

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin & Ismi Darmastuti

Diponegoro University, Semarang

Email: ismidarmastuti@lecturer.undip.ac.id

Abstract

Work-life balance is a crucial aspect of a company's social responsibility towards its employees. Having a good work-life balance and a pleasant work environment can certainly increase employee job satisfaction and performance. The more optimal an employee can balance his/her work life, the higher the job satisfaction they feel and ultimately their performance will be better. This study involving 100 employees found that work-life balance positively impacts job satisfaction, work environment, and performance. Job satisfaction, in turn, positively impacts performance. Therefore, this study suggests the company should prioritize employee work-life balance to ensure good performance and job satisfaction. This underscores the importance of addressing employee well-being in a company.

Keywords work life balance, work environment, employee performance, employee satisfaction.

1. Pendahuluan

Memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik serta lingkungan kerja yang menyenangkan tentu kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Semakin optimal seorang karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan. Dimana kemudian berdasarkan hal tersebut, terdapat peningkatan pula pada keberhasilan dari perusahaan. Kepuasan kerja sendiri termasuk dalam salah satu faktor psikologis yang dimana dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang kemudian dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan (Bellmann & Hübler, 2021). Tidak semua perusahaan dapat berhasil memberikan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2024) dan (Aisyah et al., 2021), dimana pada kedua penelitian tersebut menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh (Preena, 2021) dan (Vernia & Senen, 2022), diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Zhenjing et al., 2022) dan (Shammout, 2021), diketahui kedua penelitian tersebut memberikan pernyataan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan et al., 2023) dan (Ameswari et al., 2021), diketahui kedua penelitian ini memberikan pernyataan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kepuasan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kerja dianggap sebagai variabel mediasi yang mampu menghubungkan keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Febriyanto et al., 2023). Hal tersebut didasari pada premis bahwa pada saat karyawan mempunyai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dan berada pada lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, maka karyawan memiliki kecenderungan untuk merasa puas pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi tersebut kemudian akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik dan produktif. Dengan kata lain, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang positif akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu, kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Anggraini et al., 2023).

2. Tinjauan Literatur

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Nurjaya, 2021). Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2021). Selain itu, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Lilyana et al., 2021).

Brough et al. (2020) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat dipahami sebagai sejauh mana seorang individu terlibat dan puas secara merata dengan peran pekerjaannya dan peran pribadinya. Konsep ini menekankan pentingnya mencapai harmoni antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, yang dapat berdampak positif pada kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai penilaian subjektif individu tentang seberapa baik kehidupan profesional dan pribadi mereka seimbang, memungkinkan mereka untuk saling melengkapi dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas mereka. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada persepsi individu tentang keselarasan dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka (Brough et al., 2020).

Umumnya, lingkungan kerja mengacu pada area di mana karyawan mengatur atau mengawasi pekerjaan mereka. Secara alamiah, tidak ada seorang pun yang dapat sepenuhnya terisolasi dari lingkungannya di tempat kerja. Tempat kerja adalah segala sesuatu yang dimasuki oleh karyawan dan bekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Ashforth et al., 2024). Performa kerja seseorang meningkat seiring dengan kualitas lingkungannya. Lingkungan kerja juga merupakan sejauh mana lingkungan kerja dapat beradaptasi dari waktu ke waktu untuk memenuhi kebutuhan proyek; secara alami, lingkungan kerja yang sangat baik dan buruk memiliki potensi untuk mempercepat atau memperlambat produktivitas individu. Efek positif juga diperoleh perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

mendukung dan positif. Lingkungan kerja yang sangat baik dan mendukung dapat digunakan untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan, membuat mereka lebih produktif, yang karenanya dapat berdampak positif pada kualitas kinerja karyawan (Patzelt et al., 2021).

