

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI WORK LIFE BALANCE PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Nurjannah Ahmadi M<sup>\*1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Anshar Daud<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>nunu.nurjannah@gmail.com, <sup>2</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>anshar@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui *work life balance*. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN dimana dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel yaitu seluruh populasi sebanyak 140 orang. Analisis data berbasis pada *Struktural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan bantuan program Smart PLS 3.3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap *work life balance* serta variabel *work life balance* memediasi secara parsial hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, kompetensi pegawai, kinerja pegawai, *work life balance*

### ABSTRACT

This study aims to determine and analyze; the effect of work environment and employee competence on employee performance through *work life balance*. This research uses a quantitative approach. The research was conducted on Audit Board of Republik Indonesia South Sulawesi. The research population is all civil servant where in this study using saturated sampling as a sampling techniques is all population amounted to 140 employee. Data analyze based on *Structural Equation Model* (SEM) model by utilizing Smart PLS (Partial Least Squares versi 3.3) software application.

The results showed that work environment, employee competence and *work life balance* have a positive effect on employee performance, work environment and employee competence have a positive effect on *work life balance* and the *work life balance* variable partially mediates the relationship between work environment, employee competence on employee performance.

**Keywords:** Work Environment, Employee Competence, Employee Performance, *work life balance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam menunjang aktivitas organisasi. Proses manajemen dalam organisasi yang meliputi perencanaan, pengelolaan, dan pengorganisasian membutuhkan sumber daya manusia. Tujuan organisasi akan tercapai tergantung pada upaya yang dilakukan organisasi menjadikan sumber daya yang dimilikinya berdaya guna. Kemajuan inovasi teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin pesat melahirkan paradigma baru dari sumber daya manusia menjadi *human capital*. Menurut Schermerhon dalam Yuni Kasmawati (2017) mengemukakan bahwa *human capital* merupakan salah satu komponen utama dari *intellectual capital* (*intangible asset*) dimana karyawan atau pegawai saat ini dipandang sebagai modal atau aset yang tidak berwujud yang memiliki banyak keunggulan. Pemberdayaan dan pemanfaatan potensi akan menciptakan nilai bagi organisasi maupun bagi individu yang bersangkutan sehingga pegawai merasa memiliki dan menjadi bagian dari organisasi tersebut atau *sense of belonging* meningkat (Griffin dalam Pramadani dan Fajrianthi 2012). Organisasi perlu

memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing yang tinggi sehingga nantinya dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja (performance) pegawai sangat diperlukan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Mahsun (2013) mendefinisikan kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian organisasi melalui pelaksanaan program-program yang sejalan dengan visi misi organisasi. Untuk mengukur keberhasilan suatu pekerjaan dilakukan penilaian atas pelaksanaan kegiatan yang lazim disebut evaluasi atau penilaian kinerja. Lebih lanjut menurut Mahsun (2013), Penilaian kinerja merupakan proses untuk menilai pencapaian keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan yang dibebankan kepada seseorang. Proses penilaian kinerja ini berpedoman pada standar dan indikator yang telah ditetapkan. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan feedback dan reward punishment, peningkatan kualitas dan pengambilan keputusan bagi suatu organisasi. Menurut Simanjuntak (2011) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu dukungan organisasi, kompetensi individu dan dukungan manajemen. Dukungan organisasi meliputi tersedianya fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Dukungan manajemen berupa peran pimpinan dalam mengatur, mengelola sistem kerja dan mengembangkan kompetensi pekerja serta menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman sangat penting bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang terkait dengan fisik, sosial, dan psikologi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Sunyoto (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang mempengaruhi pekerja dalam bekerja dan berada disekitar para pekerja. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Nitisemoto dalam Burhanuddin (2019) adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas kerja. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja akan membuat pelaksanaan kerja pegawai semakin lancar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai menjadi malas, cepat lelah sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

Selain lingkungan kerja, kompetensi yang dimiliki pegawai juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi dituntut untuk selalu dapat berkompetisi dengan cara menyusun strategi dan kebijakan yang tepat serta memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya yang dimiliki. Prinsip the right man on the right place dapat menentukan posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga bisa bekerja secara maksimal. Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Selanjutnya Spencer dalam Moehrono (2014) menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat, untuk dapat meningkatkan kinerja, pegawai seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas jabatannya. Kompetensi

