor dapat mengurangi kebisingan seminimal mungkin agar karyawan tetap merasakan kenyamanan saat bekerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap, perilaku, dan pandangan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karena bersifat pribadi, tingkat kepuasan kerja setiap karyawan bisa berbeda beda, dan hal ini akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Pada dasarnya kepuasan kerja tercipta karena hasil kerja yang baik yang dilakukan seorang karyawan pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka, yang timbul akibat perbedaan antara upah yang mereka terima dan yang mereka harapkan. Ketika para karyawan merasa tidak memperoleh apa yang mereka inginkan saat selesai bekerja disuatu perusahaan, hal ini akan menyebabkan penurunan motivasi dan kemampuan kerja mereka. Akibatnya, mereka tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan, dan jika mereka tidak menyukai pekerjaan mereka, maka mustahil bagi perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya (Sembiring et al., 2021).

Menurut Sartika & Khair (2022) kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting bagi setiap individu dalam dunia kerja. seorang yang merasakan kepuasan dari pekerjaanya cenderung mempertahankan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, baik cepat atau lambat, akan menjadi kurang dapat diandalkan, mengalami penurunan kinerja, dan berprestasi buruk.

Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap kondisi kerja, yang seringkali dipengaruhi oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi ekspektasi. Sebagai contoh, jika pekerja merasa diperlakukan secara tidak adil,

maka mereka cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan, atau rekan kerja (Mujiatun et al., 2019).

Menurut Jufrizen (2015) kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda berdasarkan sistem nilai yang ada pada dirinya. Semakin banyak pekerjaan sesuai yang diharapkan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat subjektif dan tergantung pada individu masing masing. Setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda, ketika seseorang memiliki suatu keinginan, hal tersebut berarti bahwa adanya harapan yang mendorongnya untuk berusaha mencapai tujuan tersebut (Ningrum et al., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan seperti senang atau tidak senang yang disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Talashina & Ngatno (2020) tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan prestasi kerja
3. Meningkatkan semangat kerja
4. Mengurangi turn over
5. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan

2.1.4.3 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Aliya & Saragih (2020) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja

   Orang yang bekerja ditempat kerja yang mendukung keseimbangan keluarga cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

2. Lingkungan Kerja

   Karyawan yang memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik, sehingga kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Haris et al., (2023) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja jabatan.
3. Faktor intrinsik, seperti tingkat kesulitan atau kemudahan serta rasa bangga terhadap tugas, dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Haris et al., (2023) indikator indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, jumlah kompensasi yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Promosi, peluang bagi seseorang untuk berkembang melalui promosi jabatan, yang berkaitan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk meraih kemajuan karir selama bekerja.
4. Pengawas, seseorang yang terus menerus memberikan arahan atau instrukai dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Rekan kerja, seseorang yang terus menerus berinteraksi selama pekerjaan. Individu tersebut bisa merasakan apakah rekan kerjanya menyenangkan atau tidak.

Menurut Nabawi (2019) indikator indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Moral kerja, kesepakatan internal yang muncul dari dalam diri individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

3. Kedisiplinan, kondisi yang terbentuk melalui serangkaian tindakan yang mencerminkan nilai nilai seperti ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
4. Prestasi kerja, kinerja yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan yang didasarkan pada keterampilan, kesungguhan, dan waktu yang digunakan.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Untuk mendapatkan penjelasan dan gambaran lebih terperinci tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai, berikut kerangka konsep yang dikembangkan dan diharapkan dapat memberikan wawasan tentang penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu menerapkan atau membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Individu perlu menemukan cara untuk menyeimbangkan peran yang mereka jalani karena karyawan tersebut memiliki kewajiban dan tanggung jaawab di dua tempat, baik didalam maupun diluar perusahaan. Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena tidak adanya perasaan yang mengganggu emosional mereka. Faktor seperti fleksibilitas dalam waktu kerja, dukungan dari organisasi, dan keterampilan manajemen waktu yang efektif adalah adalah faktor yang menyebabkan kinerja menjadi tinggi. Dengan adanya fleksibilitas, karyawan dapat menjalankan kewajiban keluarganya tanpa

mengurangi performa kerja dikantor. Selain itu, keseimbangan yang baik dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Keseimbangan yang baik tidak hanya terlihat dalam peningkatan kinerja, tetapi juga memiliki dampak pada kesehatan mental karyawan dan mengurangi stres dan kelelahan. Karyawan yang mampu menerapkan keseimbangan kehidupan kerja dengan baik secara otomatis akan merasa bahwa tidak ada gangguan yang menjadi penghambat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya produktifitas meningkat sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Secara keseluruhan, keseimbangan yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga perusahaan. Karyawan yang merasa bahagia dan sehat biasanya lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Eldon et al., 2024), (Nurshoimah et al., 2023), (Noviani, 2021), dan (Putri et al., 2024) yang menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang mencakup berbagai elemen seperti kondisi fikik, interaksi sosial yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mempengaruhi emosional karyawan tersebut yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik secara otomatis akan menimbulkan semangat kerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menyebabkan ketidaknyamanan dan bahkan terjadinya konflik rekan kerja, yang

akhirnya dapat menghambat kinerja. Pencahayaan termasuk salah satu yang menyebabkan kinerja menjadi tidak optimal dikarenakan mata yang lelah akibat kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja. Sehingga memperhatikan kondisi lingkungan adalah hal penting bagi perusahaan untuk memenuhi tingkat kepuasan kerja karyawannya. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mempengaruhi keadaan dan mental karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Meskipun lingkungan kerja sering dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tersebut. Perusahaan cenderung hanya memperhatikan pada kemampuan karyawan tanpa memperhitungkan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja. Persepsi setiap individu terhadap lingkungan kerja mungkin bervariasi, beberapa karyawan mungkin tidak terlalu terpengaruh oleh kondisi fisik ditempat kerja mereka. Secara keseluruhan, meskipun lingkungan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan dan dapat bervariasi tergantung pada masing masing individunya.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2014), (Gultom et al., 2021), (Sari, 2023), dan (Karina et al., 2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka yang meliputi perasaan senang, puas, atau bahkan tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Dalam hal ini, keseimbangan kehidupan kerja berfungsi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ditempat kerja. Banyak karyawan yang ketika memasuki dunia kerja, mulai kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. semakin tinggi pekerjaan yang dijalani, semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akibatnya, waktu untuk keluarga dan diri sendiri semakin berkurang. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan yang pertama adalah karena karyawan mampu mengatur waktu dengan efektif dan dapat menghindari perasaan yang tidak enak karena sering muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Kedua, keseimbangan yang baik memungkinkan karyawan memiliki waktu yang lebih cukup untuk keluarga, dan tidak mengganggu pekerjaan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Mereka merasa dihargai yang dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sering menjadi faktor penghubung dalam meningkatkan kepuasan kerja, dimana karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan tersebut lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Perusahaan perlu

memahami bahwa menciptakan keseimbangan yang baik bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan kewajiban perusahaan.

Secara keseluruhan, keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa memperhatikan kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka tidak hanya akan lebih bahagia, tetapi juga lebih produktif dan memberikan hasil kerja terbaiknya ke perusahaan.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022), (Sukur & Susanty, 2022), dan (Pratama & Setiadi, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tercapainya kepuasan kerja tidak hanya bergantung dari faktor manusia yang melakukan pekerjaan saja, tetapi lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi dan suasana yang ada ditempat kerja, yang mencakup ruang kerja dan tata letak, fasilitas, dan sarana yang ada. Lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung seperti kenyamanan, keamanan, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dan mendapat dukungan ditempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat unutk menyelesaikan tugas dengan baik karena mereka dapat bekerja tanpa hambatan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan, mengurangi

produktivitas, tertekan, dan tidak dapat berkonsentrasi. Ketidakpuasan yang berlangsung lama bisa membuat karyawan merasa tidak betah dengan pekerjaannya, yang akhirnya dapat menyebabkan turn over. Secara keseluruhan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan pada pekerjaan.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ayunasrah et al., 2022), (Hartono & Parameswari, 2021) dan (Sulistyawati et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinejra tidak hanya fokus pada hasil akhir saja, tetapi juga mencerminkan bagaimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor penting dalam meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukan produktivitas yang lebih tinggi dan mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang dicapai, lebih berdedikasi terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat dan fokus dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali sejalan dengan peningkatan kinerja karena karyawan merasa diharagai dan lebih termotivasi untuk mencapai pekerjaannya.

Meskipun banyak pendapat yang mengatakan kepuasan kerja dan kinerja saling berhubungan, tidak selalu kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Karyawan

bisa saja merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Selain itu, faktor pribadi seperti ambisi juga memiliki pengaruh dalam menentukan kinerja dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki ambisi tinggi cenderung berusahsa lebih keras untuk mencapai target kerja mereka, meskipun mereka tidak sepenuhnya puas dengan hasilnya.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022), (Fitriya & Kustini, 2022), dan (Nurrohmat & Lestari, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

2.2.6 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan dan kerja karyawan. Keseimbangan kerja yang baik dapat mengurangi hambatan dalam kerja serta meningkatkan kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui keterlibatan karyawan. Karena keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pada diri seorang karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menciptakan kondisi yang seimbang tidak hanya bermanfaat baik bagi karyawan tetapi juga bagi keberhasilan perusahaan. Dengan menerapkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh karyawan mereka dan meningkatkan produktivitas serta efisiensi secara keseluruhan.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022), (Azizah & Supriyanto, 2023), dan (Irwandi & Sanjaya, 2022) yang menyatakan

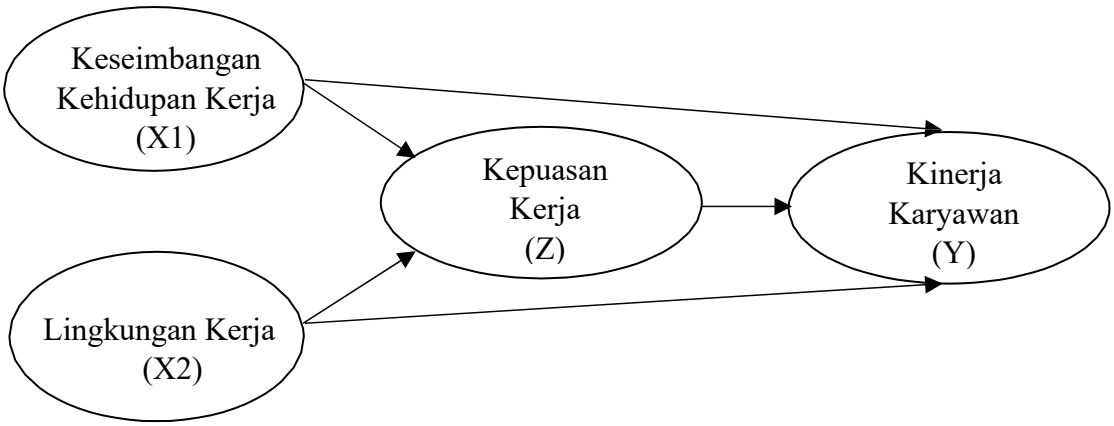
bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang baik, tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, apabila kondisi lingkungan kerja karyawan baik, secara otomatis mereka akan nyaman bekerja dan merasakan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya dari kepuasan tersebut meningkatkan kinerja.

Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ritonga & Bahri, 2022), dan (Sutaguna, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual tersebut, maka peneliti membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut Sembiring et al., (2024) Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan logis tentang suatu populasi. Hipotesis memiliki beberapa kegunaan seperti menjadi petunjuk bahwa peneliti memiliki pengetahuan yang cukup, dan memberikan kerangka untuk melaporakan kesimpulan penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
3. Ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
6. Ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif (Feb Umsu, 2021). Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada upaya untuk menemukan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini, minimal terdapat dua variabel yang diidentifikasi dan saling terikat (Sembiring et al., 2024).

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Ridha, 2017) Definisi operasional adalah penjelasan yang membuat variabel variabel yang sedang diteliti menjadi lebih konkrit dalam kaitannya dengan proses pengukurannya. Defisini ini memungkinkan suatu konsep yang bersifat abstrak untuk diterjemahkan menjadi bentuk yang dapat diukur, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran. Definisi operasional variabel dapat diartikan mengubah konsep yang masih berupa abstrak dengan kata kata yang menggambarkan prilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya dengan orang lain berdasarkan variabel yang digunakan.

Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	Keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep yang mengacu pada harmonisasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Keseimbangan yang baik antara keduanya dapat memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, salah satunya adalah peningkatan kinerja (Jufrizen et al., 2023).	1. *Time Balance* 2. *Involment balance* 3. *Satisfaction Balance* (Rondonuwu et al., 2018).
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mempengaruhi emosional karyawan (Saripuddin, 2015).	1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Suara (Sudaryo et al., 2018)
3.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku asli yang ditunjukkan oleh setiap individu saat menjalankan fungsinya sesuai daengan tanggung jawabnya, dalam rangkan mencapai tujuan yang ditetapkan, sambil tetap mematuhi hukum dan tidak bertentangan dengan adat istiadat (Rofiliana & Rofiuddin, 2021).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Waktu kerja (Sudaryo et al., 2018)
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda berdasarkan sistem nilai yang ada pada dirinya. Semakin banyak pekerjaan sesuai yang diharapkan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya (Jufrizen, 2015).	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Rekan kerja (Haris et al., 2023)

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Perumda Tirta Sari Jalan W.R. Mongonsidi No. 12, Kel Satria, Kec Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Maret 2025.

Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Oktober 2024				November 2024				Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan (Prariset)																												
2.	Penyusunan Proposal																												
3.	Bimbingan Proposal																												
4.	Seminar Proposal																												
5.	Penyempurnan Proposal																												
6.	Pengumpulan Data																												
7.	Pengelolaan Dan Analisis Data																												
8.	Penyusunan Tugas Akhir																												
9.	Pembimbingan Tugas Akhir																												
10.	Sidang Meja Hijau																												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sembiring et al., (2024) Populasi merujuk pada sekumpulan elemen atau kasus, seperti individu, objek, kejadian, atau peristiwa yang memenuhi kriteria tertentu dan menjadi dasar untuk penelitian. Populasi juga disebut sebagai populasi sasaran atau semesta. Terkadang, sasaran populasi memiliki ciri ciri yang berbeda dengan elemen elemen yang dipilih sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Perumda Tirta Sari Kota Binjai yang berjumlah 93 orang.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Bagian SPI	4
2	Bagian Umum / Keuangan	11
3	Hubungan Langganan	28
4	Bagian Teknik	27
5	PPK	1
6	Staf Direktur	2
7	PBJ	4
8	NRW	4
9	Tim	11
10	Dirut	1
Jumlah		**93**

Sumber : Perumda Tirta Sari Kota Binjai

3.4.2 Sampel

Menurut Sembiring et al., (2024) Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih secara sengaja oleh peneliti untuk diamati, dengan ukuran yang lebih kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 93 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah :

3.5.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah pendekatan penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber dokumentasi sebagai bahan utama untuk mengumpulkan data atau informasi. Sumber sumber ini dapat meliputi buku, artikel, laporan, rekaman audio atau video, arsip, dan dokumen yang relevan dengan topik yang diteliti. Metode ini banyak digunakan untuk menelusuri informasi yang telah terdokumentasi sebelumnya, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Melalui studi dokumentasi, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai

fenomena atau kejadian tertentu dengan menganalisis data yang sudah ada, tanpa harus melakukan observasi langsung.

3.5.2 Observasi

Observasi adalah metode penelitian yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek atau fenomena yang sedang diteliti didalam kondisi alami atau situasi tertentu. Peneliti mengumpulkan data dengan mengamati, mencatat, serta menganalisis perilaku, kejadian, atau interaksi yang terjadi selama pengamatan. Observasi dapat bersifat terstruktur, dimana peneliti telah menetapkan kategori atau indikator tertentu untuk diamati, atau tidak terstruktur yang memberi kebebasan lebih kepada peneliti untuk mengikuti perkembangan yang terjadi.

3.5.3 Angket (Quesioner)

Quesioner adalah pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan di objek penelitian yaitu kantor Perumda Tirta Sari Kota Binjai dengan menggunakan skala likert dengan bentuk cheklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.4 Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hasil jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti, apakah variabel bebas (keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan

kerja) tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja) melalui variabel intervening (kepuasan kerja) baik secara parsial maupun secara mediasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan pengolahan data pada software Smart PLS.

Menurut (Ardi & Isnayanti, 2020) *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena memungkinkan pemodelan persamaan struktural dengan asumsi data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal, SEM-PLS dapat menggunakan ukuran sampel yang relatif kecil, dan indikator yang digunakan bersifat reflektif, formatif atau kombinasi keduanya.

Smart PLS atau *Smart Partial Least Square* adalah *software* statistik yang mana tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel. Pendekatan Smart PLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi. Smart PLS mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator berbeda dalam satu model. Apapun bentuk skalanya (kategori, likert, dll) dapat diuji dalam satu model. Analisis SEM PLS terdiri dari dua model yaitu Outer Model atau Model Pengukuran (*Measurement Model)* dan Inner Model atau Model Struktural (*Structural Model)* dan Pengujian Hipotesis (Harahap, 2020).

3.6.1 Uji Outer Model atau Model Pengukuran (*Measurement Model)*

Outer model mencakup validitas dan realibilitas dari variabel laten reflektif dan formatif. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas (Asari et al., 2023). Outer model lebih mengarah pada uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan

untuk menilai outer model atau *measurment model* yaitu, *Convergent Validity, Discriminant Validity,* dan *Composite Realibility*, dan *Cronbach Alpha.*

3.6.1.1 *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu kontstruk yang sama. Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator indikator pengukuran (Musyaffi et al., 2022). Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel enodogen dan eksogen, yaitu : (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai outer *loading* lebih besar dari (0,7) atau outer loading > 0,7, maka *outer loading* pada *convergent validity* dapat dikatakan valid atau nilai yang direkomendasikan.
2. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,5) atau outer loading > 0,5, maka *outer loading* pada *convergent validity* masih bisa diterima atau ditoleransi.

3.6.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui terkait *discriminant* tersebut adalah melalui perbandingan nilai *loading factor* yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading factor* konstruk yang lain. Nilai pengukuran pada *discriminant validity* dengan melihat nilai AVE *(Average Variance Extracted)* > 0.50. (Duryadi, 2021).

3.6.1.3 *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai realibilitas indikator indikator pada suatu variabel. Nilai *composite reliability* merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator (Musyaffi et al., 2022). Dengan nilai tersebut dapat terukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Berikut ini adalah kriteria nilai *composite reliability,* yaitu: (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai *composite reliability* > 0,7, maka dinyatakan valid dan memenuhi syarat *composite reliability.*
2. Jika nilai *composite reliability* antara 0,60 – 0,70 maka dikatakan masih dapat diterima nilai *composite reliability.*

3.6.1.4 *Cronbach Alpha*

Nilai *cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk (Musyaffi et al., 2022)**.** Nilai *Cronbach Alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai yang diharapkan, yaitu : (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka dinyatakan valid untuk nilai *cronbach alpha.*
2. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka dikatakan masih dapat diterima nilai *cronbach alpha.*

3.6.2 Uji Inner Model atau Model Struktural (*Structural Model)*

Inner model mencakup pengukuran penjelasan (*explanatory)* varian dari variabel laten endogenus. Inner model untuk yang berkaitan dengan regresi yaitu mengukur tingkat pengaruh antar suatu variabel lainnya (Asari et al., 2023). Inner

model dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan R-Square dan model penelitian. Inner model lebih mengarah pada regresi yaitu untuk menilai pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk mengukur *inner model* atau model struktural yaitu, R-S*quare* (*Coeffecient Diterminance),* F-*Square (Effect Size)* dan Koefisien Jalur (*Path Coeffecient).*

3.6.2.1 R-Square (*Coeffecient Diterminance)*

Nilai R-*Square* ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R-*Square* juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen dan endogen. Penjelasan variasi tersebut dibagi ke beberapa kriteria, yakni : (Musyaffi et al., 2022).

