

Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Amanda Dwi Yusniar^{1*} , Tito Aditya Perdana², Ana Kadarningsih³, Aries Setiawan⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro

Abstrak

Pemerintah terus mendorong peningkatan kualitas kinerja aparatur melalui evaluasi dan penilaian yang sistematis pada setiap instansi pemerintahan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait ketidakefektifan performa kerja pegawai yang diduga terjadi karena ketidakseimbangan beberapa determinan, seperti keselarasan hidup-kerja, kondisi area kerja fisik, serta perasaan puas yang dirasakan pegawai. Dalam konteks tersebut, penelitian dilaksanakan dengan maksud mengidentifikasi sejauh mana ketiga variabel terkait yakni keseimbangan hidup-kerja, kepuasan, sekaligus lingkungan fisik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai DPRD Kabupaten Tegal. Melalui penggunaan metode total sampling pada 66 pegawai, pendekatan secara kuantitatif dapat dilaksanakan dengan mengoperasikan SmartPLS 4 melalui prosedur uji inner dan outer model. Penelitian yang dihasilkan memperlihatkan performa kerja pegawai DPRD Kabupaten Tegal ditentukan secara positif dan bermakna dari seluruh variabel independen. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi yang tercipta melalui lingkungan kerja fisik, keselarasan peran, dan perasaan puas pegawai menjadi faktor utama dalam memaksimalkan performa kerja.

Kata Kunci: Kinerja pegawai; lingkungan kerja; kepuasan kerja; *work life balance*

Abstract

The government continuously promotes the improvement of public sector employee performance through systematic evaluation and assessment across government institutions. However, in practice, problems related to suboptimal employee performance are still found, which is suspected to occur due to an imbalance in several determinants, such as work-life balance, physical work area conditions, and employee satisfaction. In this context, this study was conducted with the aim of identifying the extent to which three related variables, work-life balance, satisfaction, and the physical environment will be able to improve the performance of Tegal Regency DPRD employees. Through the use of a total sampling method on 66 employees, a quantitative approach can be implemented by operating SmartPLS 4 through inner and outer model test procedures. The study found that the job performance of DPRD staff in Tegal Regency is positively and significantly influenced by work-life balance, the physical work environment, and job satisfaction. The results reinforce the idea that the synergy among the physical work setting, role alignment, and employee satisfaction are the key drivers for maximizing performance.

Keywords: *Work Life Balance; Work environment; Job Satisfaction; Employee Performance.*

Copyright (c) 2026 Amanda

✉ Corresponding author :

Email Address : amandady489@gmail.com

PENDAHULUAN

Aspek pemberdayaan manusia atau SDM dipandang sebagai aset strategis untuk semua organisasi, sebab berperan menjadi penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional. SDM bukan sekedar berguna menjadi pelaksana dan pemelihara, namun pula menjadi pihak yang berperan pada proses produksi serta perancang berbagai sistem yang mendukung keberlangsungan organisasi (Aula et al., 2022). Capaian organisasi jelas sangat terpengaruh oleh capaian kinerja tiap-tiap individu yang berperan di dalamnya. Hal ini pula yang mendasari nilai krusial peran SDM. Dengan mengoptimalkan potensi SDM berkualitas, kegiatan organisasi akan bisa menjadi lebih optimal, begitupun sebaliknya apabila SDM yang dimiliki justru berkualitas buruk maka organisasi akan berpotensi mandek dan tersendat dalam upayanya mencapai tujuan bersama (Hartati, 2020).

Menurut UU RI Nomor 32 Tahun 2004 menyangkut Pemerintahan Daerah, suatu tujuan penerapannya yaitu menyelenggarakan pemerintahan melalui sistem otonomi daerah, tergolong meningkatkan kinerja pegawai (Anisya et al., 2021). Sekretariat DPRD merupakan bagian DPRD yang diketuai oleh Sekretaris DPRD. Secara organisasi, bagan ini akan mempertanggungjawabkan tugas kepada Ketua DPRD dan dalam binaan administratif Sekretaris Daerah. Keberadaannya diatur oleh UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, lalu ditetapkan Perpu Nomor 18 Tahun 2016 sebagai komponen Pelayanan Administrasi dalam lingkup organisasi daerah. Secara garis besar, Sekretariat DPRD menjadi instansi yang berfokus melayani kebutuhan administratif (Agrian, 2023).