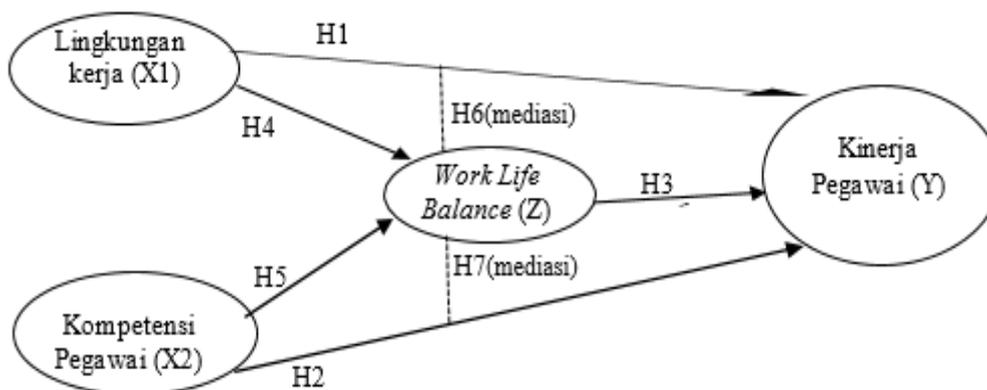
profesional dimiliki oleh pegawai sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Faktor lainnya yang diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah keseimbangan peran antara kehidupan keluarga dan pekerjaan. Work life balance adalah kondisi dimana seseorang dapat mengatur dan membagi tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik pekerjaan dan karir. Aslam (2015) mengemukakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan tercipta stress dan tekanan dalam diri pegawai yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja sehingga berdampak pula pada penurunan kinerja. Menurut Mendis & Weerakkody (2017) menyatakan bahwa kinerja yang baik dihasilkan dari kinerja pegawai yang bahagia. Kebahagiaan bersumber dari keluarga dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan work life balance dalam mendukung pegawai bekerja secara maksimal.

BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan adalah salah satu instansi pemerintah yang merupakan perwakilan dari Badan Pemeriksa Keuangan Pusat yang mempunyai tugas memeriksa pengelolaan tanggung jawab keuangan daerah pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, Kota/Kabupaten, BUMD dan lembaga terkait di lingkungan entitas termasuk melaksanakan pemeriksaan yang ditugaskan oleh Auditorat Keuangan Negara (AKN) dan Auditorat Utama Investigasi. Dalam upaya mendukung program Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan berkomitmen mendorong perbaikan pengelolaan keuangan negara/daerah yang inklusif dan berkeadilan serta mengawasi pengeluaran APBD agar tetap sehat sehingga berkesinambungan melalui pengembangan berbagai rencana dan inovasi pemeriksaan keuangan daerah sebagaimana tertuang dalam sasaran rencana kerja (Renja) dan kontrak kinerja Tahun 2020. Pencapaian sasaran selanjutnya diukur melalui pencapaian indikator kinerja Utama (IKU) yang dituangkan dalam perjanjian kinerja dan menjadi tanggung jawab seluruh unit kerja pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil validasi semester II Tahun 2020 oleh Direktorat PSMK BPK bahwa secara keseluruhan pencapaian skor kinerja BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan pada Tahun 2020 sebesar 98,86. Skor kinerja ini mengalami penurunan jika dibandingkan dengan pencapaian skor kinerja tahun 2019 yaitu sebesar 101,14. Hal tersebut diduga berkaitan dengan lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan work life balance. Pada Pengawasan awal diketahui terdapat peralatan kerja yang belum memadai, pemenuhan jam diklat pegawai masih kurang dikarenakan jadwal diklat yang sering berbenturan dengan jadwal penugasan pemeriksaan juga ketersediaan pegawai pemeriksa dalam melakukan tugas pemeriksaan dengan jumlah entitas sebanyak 25 yang tentunya memiliki tantangan di masing-masing entitasnya. Selain itu adanya permasalahan lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan, pribadi dan keluarga misalnya perkawinan (komunikasi keluarga dan perceraian), pengasuhan dan pendidikan anak, pengalaman traumatis dan konflik interpersonal diluar pekerjaan yang mengganggu kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis yang dikembangkan berdasarkan kerangka konseptual di atas adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan;
2. Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan;
3. Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan;
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap work life balance pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan;
5. Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap work life balance pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan;
6. Lingkungan kerja melalui work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan; dan
7. Kompetensi pegawai melalui work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Analisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner kepada para responden. Penelitian dilakukan pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 140 orang responden.