1. Jika nilai R-Square 0,19 pengaruh eksogen terhadap endogen lemah.
2. Jika nilai R-Square 0,33 pengaruh eksogen terhadap endogen sedang.
3. Jika nilai R-Square 0,67 pengaruh eksogen terhadap endogen kuat.

3.6.2.2 F-Square (*Effect Size)*

Effect size merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahi perubahan F-*Square* pada konstruk endogen. Perubahan nilai F-*Square* tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen terkait keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai F-*Square* dibagi beberapa kategori, yakni: (Musyaffi et al., 2022).

1. Jika niai F-*Square* 0,02 dikategorikan kecil.
2. Jikai nilai F-*Square* 0,15 dikategorikam menengah.
3. Jika nilai F-*Square* 0,35 dikategorikan besar.

3.6.2.3 Koefisien Jalur (*Path Coeffecient)*

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai T statistik dan P Value menentukan signifikan pengaruh antar variabel, yaitu : (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai *path coeffecient* positif, menunjukkan kecenderungan hubungan variabel yang searah.
2. Jika nilai *path coeffecient* negatif, menunjukkan kecenderungan hubungan variabel yang berbalik arah.
3. Jika nilai *path coeffecient* T Statistik > 1,65, maka signifikansi 10%.
4. Jika nilai *path coeffecient* T Statistik > 1,96, maka signifikansi 5%.
5. Jika nilai *path coeffecient* P-*value* < 0,05, maka signifikan.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut (Asari et al., 2023) Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur *bootsrapping* menggunakan metode *Bias-Correted and Accelerated* (BCa). *Bootstrap* untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t-statistik dan p-value. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value (<0.05). Nilai signifikansi antar konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika seluruh nilai p-*value* dibawah 0,05 atau p-value < 0,05 maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H1) diterima.

2. Jika seluruh nilai p-*value* diatas 0,05 atau p-values > 0,05 maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H0) ditolak.
3. Jika nilai t-statistik dibawah 1,96 atau t-statistik < 1,96 maka hipotesis (H0) ditolak atau hipotesis nol (H0).
4. Jika nilai t-statistik diatas 1,96 atau t-statistik > 1,96 maka hipotesis (H1) diterima atau hipotesis satu (H1).

3.6.3.1 Pengaruh Langsung (*Dirrect Effects)*

Menurut (Hair et al., 2023) Tujuan analisis *Dirrect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotessis *Dirrect Effect* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
3. Jika nilai p-value < 0,05 maka signifikan.
4. Jika nilai p-value > 0,05 maka tidak signifikan.

3.6.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect)*

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diatara/dimediasi

oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect)* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai P-values < 0.05 maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya tidak langsung.
2. Jika nilai P-values > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya langsung.

3.6.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect)*

Menurut (Hair et al., 2023) *Total Effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (*total effect)* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai T Statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan.
2. Jika nilai T Statistik < 1.96 maka dapat dikatakan tidak signifikan.
3. Jika nilai P Values > 0.05 maka memiliki pengaruh negatif.
4. Jika nilai P Values < 0.05 maka memiliki pengaruh positif.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner atau angket yang terdiri dari 40 pernyataan, yaitu 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), 10 pernyataan untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z). Kuesioner diberikan kepada 93 orang karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist.

Hasil data kuesioner penelitian disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SEM-PLS dengan software Smart PLS. Setiap responden untuk menjawab kuesioner memiliki skor paling tinggi 5 point dan skor terendah 1 point, yang kemudian selanjutnya data dideskripsikan melalui data primer berupa kuesioner yang telah diuji dibawah ini.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 93 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki laki	59	63,4 %
2.	Perempuan	34	36,6 %
Total		**93**	**100 %**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 93 responden terdapat 59 (63,4%) orang laki laki dan perempuan sebanyak 34 (36,6%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan usia responden sebanyak 93 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 tahun	3	3,2 %
2.	31 – 40 tahun	26	28 %
3.	41 – 50 tahun	25	26,9 %
4.	> 50 tahun	39	41, 9 %
Total		**93**	**100 %**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 93 responden terdapat 3 orang (3,2 %) yang berusia 20 – 30 tahun, 26 orang (28%) yang berusia 31 – 40 tahun, 25 orang (26,9%) yang berusia 41 – 50 tahun, dan 39 orang (41,9%) yang berusia diatas 50 tahun.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia diatas 50 tahun yakni sebanyak 39 orang (41,9%).

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 93 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	6	6,5 %
2.	Diploma	10	10,8 %
3.	S1	73	78,5 %
4.	S2	4	4,2 %
5.	S3	-	-
Total		**93**	**100 %**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 93 responden terdapat 6 orang (6,5 %) yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 10 orang (10,8%) yang berpendidikan terakhir Diploma, 73 orang (78,5%) yang berpendidikan terakhir S1, dan 4 orang (4,2%) yang berpendidikan terakhir S2.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berpendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 73 orang (78,5%).

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 93 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 tahun	4	4,3 %
2.	6 – 10 tahun	24	25,8 %
3.	> 10 tahun	65	69,9%
Total		**93**	**100%**

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 93 responden terdapat 4 orang (4,3 %) yang sudah bekerja 1- 5 tahun, 24 orang (25,8%) yang sudah bekerja 6 – 10 tahun, dan 65 orang (69,9%) yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja diatas 10 tahun yakni sebanyak 65 orang (69,9%).

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja (Y), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Z). Deskripsi hasil pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel.

4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja

Kinerja (Y)												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
Perny	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	41	44,1%	52	55,9%	0	0%	0	0%	0	0%	93	100%
2	32	34,4%	61	65,6%	0	0%	0	0%	0	0%	93	100%
3	35	37,6%	57	61,3%	1	1,1%	0	0%	0	0%	93	100%
4	26	28%	52	55,9%	15	16,1%	0	0%	0	0%	93	100%

5	34	36,6%	56	60,2%	2	2,2%	1	1%	0	0%	93	100%
6	27	29%	54	58,1%	10	10,8%	2	2,1%	0	0%	93	100%
7	30	32,3%	63	67,7%	0	0%	0	0%	0	0%	93	100%
8	35	37,6%	57	61,3%	1	1,1%	0	0%	0	0%	93	100%
9	33	35,5%	56	60,2%	3	3,2%	1	1,1%	0	0%	93	100%
10	31	33,3%	57	61,3%	5	5,4%	0	0%	0	0%	93	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
2. Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang diharapkan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 61 orang (65,6%).
3. Saya selalu berusaha agar hasil kerja saya tidak ada kesalahan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3%).
4. Saya memiliki kemampuan untuk menangani volume pekerjaan yang tinggi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
5. Saya secara rutin menyelesaikan tugas harian saya tanpa penundaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 56 orang (60,2%).
6. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang singkat. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 54 orang (58,1%).
7. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 63 orang (67,7%).

8. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3%).
9. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 56 orang (60,2%).
10. Saya selalu berusaha untuk meminimalkan waktu yang terbuang percuma. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3%).

4.1.3.2 Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
Perny	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	37	39.8%	53	57%	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
2	38	40.9%	52	55.9%	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
3	32	34.4%	60	64.5%	0	0.0%	1	1.1%	0	0.0%	93	100%
4	35	37.6%	14	15.1%	7	7.5%	26	28.0%	11	11.8%	93	100%
5	32	34.4%	21	22.6%	6	6.5%	32	34.4%	2	2.2%	93	100%
6	38	40.9%	55	59.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
7	30	32.3%	62	66.7%	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
8	34	36.6%	58	62.4%	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
9	40	43.0%	52	55.9%	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
10	34	36.6%	54	58.1%	5	5.4%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi. Jawaban responden menjawab. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (57%).
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa mengganggu kehidupan pribadi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
3. Saya mampu memprioritaskan waktu untuk keluarga tanpa perlu banyak tekanan dari pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 60 orang (64,5%).
4. Saya merasa sangat terlibat dalam pekerjaan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (37,6%).
5. Saya sering terlibat dengan pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (34,4%).
6. Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 55 orang (59,1%).
7. Tugas dan tanggung jawab saya dipekerjaan memberikan kepuasan yang tinggi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 62 orang (66,7%).
8. Saya merasa puas dengan waktu yang saya habiskan bersama keluarga. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 58 orang (62,4%).

9. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
10. Saya memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 54 orang (58,1%).

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X2) sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X2)												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
Perny	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	40	43.0%	52	55.9%	0	0.0%	1	1.1%	0	0.0%	93	100%
2	38	40.9%	54	58.1%	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
3	28	30.1%	61	65.6%	4	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
4	38	40.9%	52	55.9%	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
5	33	35.5%	57	61.3%	2	2.2%	1	1.1%	0	0.0%	93	100%
6	33	35.5%	50	53.8%	10	10.8%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
7	31	33.3%	57	61.3%	4	4.3%	1	1.1%	0	0.0%	93	100%
8	40	43.0%	50	53.8%	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
9	34	36.6%	56	60.2%	1	1.1%	1	1.1%	1	1.1%	93	100%
10	36	38.7%	53	57.0%	3	3.2%	0	0.0%	1	1.1%	93	100%

Sumber : Hasil kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Intensitas cahaya diruang kerja saya sudah memadai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
2. Penerangan diruang kerja mengganggu kenyamanan saat bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 54 orang (58,1%).

3. Penerangan di area kerja cukup merata dan tidak ada bagian yang terlalu gelap. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 61 orang (65,6%).
4. Pilihan warna yang tepat ditempat kerja membuat saya merasa nyaman. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
5. Saya merasa lebih bersemangat bekerja di ruangan yang memiliki warna-warna cerah. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3%).
6. Pewarnaan interior ruang kerja saya berkontribusi terhadap produktivitas saya dalam bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (53,8%).
7. Lingkungan kerja saya jauh dari kebisingan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3%).
8. Kebingisingan membuat saya tidak nyaman saat bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (53,8%).
9. Lingkungan kerja berada dipinggir jalan yang membuat kebisingan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 56 orang (60,2%).
10. Suara dari rekan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (57%).