Kinerja pegawai adalah cerminan kemampuan individu dalam menuntaskan tugas sesuai kompetensi. Secara praktis, capaian pekerjaan yang didapatkan baik perindividu maupun tim yang sejalan dengan hak, kewenangan serta tanggung jawabnya guna mencapai tujuan yang telah disepakati (Wolor et al., 2022).

Work Life Balance termasuk konsep yang berguna agar menyeimbangkan antara profesi serta kehidupan sendiri agar individu bisa menaikkan produktivitas kehidupan serta kepuasan pegawai baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional (Jeninu & Mas, 2025). Keseimbangan ini menandakan terpenuhinya keadaan kehidupan pribadi serta kewajiban profesi secara setara (Nadapdap & Harahap, 2023). Terdapat perasaan puas yang dapat secara efektif menggunakan peran baik dalam lingkungan kerja maupun keluarga, sehingga mengurangi konflik antara peran yang dimaksud (Rizal, 2020). Dari penelitian (Thilagavathy & Geetha, 2025) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja serta kehidupan pribadi serta kebijakan kehidupan kerja organisasi, organisasi menyediakan berbagai kebijakan *work life balance* yang dapat mengoptimalkan kualitas kerja (Maharani & Arnu, 2024).

Pengaturan ekosistem kerja juga sangat memengaruhi kinerja pegawai. Ekosistem kerja yang bersih, nyaman, dan memenuhi standar yang wajar dapat meningkatkan semangat serta kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang kondusif merupakan kondisi yang mampu mendorong dan meningkatkan motivasi kerja, yang tercermin melalui penataan ruang kerja yang sesuai, pengaturan suhu udara yang nyaman, serta tingkat kebisingan yang tidak mengganggu aktivitas kerja (Mangkunegara, 2011). Lingkungan yang tenang, lingkungan yang damai dan sehat dapat mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin, mengurangi tingkat stres terkait pekerjaan dan menghasilkan pekerjaan yang semakin efektif serta produktif. Kebalikannya, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi dan menurunkan produktivitas pegawai. Oleh sebab itu, membuat lingkungan kerja yang positif paling berguna agar menumbuhkan motivasi, produktivitas, serta kinerja karyawan (Basuki & Khalid, 2021).

Dengan evaluasi global, para akademisi memberikan konsep bahwa kepuasan kerja menjadi reaksi afektif dan kognitif secara menyeluruh pada sebuah profesi (Hong et al., 2024). Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana sikap individu pada profesinya. Hal tersebut tercermin oleh pandangan dan perilaku baik pegawai pada tugas yang dijalankan serta situasi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja termasuk keadaan emosional yang bahagia yang

timbul melalui penilaian profesi individu maupun pengalaman kerja, serta melibatkan karyawan yang merasa senang dan puas dengan pencapaian tujuan Perusahaan (Soomro & Breitenecker, 2025). Oleh karena itu, bagian manajemen perlu secara rutin memantau tingkat kepuasan kerja pegawai, sebab faktor ini berpengaruh langsung terhadap tingkat kehadiran, pergantian karyawan, motivasi kerja, munculnya keluhan, serta berbagai permasalahan penting lainnya. Kepuasan kerja diartikan menjadi keadaan emosional yang baik dan sikap yang baik terhadap pengalaman dan tanggung jawab kerja seseorang (Park & Choi, 2025).