Teknik analisis data berbasis pada model persamaan struktural/Structural Equation Model (SEM) dengan memanfaatkan aplikasi perangkat lunak Smart PLS (Partial Least Square 3.3). Pemanfaatan perangkat lunak PLS diharapkan mampu memberi estimasi ukuran model pada validitas dan realibilitas serta mampu menghasilkan parameter dari model struktural untuk menguji kekuatan hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis. Analisis yang dilakukan meliputi: 1) Analisa model pengukuran (outer model), 2) Analisa inner model untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya, 3) Pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung dan tidak langsung, 4) Pengujian mediasi dengan metode VAF untuk menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel intervening.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Analisa Outer Model**

**Tabel 1. Nilai Loading Factor**

Konstruk/ Indikator	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi pegawai (X2)	Lingkungan kerja (X1)	Work life balance (Z)
KN1	0,796			
KN2	0,911			
KN3	0,908			
KN4	0,893			
KP1		0,838		
KP2		0,902		
KP3		0,841		
KP4		0,804		
LK1			0,858	
LK2			0,596	
LK3			0,602	
LK4			0,858	
WB1				0,472
WB2				0,744
WB3				0,832
WB4				0,828

Sumber: Data Diolah, 2021

Uraian hasil output Outer Loading tabel 1 menunjukkan dari 16 item pernyataan, sebanyak 3 item pernyataan yang memiliki loading factor kecil atau < 0,7 yaitu LK2, LK3 dan WB1 yang dapat mengganggu model sehingga dilakukan reduksi dan tersisa sebanyak 13 item yang memenuhi nilai validitas yang digambarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Nilai Loading Factor (setelah reduksi)**

Konstruk/ Indikator	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi pegawai (X2)	Lingkungan kerja (X1)	Work life balance (Z)
KN1	0,791			
KN2	0,912			
KN3	0,910			
KN4	0,895			
KP1		0,840		
KP2		0,903		
KP3		0,840		
KP4		0,802		
LK1			0,926	
LK4			0,932	
WB2				0,750
WB3				0,849
WB4				0,844

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2, nilai loading factor (setelah reduksi) semua item pernyataan bernilai  $\geq 0,7$  dan dinyatakan valid.

**Tabel 3. Nilai Construct Reliability and Validity**

Konstruk	Cronbach,s Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja pegawai (Y)	0,900	0,903	0,931	0,772
Kompetensi pegawai (X2)	0,870	0,883	0,910	0,717
Lingkungan kerja (X1)	0,841	0,842	0,926	0,863
Work life balance (Z)	0,754	0,787	0,856	0,666

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) semua variabel berada pada nilai  $> 0,5$  sehingga dapat disimpulkan semua konstruk dan variabel laten valid.

#### **Discriminat Validity**

Nilai validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai crossloading faktor. Dimana crossloading berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi indikator dengan konstruk yang lain. Hasil pengolahan data diperoleh nilai discriminat validity sebagai berikut:

**Tabel 4. Nilai Discriminat Validity**

Konstruk	Kinerja pegawai (Y)	Kompetensi pegawai (X2)	Lingkungan kerja (X1)	Work life balance (Z)
Kinerja pegawai (Y)	0,878			
Kompetensi pegawai (X2)	0,771	0,847		
Lingkungan kerja (X1)	0,692	0,642	0,929	
Work life balance (Z)	0,694	0,662	0,631	0,816

Sumber: Data Diolah, 2021

Uraian tabel 4 menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki korelasi yang tinggi pada konstruk yang dituju yakni Kinerja Pegawai (Y), maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

#### **Composite Reliability**

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik Menurut (Solimun, 2017) dengan ketentuan composite reliability  $> 0,70$ . Berikut di bawah ini tabel dari nilai Composite Reliability:

**Tabel 5. Nilai Composite Reliability**

Konstruk	Composite Reliability	Status
Kinerja pegawai (Y)	0,931	Reliabel
Kompetensi pegawai (X2)	0,910	Reliabel

Konstruk	Composite Realibility	Status
Lingkungan kerja (X1)	0,926	Reliabel
Work life balance (Z)	0,856	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel dengan nilai Composite Realibility > 0,70.