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut :

Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Z)												
No	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Total**	
Perny	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	39	41.9%	52	55.9%	2	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
2	38	40.9%	53	57.0%	1	1.1%	1	1.1%	0	0.0%	93	100%
3	29	31.2%	62	66.7%	2	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
4	33	35.5%	57	61.3%	2	2.2%	1	1.1%	0	0.0%	93	100%
5	31	33.3%	57	61.3%	5	5.4%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
6	38	40.9%	50	53.8%	5	5.4%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
7	38	40.9%	54	58.1%	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
8	33	35.5%	60	64.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
9	31	33.3%	62	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%
10	33	35.5%	59	63.4%	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	93	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

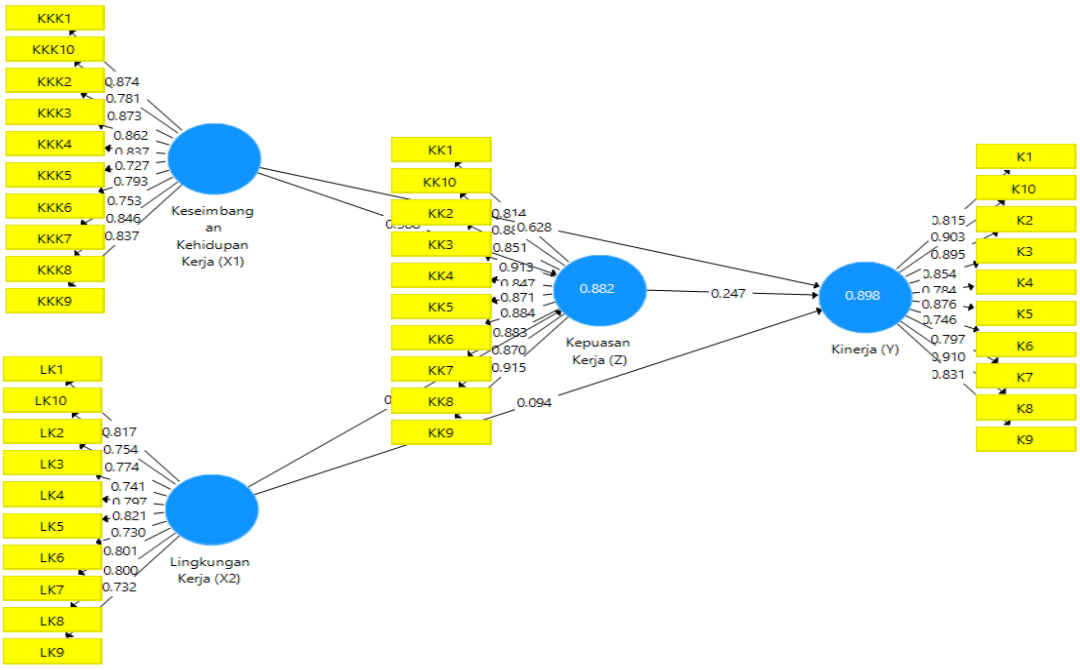
1. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 52 orang (55,9%).
2. Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 53 orang (57%).
3. Hasil kerja yang saya dapatkan selalu memuaskan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 62 orang (66,7%).
4. Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3 %).

5. Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 57 orang (61,3%).
6. Pemberian upah diperusahaan sudah adil dan transparan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 50 orang (53,8%).
7. Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang dalam karir. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 54 orang (58,1%).
8. Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi karena adanya peluang promosi jabatan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 60 orang (64,5 %).
9. Rekan kerja membantu dan mendukung saya dalam melakukan pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 62 orang (66,7%).
10. Komunikasi dengan rekan kerja saya berjalan lancar dan efektif. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 59 orang (63,4%).

4.2 Analisis Data

Analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah apakah suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja sebagai variabel terikat, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square)*. Teknik ini terdapat 2 model pengukuran dalam SmartPLS yaitu *Outer Model* dan *Inner Model.*

Evaluasi pengukuran *outer model* dan *inner model* dalam diagram evaluasi mencantumkan nilai *loading factor.* Dalam penelitian ini, indikator konstruk yang dianggap valid jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dan model memenuhi persyaratan untuk pengujian tahap berikutnya.



Gambar 4.1 *Standardized Loading Factor*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan setiap indikator konstruk dianggap sudah valid karena nilai *loading factor* sudah diatas 0,70 yang berarti *loading factor* sudah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian berikutnya.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu konstruk yang sama. Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas

atas indikator indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen, yaitu nilai yang direkomendasikan untuk *convergent validity* diatas 0,70 dinyatakan valid dan jika nilai *convergent validity* diatas 0,50 masih dapat ditoleransi (Duryadi,2021).

Tabel 4.9 Hasil Uji *Outer Loading*

	Kepuasan Kerja (Z)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
K1			0.815	
K10			0.903	
K2			0.895	
K3			0.854	
K4			0.784	
K5			0.876	
K6			0.746	
K7			0.797	
K8			0.910	
K9			0.831	
KK1	0.814			
KK10	0.883			
KK2	0.851			
KK3	0.913			
KK4	0.847			
KK5	0.871			
KK6	0.884			
KK7	0.883			
KK8	0.870			
KK9	0.915			
KKK1		0.874		
KKK10		0.781		
KKK2		0.873		
KKK3		0.862		
KKK4		0.837		
KKK5		0.727		
KKK6		0.793		
KKK7		0.753		
KKK8		0.846		
KKK9		0.837		
LK1				0.817
LK10				0.754
LK2				0.774
LK3				0.741

LK4				**0.797**
LK5				**0.821**
LK6				**0.730**
LK7				**0.801**
LK8				**0.800**
LK9				**0.732**

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* pada variabel keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian validitas dan dikatakan valid dikarenakan semua indikator hasil nilai *outer loading* diatas 0,70.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Nilai *discriminant validity* merupakan nilai *average variance extracted* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Nilai *discriminant validity* dapat dilihat dalam suatu konstruk dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih antara nilai loading konstruk yang dituju dengan nilai loading konstruk yang lain. Jika setiap indikator nilai *average variance extracted (AVE)* diatas 0,50 maka dikatakan nilai *discriminant validity* baik (Duryadi, 2021).

Tabel 4.10 Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	**0.763**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	**0.672**
Kinerja (Y)	**0.710**
Lingkungan Kerja (X2)	**0.604**

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE (*Average Varian Extracted)* untuk semua konstruk memiliki nilai > 0.50. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 *Composite Reliability*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator indikator pada suatu variabel. Nilai *composite reliability* merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Dengan nilai tersebut dapat terukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* diharapkan diatas 0,70 dinyatakan baik dan nilai *composite reliability* 0,60 – 0,70 masih dapat diterima (Duryadi, 2021).

Tabel 4.11 Hasil Uji *Composite Realibility*

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Z)	**0.970**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	**0.953**
Kinerja (Y)	**0.961**
Lingkungan Kerja (X2)	**0.938**

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dapat disimpulkan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian reliabilitas dan dikatakan valid dikarenakan semua variabel hasil nilai *composite reliability* diatas 0,70.

4.2.1.4 *Cronbach Alpha*

Nilai *cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu

indikator dengan nilai yang diharapkan diatas 0,70 dinyatakan valid dan jika nilai diatas 0,60 masih dapat diterima (Duryadi, 2021).

Tabel 4.12 Hasil Uji *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Z)	**0.965**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	**0.945**
Kinerja (Y)	**0.954**
Lingkungan Kerja (X2)	**0.927**

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* dapat disimpulkan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian reliabilitas dan dikatakan valid dikarenakan semua variabel hasil nilai *cronbcah alpha* diatas 0,70.

4.2.2 Analisis Model Struktural *(Inner Model)*

4.2.2.1 R-*Square*

Nilai R-*Square* merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R-*Square* juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen dan endogen. Penjelasan variabel tersebut dibagi, yakni nilai R-*Square* 0,19 lemah, nilai R-*Square* 0,33 sedang, dan nilai R-*Square* 0,67 kuat (Musyaffi et al., 2022).

Tabel 4.13 Hasil Uji R-*Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.882	0.880
Kinerja (Y)	0.898	0.895

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa R *Squre Adjusted* model jalur I = 0.895. Artinya kemampuan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 89.5 %,

dengan kata lain tergolong kuat. R *Square Adjusted* model jalur II = 0.880. Artinya kemampuan variabel keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 88%, dengan kata lain tergolong kuat.

4.2.2.2 F-*Square*

Effect size merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan F-*Square* pada konstruk endogen. Perubahan nilai F-*Square* tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen terkait keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai F-*Square* dibagi beberapa kategori, yakni F-*Square* 0,02 kecil dan nilai F-*Square* 0,15 menengah, dan nilai F-*Square* 0,35 besar (Musyaffi et al., 2022).

Tabel 4.14 Hasil Uji F-*Square*

	Kepuasan Kerja (Z)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
Kepuasan Kerja (Z)			0.070	
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	**0.200**		**0.504**	
Kinerja (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)	**0.432**		**0.009**	

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-*Square* pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu :

1. Keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F-*Square* 0,504 maka meiliki efek yang besar.
2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F-*Square* 0,009 maka memiliki efek yang kecil.

3. Keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F-*Square* 0,200 maka memiliki efek menengah.
4. Lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F-*Square* 0,432 maka memiliki efek yang besar.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F-*Square* 0,070 maka memiliki efek yang kecil.

4.2.2.3 *Path Coeffecient*

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai *path coeffecient* menentukan pengaruh antar variabel, yaitu cenderung hubungan variabel searah atau berbalik arah (Duryadi, 2021).

