

## PERAN *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Annisa Drajat<sup>1</sup>, Nor Norisanti<sup>2</sup>, Faizal Mulia Z<sup>3</sup>  
Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>  
annisadrajat@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan) dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri pakaian. Metode penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis linier berganda, termasuk uji koefisien determasi, koefisien korelasi berganda dan pengajuan hipotesis menggunakan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi sebesar 34,9% sisanya 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Berdasarkan uji koefisien korelasi berganda dilihat dari nilai R sebesar 0,591% Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya hubungan yang kuat antara *Work Life Balance* dan Lilngkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji F didapatkan nilai probabilitas Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa secara bersama-sama *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Simpulan, variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Busana Indah Global Kabupaten Sukabumi.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan, *Work Life Balance*

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the role of work life balance (balance between life inside work and outside work) and non-physical work environment on employee performance in clothing industry companies. This research method is using descriptive and associative methods. The data analysis technique used is validity test, reliability test, multiple linear analysis, including coefficient of determination test, multiple correlation coefficient and hypothesis submission using simultaneous test (F test). The results showed that the coefficient of determination test ( $R^2$ ) Work Life Balance and Non-Physical Work Environment affected 34.9%, the remaining 65.1% was influenced by other factors outside the study. Based on the multiple correlation coefficient test, it can be seen from the R value of 0.591%. This indicates that there is a strong relationship between Work Life Balance and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. Based on the F test, the probability value of Sig. 0.000 < 0.05 which means that together the Work Life Balance and Non-Physical Work Environment. In conclusion, the variables of Work Life Balance and Non-Physical Work Environment have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Beautiful Global Clothing Sukabumi Regency.*

**Keywords:** *Non-Physical Work Environment, Employee Performance, Work Life Balance*

## **PENDAHULUAN**

Menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan mulai memanfaatkan teknologi yang canggih untuk meningkatkan produktifitas dan membuat perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat menampilkan performa kerja yang baik dengan dukungan lingkungan kerja yang nyaman. Salah satu kunci kesuksesan perusahaan itu sendiri ada dipengelolaan sumber dayanya, terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia menjadi tolak ukur didalam sebuah kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan dampak yang baik juga bagi setiap perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Permasalahan yang timbul adalah bagaimana bisa menghasilkan sumber daya manusia yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai macam faktor seperti keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan, lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meningat kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja yang optimal merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan menyadari bahwa kesuksesan karyawan didalam bekerja melalui pencapaian target dengan *performance* yang luar biasa bukanlah hanya karena keterampilan dan kompetensi saja tetapi ada hal yang jauh lebih penting ialah menyeimbangkan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan karyawan.

Peran menyeimbangkan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan bisa dikatakan sebagai pencapaian pengalaman yang memuaskan. Untuk mencapai hal itu dibutuhkan sumber daya sepeerti waktu, tenaga serta komitmen. Sebab tidak semua karyawan dapat bertahan dipekerjaannya karena tidak adanya keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan terjadi apabila karyawan mampu mengalokasikan waktu serta tenaga tidak hanya untuk bekerja tetapi untuk kehidupan diluar pekerjaannya juga. Pencapaian yang diharapkan didalam pekerjaan dan diluar

pekerjaan harus terpenuhi dan seimbang. Dengan kata lain untuk mencapai hal tersebut maka karyawan harus mempersepsikan dirinya mampu memenuhi kebutuhan tersebut tanpa harus mengganggu kebutuhan lainnya yang berkaitan dengan *Work Life Balance*.

Menurut Wursanto (2009) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang ditinjau dari segala sesuatu yang menyangkut psikis dari lingkungan kerja karena lingkungan kerja non fisik memberikan dorongan terhadap keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan dan diluar pekerjaan serta peran lingkungan kerja non fisik dapat menimbulkan terjadinya konflik. Berdasarkan latar belakang tersebut maka diperlukan kajian mengenai peran *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Busana Indah Global Kabupaten Sukabumi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Work Life Balance***

Setiap perusahaan pasti memiliki keinginan untuk dapat memajukan perusahaannya. Mengingat Sumber Daya Manusia (SDM) adalah tolak ukur kunci kesuksesan perusahaan maka pimpinan harus memperhatikan SDM tidak hanya memberikan tugas. Salah satu faktor penting bagi tiap SDM adalah *work life balance* agar SDM memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan seimbang dalam pekerjaan.

Menurut Hudson (2005) *Work Life Balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan masing-masing yang memiliki tiga komponen keseimbangan, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Adapun komponennya terdiri dari, a) *time balance* (keseimbangan waktu); b) *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan); c) *statisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Perusahaan harus menyadari bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang baik serta mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan

kinerja yang baik pula, dan sebaliknya apabila karyawan bekerja ditempat yang kurang mendukung atau kurang memadai maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan pekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun indikator di dalam lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) adalah sebagai berikut, a) pengawasan; b) suasana kerja; c) sistem pemberian imbalan; d) perlakuan yang baik; e) ada rasa aman; f) hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan; g) para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat membentuk sikap karyawan dalam pekerjaan serta berpengaruh dalam kinerja karyawan tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang mampu mnencapat target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hal tersebut akan menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Wilson (2012) mendefinisikan mengenai kinerja karyawan yakni kinerja adalah hasil akhir pekerjaan yang telah dicapai seseorang berdasarkan persyaratan yang ditetapkan. Untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Wilson (2012) dapat diukur melalui, a) kuantitas pekerjaan; b) kualitas pekerjaan; c) ketepatan waktu; d) kehadiran; e) kemampuan kerja sama.