#### **Average Variance Extracted (AVE)**

Average Variance Extracted merupakan metode untuk mengukur realibilitas kuesioner yang dapat dilihat dari nilai rata-rata varian yang diekstraksi. Menurut Ardiansyah (2017), metode ini juga digunakan untuk menilai Convergent Validity dengan nilai > 0,5. Hasil pengolahan data diperoleh nilai AVE sebagai berikut:

**Tabel 6. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)	Status
Kinerja pegawai (Y)	0,772	Valid
Kompetensi pegawai (X2)	0,717	Valid
Lingkungan kerja (X1)	0,863	Valid
Work life balance	0,666	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata Average Varians Diekstrak (AVE) > 0,5 yang berarti valid. Nilai AVE terendah 0,666 pada variabel work life balance dan tertinggi 0,863 pada variabel lingkungan kerja. Uraian data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dan variabel laten dinyatakan valid.

#### **Cronbach's Alpha**

**Tabel 7. Nilai Cronbach Alpha**

Konstruk	Cronbach's Alpa	Status
Kinerja pegawai (Y)	0,900	Reliabel
Kompetensi pegawai (X2)	0,870	Reliabel
Lingkungan kerja (X1)	0,841	Reliabel
Work life balance	0,754	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari semua konstruk berada diatas nilai yang disyaratkan yakni > 0,7.

Untuk menilai indikator formatif dilakukan pengujian multicollinearity. Uji ini bertujuan mengetahui hubungan antar indikator dengan melihat nilai VIF. Jika nilai VIF 5 – 10 maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut terjadi multicollinearity (tabel 8). Nilai VIF yang menjadi ukuran adalah nilai VIF < 5.

**Tabel 8. Nilai Collinearity Statistic (VIF)**

Item Pernyataan	Nilai VIF	Status
KN1	1,769	Valid

Item Pernyataan	Nilai VIF	Status
KN2	3,416	Valid
KN3	3,423	Valid
KN4	3,056	Valid
KP1	2,536	Valid
KP2	3,222	Valid
KP3	3,068	Valid
KP4	2,705	Valid
LK1	2,115	Valid
LK4	2,115	Valid
WB2	1,501	Valid
WB3	1,449	Valid
WB4	1,687	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

### Analisa Inner Model

**Tabel 9. Nilai R-Square**

Variabel	R-Square
Kinerja pegawai (Y)	0,687
Work life balance (Z)	0,510

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil yang diperoleh pada pengujian R-Square menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.687 artinya kemampuan variabel lingkungan kerja, kompetensi pegawai dan work life balance dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 68,7% dan sisanya 31,3% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

Penilaian inner model juga dapat dilakukan dengan melihat hasil Q-square (predictive relevance), untuk menghitung nilai Q-Square digunakan rumus sebagai berikut:

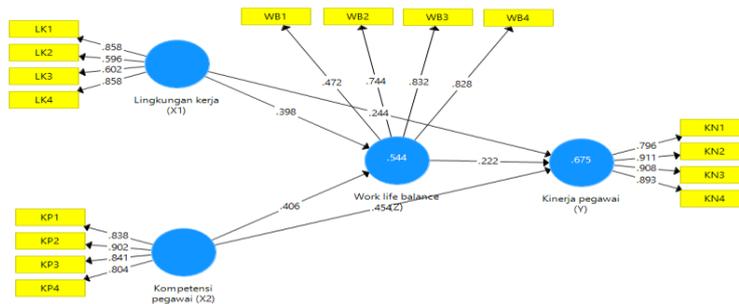
$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1-R^2_1)(1-R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1-0.687)(1-0.510)] \\
 &= 1 - (0.313 \times 0.49) \\
 &= 1 - 0.153 \\
 &= 0.847
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q-square sebesar 0,847. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui work life balance adalah sebesar 84,7% sedangkan sisanya 15,3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