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki potensi untuk secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), ada tiga aspek utama dari keseimbangan kehidupan kerja: kepuasan, keterlibatan, dan keseimbangan waktu. Pekerja biasanya lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini karena mereka memiliki pilihan untuk mengambil tanggung jawab dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan (Landolfi et al., 2020). Keseimbangan yang adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Pekerja sering kali lebih bahagia dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa bahwa mereka dapat berkontribusi secara bermakna pada kedua aspek kehidupan mereka tanpa mengalami konflik yang berarti. Hal ini karena mereka tidak merasa bahwa pekerjaan mereka lebih penting daripada kehidupan pribadi mereka, atau sebaliknya. Fleksibilitas ini memungkinkan para pekerja untuk merasa puas dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka (Omar et al., 2020). Aspek kepuasan dari keseimbangan kehidupan kerja berhubungan langsung dengan kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan cara mereka mengalokasikan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini cenderung meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan mereka mendukung integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih dihargai dan dimengerti oleh perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas serta, pada akhirnya, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, inisiatif untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi taktik yang berguna bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja (Bellmann & Hübler, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kemudian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lingkungan tempat kerja memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan pada akhirnya kepuasan kerja. Seperti yang dinyatakan dalam teks, lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik termasuk pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, dan pengaturan ruang dapat secara langsung mempengaruhi kesejahteraan fisik karyawan. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa teralih atau gelisah (Zhenjing et al., 2022). Aspek non-fisik di tempat kerja, seperti hubungan antara karyawan dan atasan, juga sangat penting bagi kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan didukung di tempat kerja jika mereka memiliki hubungan yang harmonis dan saling mendukung satu sama lain dan berkomunikasi secara efektif dengan atasan. Hal ini dapat meningkatkan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kepuasan kerja secara keseluruhan dan rasa memiliki perusahaan. Teks tersebut mengindikasikan bahwa karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan komunikasi sosial selain menerima imbalan materi. Oleh karena itu, tempat kerja yang menumbuhkan interaksi sosial yang sehat dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara signifikan (Sitepu et al., 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan sehat juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli dengan kesehatan dan keselamatan mereka, mereka akan merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Aspek-aspek seperti keselamatan di tempat kerja, ergonomi, dan inisiatif yang mendukung kesejahteraan karyawan juga termasuk di dalamnya. Nilai-nilai dan budaya perusahaan yang positif juga dapat tercermin dalam lingkungan kerja yang baik, yang selanjutnya dapat memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, berinvestasi dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif dapat menjadi strategi bisnis yang sukses untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Shammout, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kemudian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan karyawan di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka biasanya lebih termotivasi dan terlibat untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Seperti yang dinyatakan dalam teks, kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan tentang tempat kerja mereka, dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti aspek fisik dan psikologis, kondisi kerja, kolaborasi dengan rekan kerja, dan kompensasi. Jika kondisi-kondisi ini terpenuhi dan karyawan merasa puas, mereka cenderung mendorong diri mereka sendiri dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja mereka (Ameswari et al., 2021). Kepuasan di tempat kerja juga dapat berdampak pada kinerja karyawan dengan meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dengan perusahaan. Karyawan yang puas umumnya lebih mengabdikan pada perusahaan dan lebih bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari indikator kinerja seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta inisiatif yang digerakkan oleh karyawan. Pekerja yang puas akan mengambil lebih banyak inisiatif dalam pekerjaan mereka, mencari cara untuk meningkatkan efisiensi, dan melakukan lebih dari apa yang diminta dari mereka, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik (Bellmann & Hübler, 2021). Selain itu, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berkurangnya stres dan meningkatnya kesejahteraan psikologis. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan umumnya berkorelasi dengan tingkat stres yang lebih rendah dan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, yang dapat memberikan efek positif terhadap kinerja. Untuk mengatasi tantangan di tempat kerja, Karyawan dapat lebih fokus pada tugas-tugasnya, bekerja lebih keras, dan memiliki lebih banyak energi. Masing-masing faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, inisiatif untuk meningkatkan kepuasan karyawan di tempat kerja dapat menjadi taktik yang berguna bagi bisnis yang ingin meningkatkan kinerja karyawan (Goswami & Jena, 2023). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kemudian dapat ditarik