Untuk memperkuat identifikasi masalah, peneliti melakukan pra-survei terhadap 16 pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Fenomena yang didapat melalui hasil pra-survei menunjukkan terdapat beberapa isu yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu sebagian karyawan merasa *work life balance* belum tercapai secara optimal dan kondisi lingkungan kerja fisik dinilai belum sepenuhnya terpenuhi, tingkat kepuasan kerja pegawai masih beragam, khususnya mengenai dukungan atasan. Temuan awal membuktikan bahwa isu terkait benar adanya di lapangan dan memang terjadi khususnya pada konteks pekerja Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal, sehingga menjadikan instansi ini tepat untuk dijadikan sebagai objek penelitian guna mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan adanya keterkaitan dari *work life balance*, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga, penelitian ini berguna dilakukan agar menganalisis dengan semakin mendalam pengaruh ketiga variabelnya pada kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kab. Tegal.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance merujuk pada keahlian seseorang saat mempertahankan keseimbangan serta merasakan kepuasan antara peran pada lingkungan pekerjaan serta kehidupan pribadi, baik dari segi alokasi waktu maupun keterlibatan secara psikologis (Mardiani et al., 2021). Mengarah untuk penelitian-penelitian sebelumnya yang diadakan dari (Kholifah et al., 2022) hasilnya membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berdampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan. *Work-Life Balance* mencatat kecenderungannya untuk mengaburkan batasan kerja-kehidupan, yang dapat meningkatkan kelelahan. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan paling berguna agar meraih keterlibatan kerja serta kinerja kerja karena hal ini langsung berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental, kepuasan kerja (Russo et al., 2025). Komitmen terhadap pekerjaan, dan kapasitas keseluruhan agar berkontribusi secara efektif terhadap keberhasilan organisasi (Ahmed et al., 2025). *Work-Life Balance* dipahami sebagai keahlian individu saat mengontrol keseimbangan serta mencapai kepuasan antara peran di dunia kerja serta kehidupan pribadi, baik melalui pembagian waktu maupun keikutsertaan psikologis (Mardiani et al., 2021). Sementara itu, penelitian yang diadakan (Kholifah et al., 2022) membuktikan adanya keterkaitan positif wlb dengan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja secara umum dapat dibedakan atas dua kategori utama, yakni fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik berisi seluruh aspek yang bersifat nyata pada sekitar area kerja, misalnya pencahayaan, tata ruang, suhu, tingkat kebisingan, kelembaban, sirkulasi udara, serta elemen lain yang bersangkutan dalam kondisi fisik tempat kerja. Melalui hal tersebut, pengelolaan lingkungan kerja yang optimal berpotensi baik terhadap perbaikan kinerja pegawai sekaligus kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Pengetahuan tentang hubungan antara berbagai dimensi lingkungan kerja dan kinerja organisasi sangat berharga untuk mendukung manajemen dalam pengambilan keputusan bisnis dan pembaruan lingkungan kerja (Lindeberg et al., 2025). Penelitian tersebut membuktikan jika lingkungan kerja, budaya kerja, serta beban kerja berpotensi lebih baik pada kinerja pegawai, di mana situasi kerja yang baik, beban kerja yang sesuai, budaya perusahaan yang sehat mampu memperbaiki performa karyawan (Firjatullah et al., 2023).

Kepuasan kerja termasuk keadaan emosional yang bahagia yang timbul melalui penilaian profesi individu maupun pengalaman kerja, serta melibatkan karyawan yang merasa senang dan puas dengan pencapaian tujuan Perusahaan (Soomro & Breiteneker, 2025). Kepuasan kerja memaparkan bagaimana sikap individu terhadap profesinya. Hal ini tercermin melalui pandangan dan perilaku baik pegawai terhadap tugas yang dijalankan serta situasi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja pegawai termasuk suatu topik yang menarik agar diteliti, karena sebagai aspek utama saat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Upaya meningkatkan kepuasan kerja bisa dibuat melalui membuat lingkungan kerja yang mendukung serta menyenangkan. Situasi kerja yang baik menjadikan pegawai merasa betah, nyaman, serta lebih bersemangat untuk melakukan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif juga menolong meminimalisir tingkat stres serta kejenuhan, sehingga berpengaruh positif pada peningkatan kinerja. Meskipun fasilitas kerja yang layak tersedia, hal tersebut tidak akan bermakna apabila tidak diimbangi dengan suasana kerja yang menyenangkan (Irma & Yusuf, 2020). Kepuasan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan (Syahputra & Jufrizen, 2019). Penelitian ini memaparkan jika pengaruh kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja pada tiap-tiap instansi.