Dalam memperkuat penelitian, maka teori yang menyatakan bahwa antar variabel berpengaruh adalah penelitian (Diah, 2018) menyatakan bahwa adanya variabel yang signifikan dari variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Busana Indah Global Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis teknik sampling *proportional*

dengan menggunakan *non random sampling*. Ciri utama sampling ini tidak semua anggota sampel diberi kesempatan untuk dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel dengan melakukan penyebaran kuisioner sebanyak 100 kepada karyawan bagian produksi PT. Busana Indah Global Kabupaten Sukabumi. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi liner berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji secara stimultan (uji F).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Berdasarkan pengajuan validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS 24 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Kritis	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	1	0,776	0,3	Valid
	2	0,649	0,3	Valid
	3	0,629	0,3	valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	1	0,684	0,3	Valid
	2	0,626	0,3	Valid
	3	0,388	0,3	Valid
	4	0,770	0,3	Valid
	5	0,709	0,3	Valid
	6	0,669	0,3	Valid
	7	0,686	0,3	Valid
	8	0,566	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,655	0,3	Valid
	2	0,733	0,3	Valid
	3	0,692	0,3	Valid
	4	0,802	0,3	Valid
	5	0,703	0,3	Valid
	6	0,631	0,3	Valid

Sumber: Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai kolerasi antara skor item variabel *Work Life Balance*(X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) bahwa seluruh item pada hasil pengujian memiliki skor diatas 0,3 sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 24 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Koefisien Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
	Hitung	Standar	
<i>Work life balance</i> (X1)	0,764	0,6	Reliabel
<i>Lingkungan Kerja Non Fisik</i> (X2)	0,777	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.789	0,6	Reliabel

*Sumber: Data Primer (Kuesioner), 2019*

Dari tabel diatas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa nilai  $\alpha$  hitung  $> \alpha$  standar (0,6) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Koefisien Korelasi Ganda

Hasil uji koefisien korelasi ganda ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Koefisien Korelasi Ganda**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.335	2.37312

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Worklifebalance

*Sumber: Data Primer (Kuesioner), 2019*

Tabel diatas diperoleh dari hasil korelasi ganda yang dapat dilihat bahwa R yang diperoleh sebesar 0,591. Adapun penafsiran kuat atau tidaknya koefisien korelasi ganda dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.**  
**Koefisien Korelasi menurut Guilford**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2014:250)*

Setelah meninjau dari koefisien korelasi nilai  $R=0,591$  menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat antara work life balance, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.335	2.37312
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Worklifebalance				

Sumber: Data Primer (Kuesioner), 2019

Berdasarkan hasil tabel 5 *model summary* besarnya  $adjustedR^2$  sebesar 0,349; hal ini berarti 34,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen yaitu *work life balance* dan lingkungan kinerja karyawan Sedangkan sisanya 65,1% ( $100\% - 34,9\% = 65,1\%$ ) dari factor yang tidak diteliti.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.528	2.398		2.722
	Worklifebalance	.119	.151	.071	.786
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.475	.077	.558	6.188

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (Kuesioner), 2019

Dari output regresi linier berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = (6.528) + (119) X_1 + 475 X_2$$

### Uji Signifikan Secara Simultan (UJI F)

Hasil uji signifikan secara simultan atau uji F ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Uji Signifikan Secara Simultan (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.726	2	146.363	25.989	.000 <sup>b</sup>
	Residual	546.274	97	5.632		
	Total	839.000	99			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Worklifebalance						

Berdasarkan Tabel 7 diatas, hasil uji f yang dilakukan dapat diperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ : Nilai  $f_{hitung}$   $292.726 > f_{tabel}$  2,36 artinya bahwa *work life balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## PEMBAHASAN

Dari hasil hitungan penelitian analisis regresi berganda dengan uji f dengan tingkat signifikan sebesar 10% (0,1) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  ; nilai  $f_{hitung}$   $292.726 > f_{tabel}$  2,36. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi sebesar 34,9% sisanya 65,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Penelitian oleh Alfian (2018) menyimpulkan bahwa *work-life balance* dalam penerapannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Rivalita & Ferdian (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang memadai menjadi suatu hal yang penting bagi pegawai untuk tetap menjaga kinerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai, dan memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Yayang, 2020). Nur & Kadarisman (2017) menyampaikan bahwa penerapan program *work-life balance* dan terdukungnya lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.



## SIMPULAN

Variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Busana Indah Global Kabupaten Sukabumi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, R. P. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(4), 354-355.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/21076/20787>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Diah, L. Q. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Yayasan Insan Permata). *Skripsi*. BINUS, Jakarta Barat
- Hudson, J. Q., & Chaudhary, K. (2005). *Therapeutic Approach for The Management of Complication, dalam Dipiro, J.T., 6 th, Pharmacotherapy APathophysiologic Approach*. Philadelphia: Apleton and Large
- Nur, I. M., & Kadarisman, H. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1): 58-68.  
<https://media.neliti.com/media/publications/136362-ID-pengaruh-work-life-balance-dan-lingkunga.pdf>
- Sedarmayanti, S. (2001) *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Egronomic Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai *Outsource Cleaning Service* di Universitas Telkom. *JMM Online*, 4(4), 501-513. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/361/322>
- Wursanto, W. (2009). *Lingkungan Kerja fisik dan Non Fisik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Yayang, K. S. (2020). Pengaruh *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita di SMAN 3 Kediri. *Otonomi*, 20(1), 138-147.  
<https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/download/1235/919/>