Tabel 4.15 Hasil Uji *Path Coefficient*

	Kepuasan Kerja (Z)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
Kepuasan Kerja (Z)			0.247	
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.388		0.628	
Kinerja (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)	0.571		0.094	

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *path coefficient* pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu :

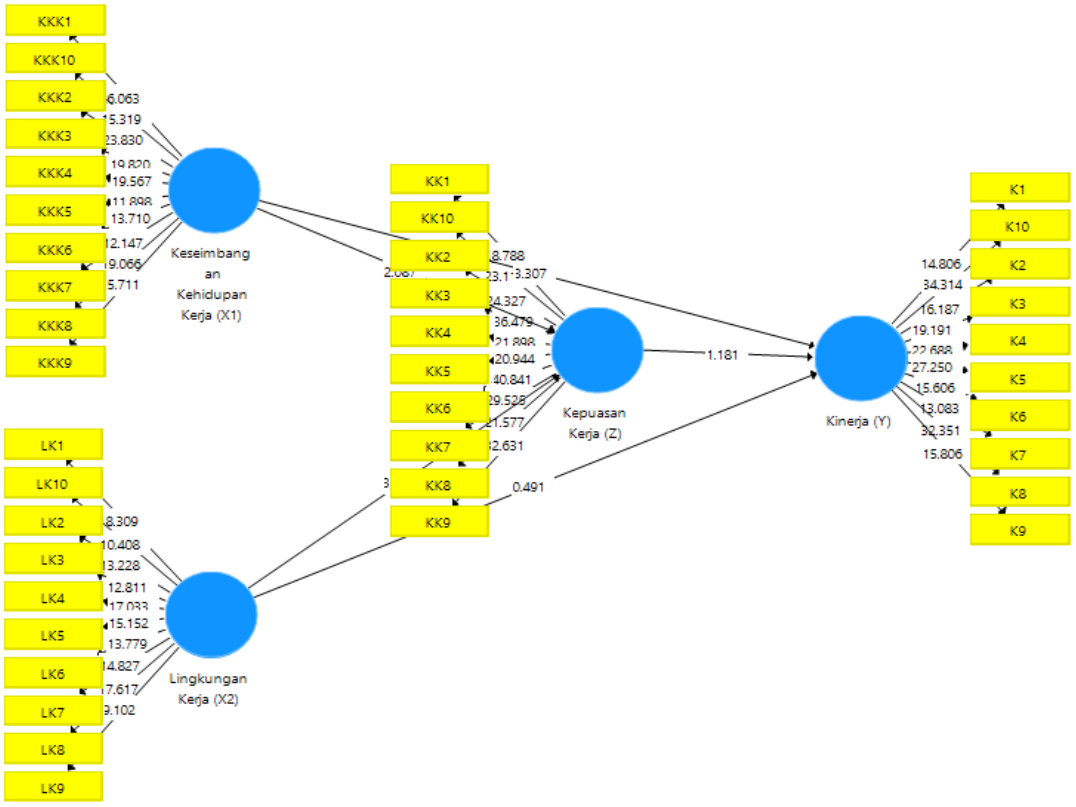
1. keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,628 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.

2. lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,094 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
3. keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *path coefficient* 0,388 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
4. lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *path coefficient* 0,571 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
5. kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *path coefficient* 0,247 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.

4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur *bootsrapping* menggunakan metode *Bias-Correted and Accelerated* (BCa). *Bootstrap* untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t-statistik dan p-value. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value (<0.05). Nilai signifikansi antar konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96.

Berikut ini merupakan teknik analisis untuk menguji hipotesis, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Dirrect Effect

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotesis *direct effect* adalah jika nilai p-*value* < 0,05 maka signifikan, dan jikan nilai p-*value* > 0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4.16 Hasil Uji *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.247	0.222	0.209	1.181	**0.238**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.388	0.374	0.186	2.087	**0.037**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.628	0.623	0.190	3.307	**0.001**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.571	0.587	0.172	3.314	**0.001**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.094	0.123	0.191	0.491	**0.624**

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *dirrect effect* pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu :

1. Keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai P-Values 0,001 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik karyawan dalam menerapkan keseimbangan kehidupan kerja maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai P-Values 0,624 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja seorang karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,037 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik seorang karyawan dalam menerapkan keseimbangan kehidupan kerjanya, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatnya.

4. Lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,001 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatnya.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai P-Values 0,238 > 0,05 artinya tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.3.2 Indirrect Effect

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect)* adalah jika nilai P-*Values* < 0,05 maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y) pengaruhnya tidak langsung dan jika nilai P-*Values* > 0,05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhdaap variabel endogen (Y) pengaruhnya langsung.

Tabel 4.17 Hasil Uji *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.096	0.072	0.096	1.001	**0.318**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.141	0.141	0.138	1.022	**0.307**

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *indirect effect* pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepusan kerja yaitu :

1. Keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,318 > 0,05, artinya tidak signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.
2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,307 > 0,05, artinya tidak signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

4.2.3.3 Total Effect

Menurut (Hair et al., 2023) *Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung)dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (*total effect)* adalah jika nilai T Statistik > 1,96 maka dapat dikatakan signifikan, jika nilai T Statistik < 1,96 maka dapat dikatakan tidak signifikan, jika nilai P *Value* > 0,05 maka memiliki pengaruh negatif, dan jika nilai P-*Values* < 0,05 maka memiliki pengaruh positif.

Tabel 4.18 Hasil Uji *Total Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.247	0.222	0.209	1.181	**0.238**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.388	0.374	0.186	2.087	**0.037**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.724	0.695	0.166	4.349	**0.000**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.571	0.587	0.172	3.314	**0.001**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.235	0.265	0.169	1.385	**0.167**

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *total effect* pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepusan kerja yaitu :

1. Keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai T-Statistik 4,349 > 1,96 dan P-Values 0,000 < 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan.
2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai T-Statistik 1,385 < 1,96 dan P-Values 0,167 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan.
3. Keseimbangan kehidupan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik 2,087 > 1,96 dan P-Values 0,037 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.
4. Lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik 3,314 > 1,96 dan P-Values 0,001< 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai T-Statistik 1,181 < 1,96 dan P-Values 0,238 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan.

4.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini didasari oleh analisis kesesuaian teori, pendapat, dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan serta pola perilaku yang harus dilakukan. Untuk itu, terdapat tujuh bagian utama yang menjadi pembahasan dalam hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 3,307 > 1,96 dan P-Values 0,001 < 0,05, artinya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu menerapkan atau membagi waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Individu perlu menemukan cara untuk menyeimbangkan peran yang mereka jalani karena karyawan tersebut memiliki kewajiban dan tanggung jaawab di dua tempat, baik didalam maupun diluar perusahaan. Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan karena tidak adanya perasaan yang mengganggu emosional mereka. Faktor seperti fleksibilitas dalam waktu kerja, dukungan dari organisasi, dan keterampilan manajemen waktu yang efektif adalah adalah faktor yang menyebabkan kinerja menjadi tinggi. Dengan adanya fleksibilitas, karyawan dapat menjalankan kewajiban keluarganya tanpa mengurangi performa kerja dikantor. Selain itu, keseimbangan yang baik dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Keseimbangan yang baik tidak hanya terlihat dalam

peningkatan kinerja, tetapi juga memiliki dampak pada kesehatan mental karyawan dan mengurangi stres dan kelelahan. Karyawan yang mampu menerapkan keseimbangan kehidupan kerja dengan baik secara otomatis akan merasa bahwa tidak ada gangguan yang menjadi penghambat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya produktifitas meningkat sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Secara keseluruhan, keseimbangan yang baik tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga perusahaan. Karyawan yang merasa bahagia dan sehat biasanya lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Eldon et al., 2024), (Nurshoimah et al., 2023), (Noviani, 2021), dan (Putri et al., 2024) yang menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 0,491 < 1,96 dan P-Values 0,624 > 0,05, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang mencakup berbagai elemen seperti kondisi fikik, interaksi sosial yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mempengaruhi emosional karyawan tersebut yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik secara otomatis akan menimbulkan semangat kerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menyebabkan ketidaknyamanan dan bahkan terjadinya konflik rekan kerja, yang

akhirnya dapat menghambat kinerja. Pencahayaan termasuk salah satu yang menyebabkan kinerja menjadi tidak optimal dikarenakan mata yang lelah akibat kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja. Sehingga memperhatikan kondisi lingkungan adalah hal penting bagi perusahaan untuk memenuhi tingkat kepuasan kerja karyawannya. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mempengaruhi keadaan dan mental karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Meskipun lingkungan kerja sering dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tersebut. Perusahaan cenderung hanya memperhatikan pada kemampuan karyawan tanpa memperhitungkan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja. Persepsi setiap individu terhadap lingkungan kerja mungkin bervariasi, beberapa karyawan mungkin tidak terlalu terpengaruh oleh kondisi fisik ditempat kerja mereka. Secara keseluruhan, meskipun lingkungan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan dan dapat bervariasi tergantung pada masing masing individunya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Alqorrib et al., 2023), (Warongan et al., 2022), dan (Sarip & Mustangin, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2014), (Gultom et al., 2021), (Sari, 2023), dan

(Karina et al., 2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 2,087 > 1,96 dan P-Values 0,037 < 0,05, artinya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka yang meliputi perasaan senang, puas, atau bahkan tidak puas terhadap pekerjaan mereka. Dalam hal ini, keseimbangan kehidupan kerja berfungsi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ditempat kerja. Banyak karyawan yang ketika memasuki dunia kerja, mulai kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. semakin tinggi pekerjaan yang dijalani, semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akibatnya, waktu untuk keluarga dan diri sendiri semakin berkurang. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan yang pertama adalah karena karyawan mampu mengatur waktu dengan efektif dan dapat menghindari perasaan yang tidak enak karena sering muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Kedua, keseimbangan yang baik memungkinkan karyawan memiliki waktu yang lebih cukup untuk keluarga, dan tidak mengganggu pekerjaan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mencapai

keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Mereka merasa dihargai yang dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sering menjadi faktor penghubung dalam meningkatkan kepuasan kerja, dimana karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan tersebut lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Perusahaan perlu memahami bahwa menciptakan keseimbangan yang baik bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan kewajiban perusahaan.