Mengembangkan penelitian sebelumnya, studi ini mencoba mengeksplorasi lebih dalam isu terkait dengan merumuskan hipotesis yakni:

H1: *Work life balance* memengaruhi kinerja secara positif.

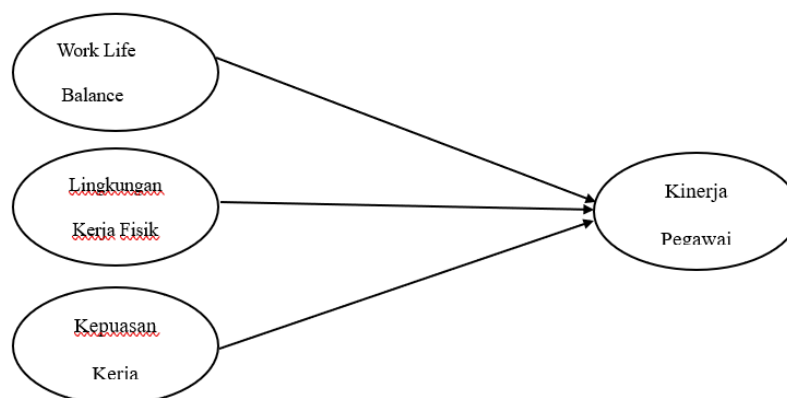
Pada pengembangan hipotesis hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja Pegawai, penelitian yang diadakan dari (Nurmala & Yusuf, 2025; Wibowo & Prasetyo, 2022) memaparkan pengaruh positif serta signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung bisa menaikkan kinerja serta motivasi pegawai (Waroi et al., 2024).

H2: Lingkungan kerja berefek pada kinerja secara positif.

Pada pengembangan hipotesis keterkaitan kepuasan dengan kinerja yang merujuk studi (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Pitoyo & Handayani, 2022), serta (Pradipta & Suhermin, 2020) menyimpulkan jika kepuasan kerja berdampak baik sekaligus krusial pada kinerja. Maknanya, semakin ungguk kepuasan yang dirasakan, maka kinerja juga akan semakin optimal.

H3: Kepuasan kerja berdampak pada kinerja secara positif.

Apabila ketiga aspek tersebut berjalan selaras, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disusun kerangka konseptual penelitian seperti yang digambarkan seperti :



Gambar1. Kerangka Penelitian, disusun oleh peneliti (2025).

METODOLOGI

Studi berfokus pada tiga variabel independen yakni keseimbangan kerja-hidup atau WLB, tingkat kepuasan, sekaligus lingkungan atau ekosistem fisik tempat karyawan bekerja dengan variabel dependennya hanya satu yakni kinerja. Penjabaran definisi operasional untuk tiap variabel dipaparkan berikut:

Tabel 1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator
<i>Work Life Balance</i> (X1)	- Kesetaraan alokasi waktu untuk keluarga serta untuk bekerja - Keseimbangan kondisi psikologis - Keseimbangan kepuasan kerja pribadi (McDonald & Bradley, 2005)
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	- Tata letak ruang - Suhu ruangan - Tingkat kebisingan (Mangkunegara, 2011)
Kepuasan Kerja(X3)	- Gaji - Pekerjaan itu sendiri - Atasan (Widodo, 2015)
Kinerja Pegawai (Y)	- Efektivitas - Tanggung jawab - Disiplin - Inisiatif (Prawirosentono, 2008)

Peneliti menerapkan metode kuantitatif dengan pengumpulan data dari kuesioner, dimana dibuat melalui membagikan sekumpulan pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk responden (Djaali, 2021). Skala yang diterapkan pada temuan ini yaitu skala Likert, dimana terdiri atas rangkaian pernyataan yang mencerminkan perilaku maupun perspektif responden pada sebuah objek yang terlihat dari respons positif dan juga negatif. Setiap item diukur melalui penerapan lima skala respons, seperti: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Widyastuti, 2022).

