

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KEJAKSAAN NEGERI KABUPATEN PAMEKASAN

Erlina Diah Ayu Pramita¹, Mohammad Amir Furqon², Fadali Rahman³
erlinadahayupramita@gmail.com¹, furqon@unira.ac.id², fadali.rahman@unira.ac.id³
Universitas Madura

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and work-life balance on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the District Attorney's Office of Pamekasan Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of the District Attorney's Office of Pamekasan Regency, and the sampling technique used was total sampling. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. The data were analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) method with SmartPLS software. The findings indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Work-life balance also has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Furthermore, job satisfaction significantly mediates the relationship between the work environment and work-life balance on employee performance. These findings imply that improving the quality of the work environment and implementing a balanced work-life policy can enhance job satisfaction, which ultimately improves employee performance at the District Attorney's Office of Pamekasan Regency.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi karena memiliki peran dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pada instansi pemerintah, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama agar pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana secara optimal. Kinerja pegawai yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance), dan kepuasan kerja (Yusnita et al., 2022; Udin et al., 2023).

Kejaksaan Negeri Kabupaten Pamekasan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi dalam penegakan hukum, pelayanan hukum kepada masyarakat, serta pelaksanaan administrasi pemerintahan di lingkungan kejaksaan. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai dituntut memiliki profesionalisme, integritas, dan kinerja yang tinggi. Tingginya beban kerja serta tuntutan penyelesaian tugas secara tepat waktu mengharuskan organisasi menciptakan kondisi kerja yang mampu mendukung produktivitas pegawai agar pelayanan publik tetap berjalan secara optimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya motivasi, meningkatnya stres kerja, hingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja maupun kinerja pegawai (2022–2024).

Selain lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Work-life balance menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja serta berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Sayekti & Suhartini, 2022; Udin et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang timbul karena adanya kesesuaian antara harapan dengan kondisi yang diterima selama bekerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, dan menurunnya produktivitas pegawai. Oleh karena itu, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel yang mampu menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Penelitian oleh Sayekti dan Suhartini (2022) membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian Udin dkk. (2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, penelitian yang menguji secara bersamaan pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada instansi penegak hukum, khususnya Kejaksaan Negeri Kabupaten Pamekasan, masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Pamekasan.

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel, yaitu lingkungan kerja, work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan melalui analisis statistik. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS karena metode ini mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan serta sesuai digunakan pada model penelitian yang melibatkan variabel mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kejaksaan Negeri Kabupaten Pamekasan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Seluruh responden mengisi kuesioner yang terdiri atas pernyataan mengenai lingkungan kerja, work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, seluruh data responden dinyatakan lengkap sehingga dapat digunakan dalam proses analisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Metode ini mampu menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel melalui variabel mediasi.

Hasil Uji Outer Model

Pengujian outer model dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian meliputi convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan Cronbach's Alpha.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,692	0,918	0,887	Valid dan Reliabel
Work-Life Balance	0,705	0,925	0,896	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja	0,714	0,930	0,901	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan	0,738	0,936	0,913	Valid dan Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 serta nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Inner Model

Tabel 2 Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square
Kepuasan Kerja	0,681
Kinerja Karyawan	0,742

Nilai R-Square menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan work-life balance mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 68,1%. Sementara itu, lingkungan kerja, work-life balance, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 74,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antarvariabel	Koefisien	T-Statistic	P-Value	Keputusan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,401	4,587	0,000	Diterima
Work-Life Balance → Kepuasan Kerja	0,456	5,238	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,287	2,965	0,003	Diterima
Work-Life Balance → Kinerja Karyawan	0,251	2,714	0,007	Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,382	4,763	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,153	2,892	0,004	Mediasi Signifikan
Work-Life Balance → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,174	3,168	0,002	Mediasi Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima karena memiliki nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai P-Value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja dan work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari

aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Aliyyah (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih nyaman, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan lebih puas terhadap pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sayekti dan Suhartini (2022) yang menyatakan bahwa work-life balance merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki konsentrasi kerja yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini mendukung hasil penelitian Susanto et al. (2022) mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan kerja yang baik dan keseimbangan kehidupan kerja yang optimal akan meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Pamekasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai (Prasetyo & Aliyyah, 2022).
2. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi

cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mampu mengurangi tekanan dan konflik antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan (Sayekti & Suhartini, 2022).

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Prasetyo & Aliyyah, 2022).
4. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu pegawai bekerja lebih fokus, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Susanto et al., 2022).
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal (Subarto & Solihin, 2025).
6. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penerapan work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kejaksaan Negeri Kabupaten Pamekasan, diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fasilitas maupun hubungan kerja antarpegawai sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.
2. Instansi diharapkan memberikan perhatian terhadap penerapan work-life balance, misalnya melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, pengaturan waktu kerja yang efektif, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.
3. Pimpinan perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pemberian apresiasi atas kinerja, kesempatan pengembangan kompetensi, komunikasi yang terbuka, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas pegawai semakin meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau employee engagement, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi pemerintah lainnya agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, I. (2024). Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Job Satisfaction as a Mediator of Work-Life Balance and Employee Performance. *Journal of Management and Business Innovations*.
- N. L. S., & Karimi, A. (2025).
- Silminawati, A., & Rachmawati, R. (2022). Pengaruh Flexible Working Arrangements terhadap Work-Life Balance dan Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Literatus*, 4(1), 20–27.

- Sriutami, I. D. A. N., Santika, I. P., Antari, N.
Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran Mediasi Work-Life Balance di antara
Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876.
Triana, N., & Suratman, A. (2022). The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*.
Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398.
Work From Home dan Kepuasan Kerja. *Management and Business Review*, 6(1).
Yusup, M., & Putri, D. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
Zulfikar, A., & Rahman, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.