Secara keseluruhan, keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa memperhatikan kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka tidak hanya akan lebih bahagia, tetapi juga lebih produktif dan memberikan hasil kerja terbaiknya ke perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022), (Sukur & Susanty, 2022), dan (Pratama & Setiadi, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 3,314 > 1,96 dan P-Values 0,001 < 0,05, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tercapainya kepuasan kerja tidak hanya bergantung dari faktor manusia yang melakukan pekerjaan saja, tetapi lingkungan kerja juga

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi dan suasana yang ada ditempat kerja, yang mencakup ruang kerja dan tata letak, fasilitas, dan sarana yang ada. Lingkungan kerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung seperti kenyamanan, keamanan, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dan mendapat dukungan ditempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat unutk menyelesaikan tugas dengan baik karena mereka dapat bekerja tanpa hambatan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan, mengurangi produktivitas, tertekan, dan tidak dapat berkonsentrasi. Ketidakpuasan yang berlangsung lama bisa membuat karyawan merasa tidak betah dengan pekerjaannya, yang akhirnya dapat menyebabkan turn over. Secara keseluruhan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan pada pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ayunasrah et al., 2022), (Hartono & Parameswari, 2021) dan (Sulistyawati et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 1,181 < 1,96 dan P-Values 0,238

> 0,05, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinejra tidak hanya fokus pada hasil akhir saja, tetapi juga mencerminkan bagaimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor penting dalam meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukan produktivitas yang lebih tinggi dan mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang dicapai, lebih berdedikasi terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat dan fokus dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali sejalan dengan peningkatan kinerja karena karyawan merasa diharagai dan lebih termotivasi untuk mencapai pekerjaannya.

Meskipun banyak pendapat yang mengatakan kepuasan kerja dan kinerja saling berhubungan, tidak selalu kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Karyawan bisa saja merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Selain itu, faktor pribadi seperti ambisi juga memiliki pengaruh dalam menentukan kinerja dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki ambisi tinggi cenderung berusahsa lebih keras untuk mencapai target kerja mereka, meskipun mereka tidak sepenuhnya puas dengan hasilnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauziek & Yanuar, 2021), (Rohimah et al., 2023), dan (Elburdah, 2018) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajri

et al., 2022), (Fitriya & Kustini, 2022), dan (Nurrohmat & Lestari, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

4.3.6 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja,nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 1,001 < 1,96 dan P-Values 0,318 > 0,05, artinya keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak selalu tampak signifikan. Hal ini disebabkan mungkin masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja secara langsung. Namun keseimbangan tetap memiliki dampak positif terhadap kinerja. Saat karyawan merasa memiliki keseimbangan yang baik, mereka cenderung terlihat semangat pada pekerjaanya, meskipun tidak selalu terlihat secara langsung. Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan dan kerja karyawan. Keseimbangan kerja yang baik dapat mengurangi hambatan dalam kerja serta meningkatkan kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui keterlibatan karyawan. Karena keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pada diri seorang karyawan, yang pada gilirannya dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Menciptakan kondisi yang seimbang tidak hanya bermanfaat baik bagi karyawan tetapi juga bagi keberhasilan perusahaan. Dengan menerapkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh karyawan mereka dan meningkatkan produktivitas serta efisiensi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Faustina & Julianti, 2024), (Pratiwi & Fatoni, 2023), dan (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022), (Azizah & Supriyanto, 2023), dan (Irwandi & Sanjaya, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja,nilai T Statistic (|O/STDEV|) = 1,022 < 1,96 dan P-Values 0,307 > 0,05, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasa kerja belum mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, efeknya terhadap kinerja karyawan tidak selalu tampak signifikan. Lingkungan kerja yang ada sudah cukup baik meskipun masih ada beberapa

kekurangan yang perlu diperbaiki. Namun, kekurangan tersebut tidak menghalangi karyawan untuk memanfaatkan lingkungan kerja dengan maksimal dan menyelesaikan tugas tugas yang diberikan. Bagi mereka, yang lebih penting adalah menyelesaikan pekerjaan tanpa mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Akibatnya, meskipun lingkungan kerja baik atau tidak, hal tersebut tidak akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang baik, tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, apabila kondisi lingkungan kerja karyawan baik, secara otomatis mereka akan nyaman bekerja dan merasakan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya dari kepuasan tersebut meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ananda & Hadi, 2023), (Wahyusyah et al., 2022), dan (Anggraeni & Cahyono, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ritonga & Bahri, 2022), dan (Sutaguna, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai dengan responden pada penelitian ini berjumlah 93 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan yang mampu menerapkan keseimbangan kehidupan kerja dengan baik akan menunjukkan kinerja terbaiknya dikarenakan tidak ada pikiran yang menjadi penghambat dalam pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi karyawan tidak terlalu terpengaruh oleh kondisi fisik ditempat kerja mereka.
3. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti bahwa ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memungkinkan meningkatnya kinerja mereka.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepusan kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula semangat mereka dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan bisa saja merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi tidak menunjukkan kinerja yang optimal.
6. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang berarti bahwa meskipun keseimbangan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak selalu tampak signifikan.
7. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang berarti bahwa bagi karyawan yang lebih penting adalah menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi lingkungan yang ada tanpa mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini peneliti dapat menyarankan hal hal sebagai berikut :

1. Mengenai keseimbangan kehidupan kerja, perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan tentang manajemen waktu dan prioritas agar dalam mengelola tugas tugas mereka lebih efisien dan memungkinkan para karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang wajar.
2. Mengenai lingkungan kerja sebaiknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang ada terutama dalam hal pencahayaan dan

memberikan lingkungan kerja yang berkualitas kepada para karyawan dalam bekerja agar meningkatkan semangat mereka.

3. Mengenai kepuasan kerja sebaiknya perusahaan menerapkan strategi yang dapat membantu karyawan dalam mencapai target mereka serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai target kerja tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam faktor yang mempengaruhi kinerja hanya menggunakan faktor keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi, sedangkan masih banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Dalam hal pengambilan sampel dan proses hasil data serta jawaban kuesioner, dikhawatirkan informasi yang diberikan responden tidak benar benar atau sungguh sungguh dalam menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *4*(3), 84–95. http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291

Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X. *Jurnal Economia*, *2*(2), 165–170. https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74

Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, *4*(5), 587–600. https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289

Anggraeni, S., & Cahyono, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT . Nada Surya Tunggal). *Journal Missy (Management and Business Strategy)*, *5*(7), 1–12.

Ardi, N., & Isnayanti. (2020). Structural Equation Modelling-Partial Least Square to Determine the Correlation of Factors Affecting Poverty in Indonesian Provinces. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, *846*(1). https://doi.org/10.1088/1757-899X/846/1/012054

Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2001), 843–852. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565

Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, Syukrilla, W. A., Murni, N. S., & Sukwika, T. (2023). *Pengantar Statistika* (A. Asari (ed.); I). PT Mafy Media Literasi Indonesia.

Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). In M. Asmike (Ed.), *Unipma Press* (I, Vol. 3, Issue 1). Unipma Press.

Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *4*(1), 1–10. https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147

Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Ekonomi Dan Bisnis*, *12*(1), 28–36.

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Pertama). Gava Media.

Chandra, D. S. (2022). *Balance : Jurnal Akuntansi dan Manajemen Determinan Kinerja Pegawai PT . KAI Divre I Regional Sumatera Utara*. *1*(3).

Duryadi. (2021). Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik* (Vol. 7, Issue 1). Yayasan Prima Agus Teknik.

Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri*, *2*(2), 443–445. https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.53

Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, *11*(1), 44–59. https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375

Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(1), 369–373. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425

Faustina, N. G., & Julianti, E. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *24*(1), 643. https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.3615

Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Manajerial Kewirausahaan*, *3*(3), 680–687. https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193

Feb Umsu. (2021). *Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. http//www.febumsu.ac.id

Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(3), 634–649.

Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, *1*(no.2), 1–8.

Hair, J., Joe, Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publication.

Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, *1*, 1.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *3*(1), 566. https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811

Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*.

Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(1), 1–11. https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros

Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education |*, *7*(2), 1–7.

Jeffry, & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangunan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *8*(1), 1388–1405. https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863

Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(1), 1–11.

Jufrizen, Kurniawan, D., & Febrianti, L. E. (2023). Work-Life Balance, Work Engagement, And In-Role Performance: Moderating Roles Of Self-Efficacy. *Internasional Journal Reglement & Society*, *4*(3), 157–174.

Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66–79. https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera*. *2*(1), 89–102.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, *8*(1), 23–39. https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706

Latif, N., Ismail, A., Nurmega, & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, *19*(2), 163–175. https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997

Lesmana, M. T., Syahputra, T. R., & Nasution, A. E. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Artha Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, *8*(1), 63–75.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *5*(1), 30–41. https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195

Marhaeni, N. P. (2022). *Kualitas Kehidupan kerja* (A. Wijaya (ed.); I). Brilian Internasional.

Mujiatun, S., Jufrizen, & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(3), 447–465.

Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *10*(3), 353. https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41589

Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Pascal Books.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimedasi Motivasi kerja. *Jesya*, *6*(2), 1636–1646. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1252

Ningrum, S., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis Kompensasi Gaji , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Rahayu Kemuning. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM*, *2*(1), 1179–1191. https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/124%0Ahttps://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/download/124/80

Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, *2*(11), 2036–2050. https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341

Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, *8*(2), 277–295. https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532

Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, *1*(2), 82–85. https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419

Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, *4*(1), 27–40.

Prasetyo, A. R., Ratnaningsih, I. Z., & Prihatsani, U. (2017). *Bahagia di Tempat Kerja* (I). Spektrum Nusantara.

Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, *4*(2), 25–39. https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602

Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(1), 432–444. https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.06

Putri, S., Nurlaela, & Hidayat, A. I. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Andalan Inti Utama Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(1), 99–110.

Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *8*(3), 1–9. https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf

Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 60–74. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698

Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian. *Hikmah*, *14*(1), 672–673. https://doi.org/10.1111/cgf.13898

Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, *5*(2), 1427–1442. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740

Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, *1*(1), 1–12. https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26

Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, *8*(1), 66. https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318

Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 30–38.

Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work Life Balance di Dunia Kerja* (I). Partnership For Action On Community Education.

Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, *3*(1), 11–17. https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*(1), 95–111.

Saripuddin, J. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan*. 6.

Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jesya*, *5*(2), 1335–1347. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.747

Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah …*, *4*, 131–144. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775

Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)* (Issue 1).

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Pertama). Andi.