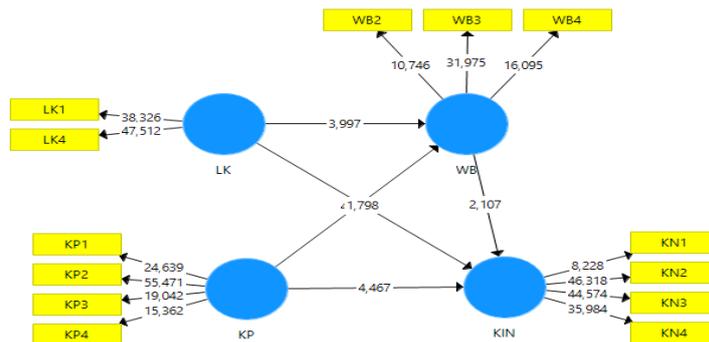
Tahap pengujian hipotesis, peneliti mencermati tingkat signifikansi dan parameter path antar variabel laten yang telah ditentukan dalam hipotesis sebelumnya. Sebagai acuan untuk melihat hubungan masing-masing variabel digunakan bootstrapping (resampling method).

Gambar 2. Hasil Model (sebelum beberapa item dihapus)



Pada gambar 2 menunjukkan nilai hubungan antar konstruk terhadap variabel dimana terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7 yang dapat mengganggu model. Nilai tersebut terdapat pada indikator LK2 dengan nilai sebesar 0,596, LK3 sebesar 0,602 serta WB1 sebesar 0,472. Sehingga dilakukan penghapusan pada item tersebut yang selanjutnya digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3 Hasil Model (setelah beberapa item dihapus)



Sumber: Data Diolah, 2021

Pengujian hipotesis penelitian ditentukan dari besarnya nilai P value. Apabila nilai P value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima atau terdapat pengaruh signifikan yang dikorelasikan dengan nilai Tstatistik > Ttabel. Hasil estimasi path coefficient digunakan untuk menguji kekuatan antar variabel dan menjelaskan arah hubungan antar variabel yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Value
Lingkungan Kerja – Kinerja Pegawai	0,254	0,226	0,141	1,798	0,036
Kompetensi Pegawai – Kinerja pegawai	0,453	0,464	0,101	4,467	0,000

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Value
Work Life Balance – Kinerja Pegawai	0,234	0,248	0,111	2,107	0,018
Lingkungan Kerja – work life balance	0,351	0,371	0,088	3,997	0,000
Kompetensi pegawai – Work Life Balance	0,436	0,420	0,105	4,150	0,000

Sumber: Data Diolah, 2021

Dari uraian tabel 10 diatas, hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, work life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap work life balance dan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap work life balance.

**Tabel 11. Nilai *Specific Indirect Effects***

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Value
LK-WB-KIN	0,082	0,089	0,043	1,899	0,029
KP-WB-KIN	0,102	0,107	0,059	1,719	0,043

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 11 diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui work life balance begitu pula kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui work life balance.

### Pengujian Mediasi dengan Metode Variance Accounted For (VAF)

#### 1) Pengujian VAF pada lingkungan kerja

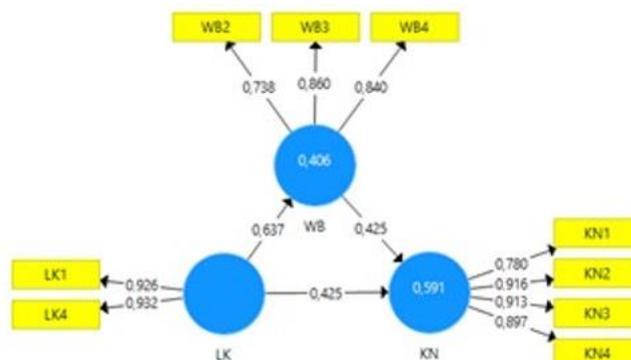
**Tabel 12. Hasil *Path Coefficients***

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Value
LK – KN	0,425	0,404	0,126	3,378	0,000
LK – WB	0,637	0,653	0,052	12,328	0,000
WB – KN	0,425	0,439	0,118	3,589	0,000

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa pada hubungan langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap work life balance dan work life balance terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan nilai P value sebesar pada 0,000.