Sebanyak 66 pegawai sekretariat DPRD Kab. Tegal menjadi semesta sekaligus sampel dalam studi. Analisis dalam studi memanfaatkan SmartPLS guna menguji *Partial Least Square* (PLS) melalui uji outer serta inner model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

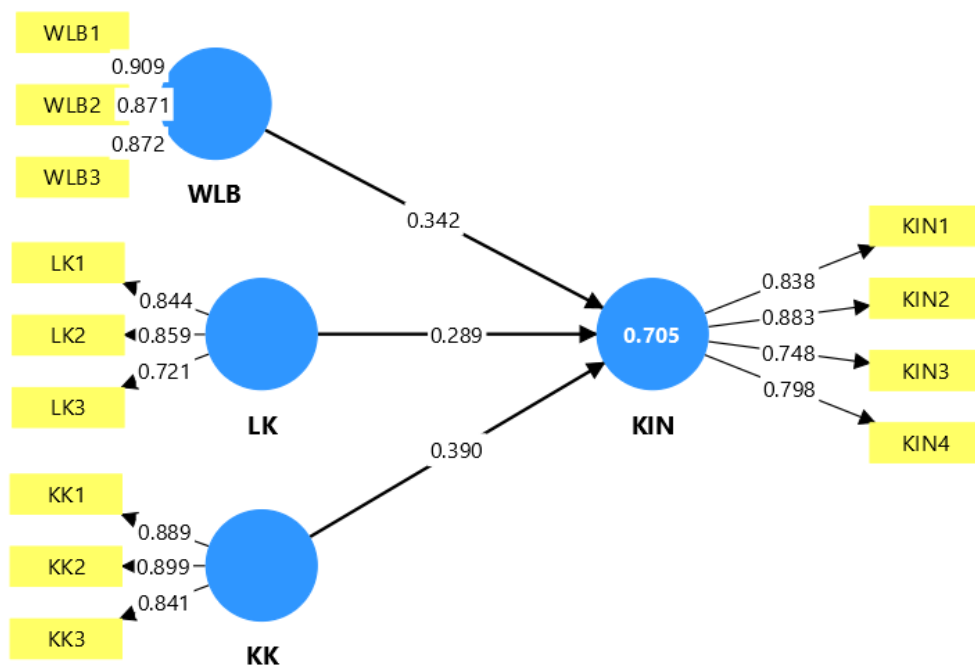
Kegunaan utama dari pengujian ini yakni guna mendapatkan gambaran keadaan objek studi dari sampel atau populasi secara apa adanya, tanpa membuat maupun generalisasi hasil (Ferdinand, 2014).

Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
WLB1	1	MET	0	3.848	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.973	-0.114	-0.595	0.000
WLB2	2	MET	0	3.848	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.839	0.626	-0.489	0.000
WLB3	3	MET	0	3.833	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.809	-0.197	-0.384	0.000
LK1	4	MET	0	3.727	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.641	0.398	-0.383	0.000
LK2	5	MET	0	3.924	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.585	-0.041	0.013	0.000
LK3	6	MET	0	3.773	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.713	-0.149	-0.142	0.000
KK1	7	MET	0	3.455	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.874	0.586	-0.486	0.000
KK2	8	MET	0	3.803	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.633	-0.573	0.191	0.000
KK3	9	MET	0	4.000	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.628	0.864	-0.376	0.000
KIN1	10	MET	0	3.909	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.690	-0.174	-0.159	0.000
KIN2	11	MET	0	3.924	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.681	-0.047	-0.197	0.000
KIN3	12	MET	0	3.970	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.696	0.663	-0.511	0.000
KIN4	13	MET	0	3.500	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.783	-0.357	0.194	0.000

Gambar 2. Hasil Analisis Deskriptif

Temuan hasil menunjukkan nilai mean berkisar antara 3,45–4,00, yang mengindikasikan respon dari para responden cenderung positif. Nilai median seluruh indikator sebesar 4,00, menunjukkan dominasi jawaban pada kategori setuju. Jawaban yang dihimpun menunjukkan keseragaman atau cenderung homogen dilihat dari hasil standar deviasi yang rendah. Rentang nilai minimum dan maksimum telah mencakup seluruh skala pengukuran, serta nilai skewness dan kurtosis berada dalam batas yang wajar, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan SEM-PLS

Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 3. Hasil Loading factor

Validitas Konvergen

Validitas ini menilai konstruk melalui indikator reflektif dengan evaluasi AVE minimal 0,5 atau lebih. Artinya, konstruk tersebut menjelaskan paling tidak separuh varians yang ada pada item-itemnya (Sarstedt et al., 2021).