Sudja, I. N., & Gama, A. W. S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Pertama). Graha Ilmu.

Suhanta, B., Jufrizen, & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, *5*(2), 1396–1412. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736

Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, *9*(3), 1604–1610.

Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *3*(1), 183–197. https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680

Sutaguna, N. T. (2022). pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(5), 392–399.

Suwarto. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 15. https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180

Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 104–116. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364

Talashina, H. E., & Ngatno. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *9*(1), 275–287. https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26359

Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Induvidu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, *7*(4), 4610–4619.

W, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf

Wahyusyah, R., Akseptori, R., & Dewi, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Proceeding Maritime Business Management Conference*, *02*(01).

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 963–972. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527

Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, *3*(1), 658–685.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Imam Fauzan (2105160302) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi Pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai".**

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

   Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

   a. SS : Sangat Setuju : dengan skor 5
   b. S : Setuju : dengan skor 4
   c. KS : Kurang Setuju : dengan skor 3
   d. TS : Tidak Setuju : dengan skor 2
   e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan skor 1

B. Identitas Responden

Nomor Responden :……..

Jenis Kelamin : ☐ Laki laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 – 30 tahun ☐ 31- 40 tahun

☐ 41- 50 tahun ☐ > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Lama Bekerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ > 10 tahun

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar.					
2.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang diharapkan.					
3.	Saya selalu berusaha agar hasil kerja saya tidak ada kesalahan.					
4.	Saya memiliki kemampuan untuk menangani volume pekerjaan yang tinggi.					
5.	Saya secara rutin menyelesaikan tugas harian saya tanpa penundaan.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang singkat.					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
9.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja saya.					
10.	Saya selalu berusaha untuk meminimalkan waktu yang terbuang percuma.					

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa mengganggu kehidupan pribadi.					
3.	Saya mampu memprioritaskan waktu untuk keluarga tanpa perlu banyak tekanan dari pekerjaan.					
4.	Saya merasa sangat terlibat dalam pekerjaan saya.					
5.	Saya sering terlibat dengan pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab saya.					
6.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.					
7.	Tugas dan tanggung jawab saya dipekerjaan memberikan kepuasan yang tinggi.					
8.	Saya merasa puas dengan waktu yang saya habiskan bersama keluarga.					
9.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
10.	Saya memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan.					

3. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Intensitas cahaya diruang kerja saya sudah memadai.					
2.	Penerangan diruang kerja mengganggu kenyamanan saat bekerja.					
3.	Penerangan di area kerja cukup merata dan tidak ada bagian yang terlalu gelap.					
4.	Pilihan warna yang tepat ditempat kerja membuat saya merasa nyaman.					
5.	Saya merasa lebih bersemangat bekerja di ruangan yang memiliki warna-warna cerah.					
6.	Pewarnaan interior ruang kerja saya berkontribusi terhadap produktivitas saya dalam bekerja.					
7.	Lingkungan kerja saya jauh dari kebisingan.					
8.	Kebingisingan membuat saya tidak nyaman saat bekerja.					
9.	Lingkungan kerja berada dipinggir jalan yang membuat kebisingan.					
10.	Suara dari rekan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja.					

4. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki.					
2.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan.					
3.	Hasil kerja yang saya dapatkan selalu memuaskan.					
4.	Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya.					
5.	Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup.					
6.	Pemberian upah diperusahaan sudah adil dan transparan.					
7.	Saya merasa memiliki peluang untuk berkembang dalam karir.					
8.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi karena adanya peluang promosi jabatan.					
9.	Rekan kerja membantu dan mendukung saya dalam melakukan pekerjaan.					
10.	Komunikasi dengan rekan kerja saya berjalan lancar dan efektif.					

TABULASI DATA

No. Resp	Kinerja (Y)										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
8	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	44
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	41
23	5	4	4	3	5	2	5	4	4	4	40
24	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	41
36	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	40
37	4	4	5	3	4	3	5	4	2	3	37

38	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	40
39	5	5	4	3	2	2	4	3	3	3	34
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
71	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	39
72	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
73	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
74	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
75	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
76	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
77	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
81	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
82	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
83	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
84	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
86	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

No. Resp	**Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)**										**Total**
	X1.1	**X1.2**	**X1.3**	**X1.4**	**X1.5**	**X1.6**	**X1.7**	**X1.8**	**X1. 9**	**X1.10**	
1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
4	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
8	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	43
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
11	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
14	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	34
20	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
21	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
22	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	42
23	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	43

24	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
29	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	38
35	3	3	4	4	2	5	5	4	5	5	40
36	3	4	4	5	2	4	3	3	4	5	37
37	4	3	4	2	3	5	5	4	5	4	39
38	4	4	5	3	2	5	4	5	4	4	40
39	3	3	2	5	2	4	4	5	5	3	36
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	39
42	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	37
44	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37
45	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
46	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
47	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	38
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	38
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
53	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
54	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
62	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
63	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36

65	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37
70	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
71	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
72	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46
73	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
75	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
76	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
77	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
78	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
81	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
82	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	37
83	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
84	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
85	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
86	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36
87	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
88	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	35
89	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
90	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
91	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

No. Resp	**Lingkungan Kerja (X2)**										**Total**
	X2.1	**X2.2**	**X2.3**	**X2.4**	**X2.5**	**X2.6**	**X2.7**	**X2.8**	**X2.9**	**X2.10**	
1	4	3	5	3	5	5	4	5	4	5	43
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
7	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
8	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	39
9	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	40

10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
20	4	5	4	4	2	3	2	4	5	4	37
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	42
23	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	44
24	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	43
36	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	40
37	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
38	4	4	4	5	4	4	4	5	1	1	36
39	2	4	3	4	5	4	4	5	2	3	36
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
56	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
71	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
72	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
73	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
74	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
81	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
82	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
83	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
84	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

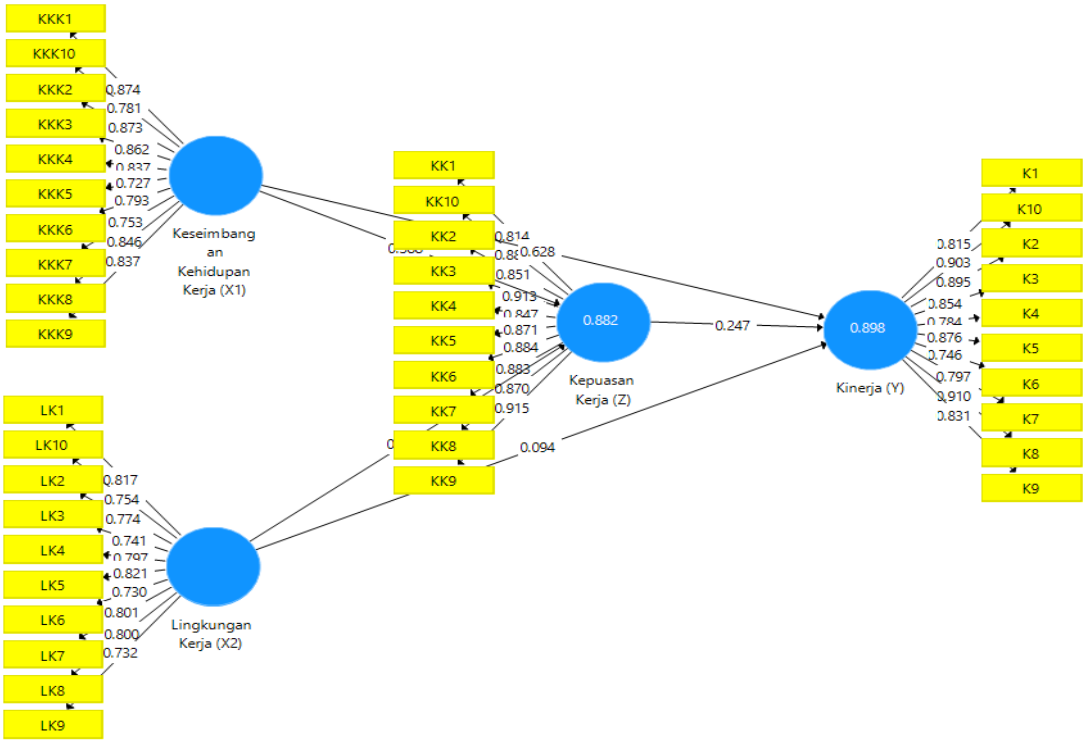
No. Resp	Kepuasan Kerja (Z)										Total
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	
1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
2	3	3	4	5	3	3	4	4	4	5	38
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
8	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	38
9	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
21	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	33
22	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
23	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
24	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	43
36	3	4	4	4	5	3	4	5	4	3	39
37	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	40
38	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
39	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
71	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
72	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model)*

Gambar *Outer Loading*



Tabel *Outer Loading*

	Kepuasan Kerja (Z)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
K1			0.815	
K10			0.903	
K2			0.895	
K3			0.854	
K4			0.784	
K5			0.876	
K6			0.746	
K7			0.797	
K8			0.910	
K9			0.831	
KK1	0.814			
KK10	0.883			
KK2	0.851			
KK3	0.913			
KK4	0.847			
KK5	0.871			
KK6	0.884			
KK7	0.883			
KK8	0.870			
KK9	0.915			
KKK1		0.874		
KKK10		0.781		
KKK2		0.873		
KKK3		0.862		
KKK4		0.837		
KKK5		0.727		
KKK6		0.793		
KKK7		0.753		
KKK8		0.846		
KKK9		0.837		
LK1				0.817
LK10				0.754
LK2				0.774
LK3				0.741
LK4				0.797
LK5				0.821
LK6				0.730
LK7				0.801
LK8				0.800
LK9				0.732

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0.763
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.672
Kinerja (Y)	0.710
Lingkungan Kerja (X2)	0.604

Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Z)	0.970
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.953
Kinerja (Y)	0.961
Lingkungan Kerja (X2)	0.938

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Z)	0.965
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.945
Kinerja (Y)	0.954
Lingkungan Kerja (X2)	0.927