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), ada tiga aspek utama dari keseimbangan kehidupan kerja: kepuasan, keterlibatan, dan keseimbangan waktu. Karyawan biasanya lebih fokus dan produktif di tempat kerja ketika mereka dapat membangun keseimbangan temporal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja mereka, yang mana, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, merupakan indikator utama kinerja karyawan (Marques & Berry, 2021). Keseimbangan yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang percaya bahwa mereka dapat berpartisipasi dalam kedua bidang kehidupan mereka tanpa mengalami konflik besar cenderung lebih termotivasi dan antusias dalam bekerja (Gunawan *et al.*, 2024). Hal ini dapat mendorong karyawan untuk mengambil lebih banyak inisiatif di tempat kerja, yang merupakan salah satu indikator kinerja karyawan. Selain itu, karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat lebih mungkin untuk mendapatkan keterampilan dan perspektif baru dari pengalaman mereka di luar tempat kerja, yang kemudian dapat mereka gunakan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Vernia & Senen, 2022). Komponen kepuasan dari keseimbangan kehidupan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan cara mereka mengalokasikan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya melaporkan tingkat stres yang lebih rendah dan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi (Aisyah *et al.*, 2021). Hal ini dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka, meningkatkan pengetahuan mereka, dan menempatkan karyawan dalam posisi untuk menangani tantangan profesional dengan lebih terampil. Selain itu, pekerja yang merasa bahwa perusahaan mereka mendukung integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih dihargai dan loyal, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan melakukan pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, inisiatif untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi taktik yang berguna bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan (Preena, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kemudian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H4: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan dalam teks, tempat kerja mencakup elemen fisik dan non-fisik yang dapat berdampak pada kebiasaan kerja karyawan. Aspek fisik seperti pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, dan penataan ruang dapat secara langsung mempengaruhi kenyamanan karyawan dan kemampuan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang ergonomis dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang akan berdampak pada kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan (Sitepu *et al.*, 2020). Aspek non-fisik di tempat kerja, seperti hubungan antara karyawan dan atasan, juga sama pentingnya dengan kinerja karyawan. Ketika hubungan di tempat kerja

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding

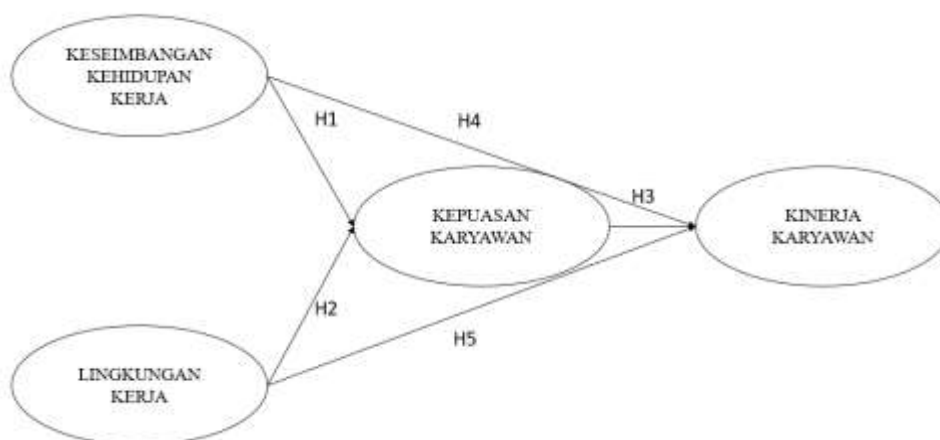


e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

harmonis dan saling mendukung, karyawan biasanya merasa lebih termotivasi dan berenergi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat menginspirasi mereka untuk mengambil lebih banyak inisiatif. Selain itu, lingkungan yang mendorong kerja sama dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dan, pada akhirnya, kinerja secara keseluruhan (Taheri *et al.*, 2020). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ketika karyawan merasa aman di tempat kerja, mereka dapat fokus sepenuhnya pada tugas-tugasnya tanpa harus mengkhawatirkan risiko kesehatan atau keselamatan. Hal ini dapat meningkatkan kebaikan karyawan di tempat kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat mengurangi stres dan kelelahan, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, berinvestasi dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menjadi strategi yang sukses untuk bisnis yang ingin meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Basalamah, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kemudian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan. Analisis data menggunakan algoritma PLS-SEM dan bootstrapping dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4. PLS. PLS adalah teknik analisis yang kuat karena tidak memerlukan asumsi apapun tentang data saat ini ketika digunakan dalam pengukuran skala tertentu dengan jumlah sampel yang kecil (Ghozali & Latan, 2015).