Tabel 2. Hasil Analisis *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Nilai AVE
Work Life Balance	0,782
Lingkungan Kerja Fisik	0,657
Kepuasan Kerja	0,768
Kinerja Pegawai	0,670

Pengukuran validitas konvergen menghasilkan luaran nilai AVE untuk variabel *wlb* ialah 0,782, ekosistem fisik fisik dengan 0,657, kepuasan kerja sebesar 0,768 serta variabel kinerja pegawai yakni 0,670. Sehingga, disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat analisis *convergent validity* karena hasil uji AVE-nya melebihi 0,5.

Validitas Diskriminan

Tabel 3. Hasil Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik	Work Life Balance
Kepuasan Kerja				
Kinerja Pegawai	0,835			
Lingkungan Kerja Fisik	0,549	0,810		
Work Life Balance	0,648	0,837	0,682	

Guna memastikan validitas diskriminannya reflektif, nilai HTMT tidak diperbolehkan melebihi 0,9 (Henseler et al., 2015). Hasil analisis validitas diskriminan di atas menggunakan HTMT diperoleh nilai HTMT < 0,9 sehingga dianggap tidak ada persoalan validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

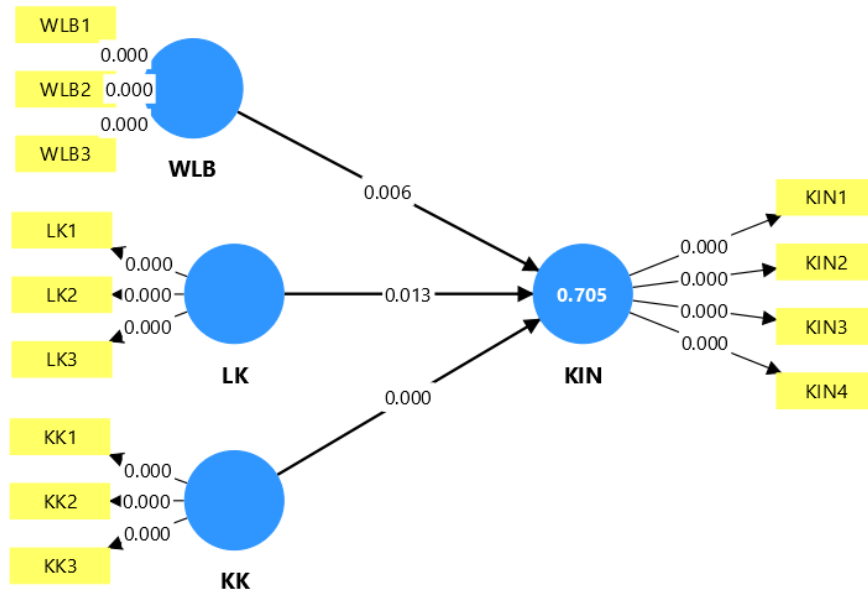
Untuk memastikan reliabilitas alat ukur, alat yang dimanfaatkan yakni composite reliability serta Cronbach's alpha. Dengan nilai composite haruslah di antara 0,6 dan 0,7 serta mendapat hasil cronbach alpha melebihi 0,7 untuk dinyatakan reliabel (Sarstedt et al., 2021)

Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Work Life Balance	0,861	0,915
Lingkungan Kerja Fisik	0,738	0,851
Kepuasan Kerja	0,849	0,909
Kinerja Pegawai	0,834	0,890

Hasil Cronbach's alpha sekaligus reliability komposit menunjukkan keseluruhannya melebihi 0,7 sehingga keempat variabel reliabel.