Analisis Model Struktural (*Inner Model)*

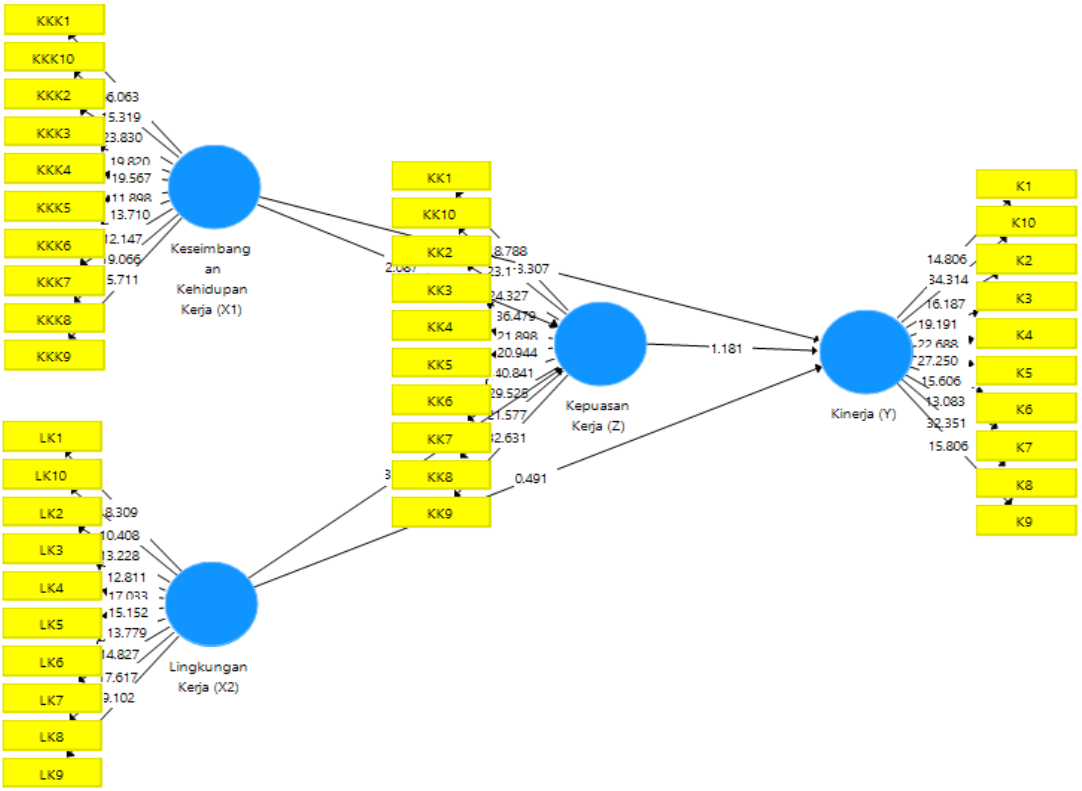
R - Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.882	0.880
Kinerja (Y)	0.898	0.895

F - Square

	Kepuasan Kerja (Z)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
Kepuasan Kerja (Z)			0.070	
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0.200		0.504	
Kinerja (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)	0.432		0.009	

Pengujian Hipotesis



Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.247	0.222	0.209	1.181	**0.238**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.388	0.374	0.186	2.087	**0.037**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.628	0.623	0.190	3.307	**0.001**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.571	0.587	0.172	3.314	**0.001**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.094	0.123	0.191	0.491	**0.624**

Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.096	0.072	0.096	1.001	**0.318**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.141	0.141	0.138	1.022	**0.307**

Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.247	0.222	0.209	1.181	**0.238**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.388	0.374	0.186	2.087	**0.037**
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.724	0.695	0.166	4.349	**0.000**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.571	0.587	0.172	3.314	**0.001**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.235	0.265	0.169	1.385	**0.167**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4126/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 8/10/2024

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Imam Fauzan
NPM	:	2105160302
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah	:	Lingkungan kerja yang belum optimal, tidak adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dan komunikasi yang belum optimal
Rencana Judul	:	1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai 2. Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 3. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Objek/Lokasi Penelitian	:	Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Binjai

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Imam Fauzan)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4126/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/10/2024

Nama Mahasiswa	: Imam Fauzan
NPM	: 2105160302
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul	: 8/10/2024
Nama Dosen Pembimbing*)	: Prof Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si
Judul Disetujui**)	: Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM TIRTA SARI KOTA BINJAI

Medan, 30 oktober 2024

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE. M.Si)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 3000 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **19 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Imam Fauzan**
N P M : **2105160302**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Dosen Pembimbing : **Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Jumadil Awwal 1446 H
14 November 2024 M

Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
1. Pertinggal.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	:	IMAM FAUZAN
NPM	:	2105160302
Konsentrasi	:	Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul	:	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025
Pembuat Pernyataan

IMAM FAUZAN

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 3000 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 12 Jumadil Awwal 1446 H
14 November 2024 M

Kepada **Yth.**
Bapak / Ibu Pimpinan
Perumda Tirta Sari Binjai
Jl.WR.Mongonsidi No.12 Satria Kec. Binjai
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Imam Fauzan**
Npm : **2105160302**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal

PEMERINTAH KOTA BINJAI
PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTASARI
KOTA BINJAI

Jalan W.R. Mongonsidi No. 21 Telp. (061) 8822633, Fax. (061) 8822633 BINJAI (20714)

Nomor 974/**PERUMDA-TS/I/XII/2024**
Lampiran : -
Perihal : **Izin Riset**

Binjai, 10 Desember 2024
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di - Tempat

1. Sesuai dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 3000/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 14 Nopember 2024 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

2. Dengan ini kami beritahukan kepada nama yang tertera di bawah ini :

No.	NAMA	NPM	JUDUL SKRIPSI
1.	IMAM FAUZAN	2105160302	Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

3. Dapat melaksanakan Riset bisa diterima dengan ketentuan selama melaksanakan kegiatan dimaksud diharapkan kepada Mahasiswa tetap mematuhi peraturan yang berlaku di PERUMDA Tirtasari Kota Binjai.

4. Demikian disampaikan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

PERUSAHAAN UMUM DAERAH
TIRTASARI KOTA BINJAI
KABAG ADM/ KEUANGAN

PERUMDA TIRTASARI

IM SUNANDA, SE

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Imam Fauzan
NPM : 2105160302
Nama Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadapa Kinerja Karyawan Dengan Kepuasaan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Binjai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Jangan terlalu banyak Menggunakan Teori	19/11 24	
Bab 2	Gunakan teori / Hasil Penelitian Minimal 10 tahun terakhir		
Bab 3	Kerangka di Perbaiki Populasi dan Sampel Harus Jelas	3/12 24	
Daftar Pustaka	Harap Menggunakan Mendeley	10/12 24	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Teknik Pengumpulan data Menggunakan apa	20/12 24	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Maju Seminar Proposal	27/12 24	

Medan, 2025

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.MSi.

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 09 Januari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a	**: Imam Fauzan**
N .P.M.	**: 2105160302**
Tempat / Tgl.Lahir	**: Binjai, 02 Oktober 2002**
Alamat Rumah	**: Jalan Veteran no. 17 Binjai**
Judul Proposal	**: Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai.**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Identifikasi masalah nomor 1 dipersjelas
Bab II	.....
Bab III	Sebaiknya menggunakan sampel jenuh, bukan rumus slovin
Lainnya	Panduan penulisan skripsi UMSU sertakan didalam daftar pustaka.
Kesimpulan	☐ *Lulus* ☐ *Tidak Lulus*

Medan, *Kamis, 09 Januari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing	Pembanding
Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M. Si	*Muslih, S.E., M.Si*

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari ***Kamis, 09 Januari 2025*** menerangkan bahwa:

Nama	**: Imam Fauzan**
N .P.M.	**: 2105160302**
Tempat / Tgl.Lahir	**: Binjai, 02 Oktober 2002**
Alamat Rumah	**: Jalan Veteran no. 17 Binjai**
Judul Proposal	**: Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : ***Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M. Si***

Medan, Kamis, 09 Januari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing	**Pembanding**
Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M. Si	**Muslih, S.E., M.Si**

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT.III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 209 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 22 Rajab 1446 H
22 Januari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perumda Tirta Sari Binjai
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk ***melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V,*** dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama	**: Imam Fauzan**
N P M	: **2105160302**
Semester	: **VII (Tujuh)**
Jurusan	: **Manajemen**
Judul Skripsi	:**Pengaruh Keseimbagan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perumda Tirta Sari Kota Binjai**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
1. Pertinggal

PEMERINTAH KOTA BINJAI
PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTASARI
KOTA BINJAI
Jalan W.R. Mongonsidi No. 21 Telp. (061) 8822633, Fax. (061) 8822633 BINJAI (20714)

SURAT KETERANGAN

Nomor : 102 /PERUMDA-TS/I/II/2025

Perusahaan Umum Daerah Tirtasari Kota Binjai dengan ini menerangkan :

Nama	**: IMAM FAUZAN**
NPM	**: 2105160302**
Judul Skripsi	**: Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening**

Benar nama tersebut diatas telah selesai melaksanakan Riset pada Perusahaan Umum Daerah Tirtasari Kota Binjai.

Demikian surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Binjai, 11 Februari 2025
PERUSAHAAN UMUM DAERAH
TIRTASARI KOTA BINJAI
KABAG ADM/ KEUANGAN

I.M SUNANDA, SE

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama	:	Imam Fauzan
NPM	:	2105160302
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Binjai, 02 Oktober 2002
Jenis Kelamin	:	Laki – Laki
Agama	:	Islam
Kewarganegaraan	:	WNI
Anak Ke	:	1 dari 2 Bersaudara
Alamat	:	Jl. Veteran no. 17 LK III, Binjai Kota, Kota Binjai.
No. Telephone	:	081365566705
Email	:	imamfauzan499@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah	:	Muhammad Basri
Pekerjaan	:	Wiraswasta
Nama Ibu	:	Rahimi
Pekerjaan	:	Ibu Rumah Tangga
Alamat	:	Jl. Veteran no. 17 LK III, Binjai Kota, Kota Binjai.
No. Telephone	:	081375093211

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

SD	:	SD Negeri 024769 Binjai
SMP	:	SMP Negeri 1 Binjai
SMA	:	SMA Negeri 1 Binjai
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2025

Imam Fauzan