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana H1 diterima. Hal ini diketahui dari nilai Original Sample (O) 0.266 dengan Sample Mean (M) 0.267 dan standar deviasi

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

(STDEV) 0.067, yang kemudian mendapatkan p value $0.000 < 0.05$ dimana menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wuarlima et al., 2019). Dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu tersebut, menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena memungkinkan individu untuk mengintegrasikan berbagai peran dalam hidupnya secara harmonis. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan pekerjaan, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan merasakan kesejahteraan yang lebih tinggi. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana H2 diterima. Hal ini diketahui dari nilai Original Sample (O) 0.593 dengan Sample Mean (M) 0.597 dan standar deviasi (STDEV) 0.059, yang kemudian mendapatkan p value $0.000 < 0.05$ dimana menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Tavern Group.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saputra, 2022). Dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu tersebut, menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi faktor-faktor seperti hubungan antar-personal yang baik, komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan, serta adanya kesempatan untuk pengembangan diri. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan motivasi, dan mendorong rasa memiliki terhadap organisasi. Semua faktor ini secara kolektif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana H3 diterima. Hal ini diketahui dari nilai Original Sample (O) 0.364 dengan Sample Mean (M) 0.369 dan standar deviasi (STDEV) 0.133, yang kemudian mendapatkan p value $0.006 < 0.05$ dimana menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tavern Group.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019). Dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

terdahulu tersebut, menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi, mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Selain itu, karyawan yang puas cenderung memiliki tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah, sehingga meningkatkan stabilitas organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana H_4 diterima. Hal ini diketahui dari nilai Original Sample (O) 0.097 dengan Sample Mean (M) 0.099 dan standar deviasi (STDEV) 0.045, yang kemudian mendapatkan p value $0.033 < 0.05$ dimana menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tavern Group.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Preena (2021) dan Vernia & Senen (2022). Dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu tersebut, menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi. Rasa puas ini memberikan dorongan pada karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja, sehingga meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana H_5 diterima. Hal ini diketahui dari nilai Original Sample (O) 0.216 dengan Sample Mean (M) 0.221 dan standar deviasi (STDEV) 0.085, yang kemudian mendapatkan p value $0.011 < 0.05$ dimana menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tavern Group.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zhenjing *et al.*, 2022) dan (Shammout, 2021). Dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kedua penelitian terdahulu tersebut, menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

lingkungan yang mendukung, mereka cenderung merasa lebih termotivasi, terlibat, dan puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik meliputi faktor fisik seperti tata letak kantor, pencahayaan, dan suhu yang nyaman, serta faktor psikologis seperti hubungan antar-personal yang positif, komunikasi yang efektif, dan adanya dukungan dari atasan. Faktor-faktor ini secara kolektif menciptakan suasana kerja yang positif, yang dapat mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat menjadi katalisator bagi peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Peran kepuasan kerja sebagai mediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 54,1%, yang termasuk dalam kategori mediasi parsial. Hal ini menandakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, tetapi juga tetap memiliki pengaruh langsung. Ketika keseimbangan kehidupan kerja terjaga, karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Namun, hasil ini juga mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak sepenuhnya mengandalkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja; ada elemen lain yang langsung berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai mediasi parsial antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 71,2%. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, seperti halnya dengan keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja tidak sepenuhnya memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang cukup kuat terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini: menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus menjaga keseimbangan kehidupan kerja, sambil tetap memperhatikan faktor-faktor lain yang juga berkontribusi secara langsung terhadap kinerja.

Uji efek mediasi menggunakan Variance Accounted For (VAF) merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam analisis jalur (path analysis) untuk mengukur seberapa besar pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Konsep VAF mengacu pada proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh efek tidak langsung melalui variabel mediasi. Seperti yang dijelaskan oleh Hair et al. (2019), VAF dihitung dengan membandingkan pengaruh tidak langsung (indirect effect) dengan total efek (total effect). Nilai VAF yang diperoleh kemudian diinterpretasikan sebagai berikut: jika VAF lebih dari 80%, maka variabel mediasi memiliki pengaruh penuh (full mediation); jika VAF antara 20% dan 80%, maka terjadi mediasi parsial; dan jika VAF kurang dari 20%, maka pengaruh mediasi sangat lemah atau bahkan tidak ada. Dengan demikian, VAF menjadi alat yang penting untuk menguji hipotesis mediasi dan mengidentifikasi peran variabel mediasi dalam suatu model.