Model Struktural (Inner Model)



Gambar 4. Hasil Analisis Model Struktural

Collinearity

Tabel 5. Hasil Nilai VIF

Variabel	Kinerja Pegawai
Work Life Balance	1,743
Lingkungan Kerja Fisik	1,477
Kepuasan Kerja	1,497

Nilai VIF sepatutnya tidak melebihi 5 agar bisa dinilai memiliki kolinearitas antar konstruk (Sarstedt et al., 2021). Analisis tabel menunjukkan nilai VIF yang kurang dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami multikolinieritas.

Uji R-Square

Statistik R-Squared menunjukkan seberapa baik konstruk endogen dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilainya berkisar dari 0 hingga 1, dengan interpretasi umum 0,75 sebagai kuat, 0,50 sebagai sedang, dan 0,25 sebagai lemah (Sarstedt et al., 2021)

Tabel 6. Hasil R-square

Variabel	R-square
Kinerja Pegawai	0,705

Pada variabel kinerja pegawai, R² tercapai 0,705, artinya Work Life Balance, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja menjelaskan sekitar 70,5% varians kinerja pegawai. Sisanya 29,5% dipengaruhi faktor lain di luar model ini. Berdasarkan kriteria R², nilai 0,705 termasuk kategori kuat..

F-square

Tabel 7. Hasil F-square

Variabel	Kinerja Pegawai
Work Life Balance	0,227
Lingkungan Kerja Fisik	0,191
Kepuasan Kerja	0,344

Nilai f² (F-square) digunakan untuk menilai ukuran efek sebuah konstruk terhadap variabel dependen. Berdasarkan pedoman Sarstedt et al., (2021) apabila nilai f² hanya 0,02 maka dianggap kecil, 0,15 untuk nilai sedang, serta 0,35 dianggap besar. Apabila nilai

didapatkan tidak lebih dari 0,2, maka dianggap tidak berpengaruh.. Berdasarkan data, *Work Life Balance* menunjukkan pengaruh sedang dengan F-square 0,227, Lingkungan Kerja Fisik dengan 0,191 yang dianggap tidak memiliki keterkaitan pengaruh, serta Kepuasan Kerja dengan pengaruh paling dominan (f-square 0,344) namun tetap berada di level sedang.

Q-square

Redundansi yang tervalidasi silang (Q2) digunakan untuk mengukur relevansi prediktif. Jika nilai Q2 lebih besar dari 0, berarti model memiliki relevansi prediktif yang akurat terhadap konstruk terkait. Sebaliknya, jika Q2 bernilai kurang dari 0, menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif yang memadai (Sarstedt et al., 2021).

Tabel 8. Hasil Q-square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Pegawai	264,000	145,177	0,450

Hasil nilai Q-square memperoleh 0,450 > 0 sehingga model dinilai relevan dengan tingkat prediktif baik.

Uji Path Coefficient (Uji Hipotesis)

Aturan praktis yang diacu dalam penelitian ini adalah t-statistic lebih besar dari 1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%), serta koefisien beta bernilai positif (Sarstedt et al., 2021).

Tabel 9. Hasil Uji Path Coefficient

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Life Balance -> Kinerja Pegawai	0,342	0,358	0,124	2,754	0,006
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Pegawai	0,289	0,275	0,116	2,485	0,013
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,390	0,388	0,091	4,270	0,000

Hasil uji hipotesis memanfaatkan bootstrapping dapat diperjelas sebagai berikut:

- H1: Keseimbangan antara kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh t-statistik 2,754 (lebih besar dari 1,96) dan p-value 0,006 (kecil dari 0,05). Dengan demikian, H1 diterima.
- H2: Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t-statistik 2,485 (> 1,96) dan p-value 0,013 (< 0,05). Maka H2 juga diterima.
- H3: Kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari t-statistik 4,270 (> 1,96) dan p-value 0,000 (< 0,05). Sehingga H3 diterima.

SIMPULAN

Sesuai hasil penelitian dan pengolahan data dengan mengoperasikan SmartPLS 4 melalui uji *outer model* dan *inner model* sehingga bisa diartikan seperti :

- Penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal menunjukan bahwa *work life balance* berimpak nyata dan positif pertama pada peningkatan performa kerja pegawai. Keselarasan kehidupan profesi serta kehidupan pribadi pegawai akan membawa dampak baik bagi kualitas kinerja yang dihasilkan.