Gambar 4. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja – Kinerja Pegawai



Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 13. Nilai *Specific Indirect*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Value
LK – WB - KN	0,271	0,286	0,079	3,410	0,000

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui work life balance terhadap kinerja pegawai memiliki nilai yang signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga memiliki efek mediasi. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa jauh peran variabel mediasi menjadi mediator maka dilakukan penghitungan VAF dengan rumus sebagai berikut:

$$VAF = (\text{Indirect effect}) / (\text{Total effect})$$

Sehingga nilai VAF pengujian mediasi pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui work life balance sebagai berikut:

$$\begin{aligned} VAF &= (0,637 \times 0,425) / 0,425 + (0,637 \times 0,425) \\ &= 0,271 / 0,696 \\ &= 0,389 \text{ (partial mediation)} \end{aligned}$$

## 2) Pengujian VAF pada kompetensi pegawai

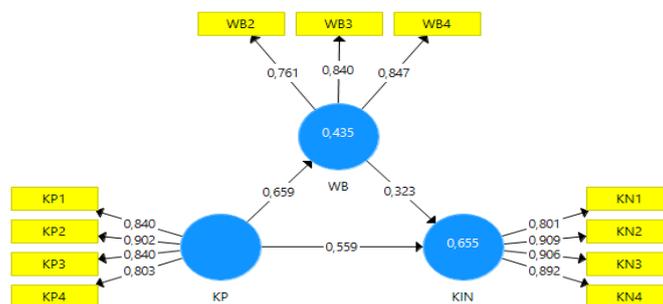
Tabel 14. Hasil *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Value
KP – KN	0,559	0,553	0,088	6,374	0,000
KP – WB	0,659	0,662	0,062	10,564	0,000
WB – KN	0,323	0,334	0,091	3,561	0,000

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa pada hubungan langsung variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, kompetensi pegawai terhadap work life balance dan work life balance terhadap kinerja seluruhnya menunjukkan hubungan yang signifikan dengan nilai P value sebesar pada 0,000.

Gambar 5. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Pegawai – Kinerja Pegawai



Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 15. Nilai *Specific Indirect*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Value
KP – WB – KN	0,213	0,223	0,069	3,089	0,001

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, pengaruh tidak langsung kompetensi pegawai (X2) melalui work life balance terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki nilai yang signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga memiliki efek mediasi. Sehingga nilai VAF pengujian mediasi pada kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui work life balance sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{VAF} &= (0,695 \times 0,323) / 0,559 + (0,695 \times 0,323) \\
 &= 0,213 / 0,772 \\
 &= 0,276 \text{ (partial mediation)}
 \end{aligned}$$

## PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang didesain sebaik-baiknya dengan sistem kerja yang terstandar dan didukung oleh fasilitas yang memadai akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu meningkatkan potensi pegawai sehingga dapat bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rizki Afri Mulia dkk (2021) bahwa salah satu yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang tinggi Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kota Padang adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja tersebut adalah rasa aman dalam bekerja serta dukungan atau motivasi dari atasan. Uraian tersebut mengisyaratkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berhubungan secara positif atas pencapaian kegiatan kerja pegawai secara optimal.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi pegawai dengan indikator (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude) dan motif atau dorongan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan capaian kinerja. Semakin baik kompetensi pegawai akan memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja pegawai yang terlihat dari quality (kualitas) pekerjaan, quantity (kuantitas) pekerjaan, timesliness (waktu); dan kemandirian dalam bekerja. Pegawai dengan kompetensi yang baik akan memiliki kemampuan melaksanakan tugas secara