Pada penelitian ini, VAF digunakan untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

mediasi dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, serta antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa VAF untuk kedua hubungan tersebut berada dalam rentang 20% hingga 80%, yaitu sebesar 54,1% dan 71,2%. Berdasarkan kriteria interpretasi VAF, hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam kedua hubungan tersebut. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagian menjelaskan hubungan antara variabel independen (keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Temuan ini sejalan dengan pandangan Ghozali dan Latan yang menekankan pentingnya menguji mediasi untuk memahami mekanisme di balik hubungan antar variabel. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai peran penting kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui mekanisme keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif (Ghozali & Latan, 2015).

5. Kesimpulan

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan merasa bahwa mereka memiliki waktu dan energi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan pekerjaan, mereka cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi faktor-faktor seperti hubungan antar-personal yang baik, komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan, serta adanya kesempatan untuk pengembangan diri. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi, mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa saat karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, mereka cenderung merasa lebih termotivasi, terlibat, dan puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan analisis dan interpretasi hasil yang telah dijelaskan sebelumnya, implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menawarkan fleksibilitas waktu kerja, agar karyawan merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa harus mengorbankan waktu pribadi. Selain itu karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan sehingga dapat tetap produktif dan termotivasi.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Referensi

- Aisyah, N., Wolor, C. W., & Usman, O. (2021). The effect of job satisfaction and work-life balance on employee performance with organizational commitment as mediating variable. *Oblik i finansi*, 93, 97-106 %@ 2307-9878.
- Ameswari, A., Wibisono, C., & Widia, E. (2021). The Effect of Work Environment, Motivation, and Work Culture on Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening Variables in PT Bank Tabungan Negara (PERSERO). *Journal Reasearch of Social Science, Economics, and Management*, 1(2), 79-90.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 170-198 %@ 2580-4170.
- Ashforth, B. E., Caza, B. B., & Meister, A. (2024). My place: How workers become identified with their workplaces and why it matters. *Academy of Management Review*, 49(2), 366-398 %@ 0363-7425.
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103 %@ 2776-6365.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance—robust or heterogeneous links? *International journal of manpower*, 42(3), 424-441 %@ 0143-7720.
- Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setyo, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 387-397 %@ 2715-2480.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. *Semarang: Universitas Diponegoro Semarang*.
- Goswami, M., & Jena, L. K. (2023). Understanding leader-member exchange on job satisfaction: while work interfaces between home and life?
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24 %@ 0955-0534X.
- Landolfi, A., Barattucci, M., & Lo Presti, A. (2020). A time-lagged examination of the Greenhaus and Allen work-family balance model. *Behavioral Sciences*, 10(9), 140 %@ 2076-2328X.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170 %@ 2722-0117.
- Marques, V. C., & Berry, G. R. (2021). Enhancing work-life balance using a resilience

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263-281 %@ 0045-3609.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.

Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70-78.

Patzelt, H., Gartzia, L., Wolfe, M. T., & Shepherd, D. A. (2021). Managing negative emotions from entrepreneurial project failure: When and how does supportive leadership help employees? *Journal of Business Venturing*, 36(5), 106129 %@ 100883-109026.

Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.

Preena, R. (2021). Impact of work-life balance on employee performance: an empirical study on a shipping company in Sri Lanka. *Preena, R., & Preena*, 48-73.

Putri, D. E. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) KOTA TEGAL* Universitas Pancasakti Tegal].

Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77 %@ 2528-6544.

Shammout, M. (2021). The impact of work environment on employees performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78-101.

Sitepu, F. A., Dalimunthe, R. F., & Sembiring, B. K. F. (2020). Effect of physical work environment and non-physical work environment on employee performance through job satisfaction at PT. MNC sky vision Tbk Medan. *Int. J. Res. Rev*, 7, 302-309.

Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6 %@ 2507-1076).

Tang, H. (2022). The effect of ESG performance on corporate innovation in China: The mediating role of financial constraints and agency cost. *Sustainability*, 14(7), 3769 %@ 2071-1050.

Vernia, D. M., & Senen, S. H. (2022). Work-family conflict, emotional intelligence, work-life balance, and employee performance.

Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*,

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

7(4 %@ 2622-6219).

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10, 890400 %@ 892296-892565.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)