- b. Dari hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal memperlihatkan hasil jika lingkungan kerja membawa dampak nyata dan positif kedua pada kinerja pegawai, bisa diartikan bahwa lingkungan kerja yang tertata dengan baik, memperlancar pegawai saat melangsungkan tugas administrasi serta kedewanan dengan optimal.
- c. Dari hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal memaparkan jika kepuasan kerja berdampak nyata dan positif ketiga terhadap kinerja pegawai pada penelitian, artinya Pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang lebih besar. Kepuasan kerja bertugas sebagai pendorong internal dalam meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai saat melaksanakan tugas.
- d. Secara keseluruhan, semua variabel bebas membawa dampak nyata bagi peningkatan performa kerja pegawai. Ketiga variabelnya berkontribusi penting terhadap kenaikan kinerja pegawai. Melalui hal tersebut, penelitian ini menegaskan jika pengelolaan keselarasan hidup-kerja, penciptaan area kerja secara kondusif, serta peningkatan perasaan puas dalam bekerja termasuk faktor strategis upaya peningkatan performa kerja anggota dari Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.

Referensi :

- Agrian, N. H. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KOTA JAMBI*. Universitas BATANGHARI Jambi.
- Ahmed, S., Ahmed, R., & Ahmed, E. (2025). *How employee engagement mediates the training and development and work – life balance towards job performance of the private banks ?* 37(7), 2015–2040. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2023-0316>
- Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). The effect of motivation on employee performance through organizational culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 4(07), 34–38.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), D143–D148.
- Basuki, P. L., & Khalid, Z. (2021). The influence of organizational culture and working environment on employee performance at PT. Pusaka Ayu Bahari. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis (Rambis)*, 1(1), 21–26.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Hartati, S. (2020). *Gender Dalam Birokrasi Pemerintahan*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hong, T., Cao, V., Han, C. S., & Park, S. (2024). *Learning organization and employee performance : the mediating role of job satisfaction in the Vietnamese context*. 32(7), 53–73. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2023-0177>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Jeninu, H., & Mas, N. (2025). Analisis Stres Kerja dalam Memediasi Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. Bestprofit Futures Malang). *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 2(02), 936–945.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318.
- Lindeberg, P., Saunila, M., & Lappalainen, P. (2025). *The relationship of physical , digital and social*

- work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment. November.* <https://doi.org/10.1108/F-07-2021-0061>
- Maharani, V. M. P. L., & Arnu, A. P. (2024). Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(20), 921–930.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group. Inc.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842.
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 371–375.
- Okello, O. V., & Kagendo, D. S. K. (2024). Influence of Work-Life Balance on Employee Work Performance Among Middle Level Management Public Servants in Public Service in Kenya. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 2(1), 684–687. [https://doi.org/10.59324/ejtas.2024.2\(1\).59](https://doi.org/10.59324/ejtas.2024.2(1).59)
- Park, S., & Choi, S. (2025). Boosting novice teachers' retention intention: international evidence on the role of mentoring via job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Educational Administration*, October. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2024-0108>
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159.
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7).
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rizal, F. F. (2020). OPTIMALISASI PROSES DOCKING KAPAL DI PT JANATA MARINA INDAH SEMARANG. *Karya Tulis*.
- Russo, C., Pacetti, V., Romens, A.-I., & Dordoni, A. (2025). The impact of telework on older adults' work-life balance in post-pandemic times. Evidence from teleworkers over 55 in Milan. *Journal of Organizational Change Management*, 38(8), 204–219. <https://doi.org/10.1108/jocm-03-2025-0209>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Soomro, A. A., & Breitenacker, R. J. (2025). *Relation of work-life balance , work-family conflict , and family-work conflict with the employee role of job satisfaction*. 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2025). *Work-life balance -a systematic review*. 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Waroi, J., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 371–389.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 4(3), 387–398.

Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.

Wolor, C. W., Ardiansyah, A., Rofaida, R., Nurkhin, A., & Rababah, M. A. (2022). Impact of toxic leadership on employee performance. *Health Psychology Research*, 10(4), 57551.