profesional. Uraian ini sesuai dengan pendapat Moehariono (2014) yang menyatakan bahwa antara kompetensi dan kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang erat, kesesuaian kemampuan dengan tugas pekerjaan atau *the right man on the right place* dapat meningkatkan kinerja. Dalam melaksanakan pekerjaan perlu kompetensi pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya serta sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Muchlis dkk (2020) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Makassar, dimana indikator kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, sikap kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemampuan membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, memiliki motivasi yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan keluarga dan kesempatan berkarir yang mendorong pegawai untuk giat dalam bekerja serta mereka dapat menyisihkan waktu untuk aktivitas hobi ditengah padatnya waktu bekerja dikantor. Uraian tersebut berkesesuaian dengan pendapat Lazar et al dalam Pangemanan (2017) menyatakan manfaat work life balance bagi organisasi adalah mengurangi tingkat keterlambatan pegawai; meningkatkan produktivitas kerja; pegawai memiliki komitmen kerja dan semakin loyal terhadap organisasi; dan menurunkan tingkat turnover pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Badaruddin (2020) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja pengaruh positif terhadap work life balance. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan setiap individu. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memberikan dampak terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi. Stress kerja dapat timbul akibat dari permasalahan yang terjadi sehubungan dengan kondisi lingkungan kerja sehingga berdampak pencapaian kualitas keseimbangan work of life. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Shindy Nur Aifha dan Sri Suwarsi (2018) dengan judul penelitian yakni pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap work life balance di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja sebesar 30,3% berpengaruh terhadap work Life Balance dan secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap work life balance.

Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap work life balance. Terciptanya work life balance dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya maka mengisyaratkan pegawai tersebut memiliki dimensi knowledge atau pengetahuan atas penyelesaian pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryadana (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dan kualitas kehidupan kerja. Uraian tersebut sesuai dengan pendapat Poulouse & Sudarsan (2014) menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi work life balance salah satunya faktor individu. Dimana faktor yang berasal dari diri individu tersebut seperti faktor berupa kepribadian, psychological well-being dan kecerdasan emosional.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui work life balance. Variabel work life balance memediasi secara parsial hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dapat berpengaruh

secara langsung terhadap kinerja pegawai tetapi peningkatan kinerja juga secara tidak langsung bisa dipengaruhi oleh work life balance. Penyelesaian pekerjaan yang tidak didukung oleh peralatan yang memadai dan hubungan yang kurang baik dengan orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut akan menimbulkan ketidakyamanan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi tertekan dan stress. Stress kerja berdampak pada keseimbangan kehidupan dalam mengatur pekerjaan dan urusan pribadi yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui work life balance. Variabel work life balance mampu memediasi secara parsial hubungan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan kemampuan kompetensi yang baik akan memiliki kontrol sikap dan pola pikir yang baik pula sehingga mampu memecahkan masalah terkait dengan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadana (2013) kompetensi berpengaruh terhadap kualitas keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Rizki Afri Mulia (2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui kompetensi yang semakin memadai pegawai mampu melaksanakan tugas dengan job description yang telah ditetapkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana diuraikan diatas. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Terciptanya hubungan komunikasi yang harmonis, baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga hal tersebut memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja pegawai.
2. Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pula.
3. Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik penerapan work life balance pegawai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap work life balance pada pegawai. Lingkungan kerja kondusif bagi pegawai menciptakan keseimbangan dan kebahagiaan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.
5. Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap work life balance. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka pegawai akan menjadi lebih produktif dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan dengan baik.
6. Lingkungan kerja melalui work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan stress kerja sehingga menambah semangat kerja yang berefek pada peningkatan kinerja pegawai.
7. Kompetensi pegawai melalui work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kompetensi yang baik akan memiliki kontrol sikap dan pola pikir yang baik pula sehingga pegawai mampu memecahkan masalah terkait dengan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja pegawai.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aslam, M. (2015). Influences of work life balance on Employee Performance Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10(4), 24 -29.
- Badaruddin. (2020). *Spiritualitas Kerja, Memahami Realitas dan Pengaruhnya*. Jawa Barat. Goresan Pena.
- Burhanuddin., Mohammad, Zainul., Muhammad, Harlie. (2019). Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur Vol 8 (2)* hal 191-206.
- Mahsun, Mohamad. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara., Anwar, Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Muchlis., dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Makassar. *Jurnal Tata Kelola vol 7 No 2 Desember 2020*.
- Oktarina. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat yan bertugas di Ruang Rawak Inap RSUD Ganesha. *Jurnal Info Kesehatan vol 11 (1)*.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., Tumbel, T. M., (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Program studi Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Sam Ratulangi Manado. Indonesia.
- Pawirosumarto., Purwanto., Rachmad. (2017). The Effect of Work Environment, leadership style and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. 7(1), 1-16.
- Payaman, J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Lembaga Penerbit FEUI.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.
- Poulose, S., Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance: A conceptual review *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3 (2) 1-17.
- Pramadani, A. B., & F. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02).