

## Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap)

Tri Sofya Ningsih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan  
[sofyaningsihtri@gmail.com](mailto:sofyaningsihtri@gmail.com)

Novi Fitria Hermiati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan  
[novi\\_fitria@pelitabangsa.ac.id](mailto:novi_fitria@pelitabangsa.ac.id)

### Article's History:

Received 11 April 2023; Received in revised form 7 Mei 2023; Accepted 11 Mei 2023; Published 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Ningsih, T. S., & Hermiati, N. V. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (3). 611 – 621. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1094>

### Abstrak:

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan di Distributor Marwah Skincare Cilacap, menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 110 orang, termasuk (agen dan reseller) dari Distributor Marwah Skincare Cilacap. Proses sampling menggunakan pendekatan probability sampling, 87 karyawan dimasukkan dalam sampel penelitian, dengan memakai metode *random sampling*. Data bersumber dari primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data meliputi survei, wawancara, studi observasi, dan studi Pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) analisis dengan bantuan software LISREL versi 8.80. Dalam melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji Godness of fit (GOF), dan uji hipotesis yang terdiri dari 2 cara untuk mencari hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel

**Keywords:** *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

### Pendahuluan

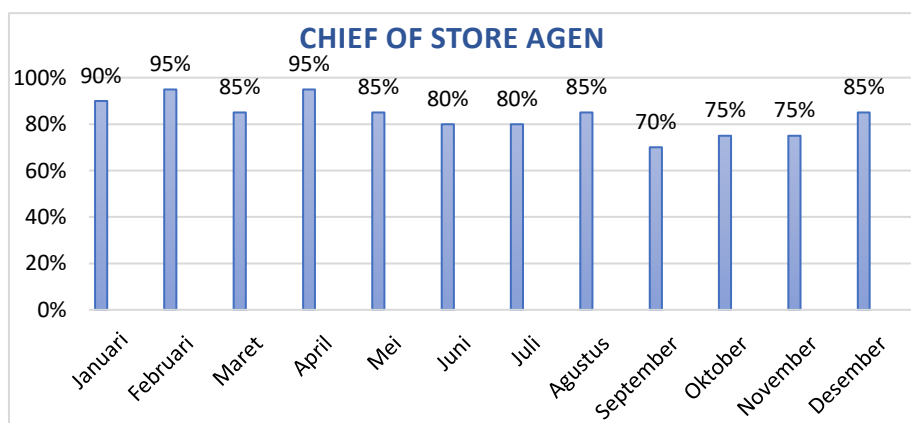
Industri pada era globalisasi sekarang, dituntut untuk senantiasa merencanakan dan memiliki kemampuan terhadap segala perubahan yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Setiap organisasi harus bekerja menuju tujuan perusahaan yang telah ditetapkan seperti mengupayakan segala strategi terbaik, dengan cara mengerahkan sumber daya yang ada perusahaan tersebut. Yang dibutuhkan ialah Sumber Daya Manusia (SDM) dimana menjadi sebuah prioritas utama dalam pengelolaannya untuk mencapai keberhasilan perusahaan, serta sebagai tolak ukur maju dan mundurnya sebuah perusahaan. Fenomena yang biasanya dialami oleh kebanyakan karyawan merupakan sebuah keadaan karyawan yang tidak dapat membagi konflik pekerjaan dengan konflik pribadi yang biasanya dikenal dengan *Work Life Balance*. 21% karyawan akan bekerja lebih keras apabila mengalami *work life balance*. dibandingkan karyawan yang merasakan kejenuhan saat bekerja, Sebuah *Work Life Balance* sangat penting bagi karyawan, karena karyawan akan merasa diperhatikan dan juga dihargai oleh perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal. (Kompas.com, 2022a) Selain *Work Life Balance* sebuah kenyamanan serta ketenangan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik, apabila hal tersebut cukup baik maka karyawan akan mendapatkan sebuah kepuasan kerja dan akan dengan baik mencapai sebuah kinerja, namun apabila tempat kerja kurang kondusif saat melakukan pekerjaan maka berpengaruh negatif bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Selain *Work Life Balance* salah satu faktor yang menyebabkan karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya merupakan adanya sebuah lingkungan kerja yang kurang positif dan mendukung, (Kompas.com, 2022) artinya baik buruknya tingkat kepuasan karyawan di suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh sebuah lingkungan kerja non fisik.. Selain itu, juga mempengaruhi citra perusahaan. (Jobstreet.com, 2022). Hudson dalam (Arifin & Muharto, 2022) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* merupakan perasaan puas yang di dapatkan dari pekerjaan, tergantung pada peran yang dilakukan karyawan di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti dalam (Basid & Heriza, 2022), Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu sekumpulan situasi yang berlangsung serta berhubungan menggunakan interaksi diantara karyawan, atasan, atau bawahan di tempat kerja. Kepuasan Kerja adalah sebuah perasaan senang individu atau seseorang dalam hal telah memenuhi tanggung jawab mereka dan kebutuhan mereka terpenuhi untuk mendapatkan pekerjaan yang penting bagi mereka.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herman Sjahrudin, Buyamin Buyamin, Rabihatun Idris, 2022) sudah membuktikan tentang hubungan dari *Work Life Balance* melalui kepuasan terhadap karyawan yang hasilnya menyatakan tentang terdapat hubungan secara signifikan serta positif diantara Kepuasan Kerja yang memiliki peran sebagai penyalur diantara *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan. Untuk Lingkungan Kerja Non Fisik di penelitian terdahulu juga sudah ada yang membuktikan tentang hubungannya ke kinerja karyawan dengan kepuasan kerja seperti dalam penelitian (Nadya Nurul Fitri, 2021) menjelaskan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki dampak signifikan serta positif terhadap Kinerja Karyawan.

Permasalahan muncul akibat menurunnya kinerja yang dimiliki karyawan, dengan menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi pencapaian target perusahaan/badan/organisasi, yang akibatnya mengalami kerugian karena target yang tidak tercapai. Seperti dalam Gambar 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami naik dan turun. Berdasarkan data dibawah, dapat dilihat pada bulan November perusahaan mengalami penurunan signifikan dengan hanya mencapai 70%. Alasan dari penurunan target beragam, mulai dari kurang baiknya Lingkungan Kerja Non Fisik serta kurang adanya *Work Life Balance*.

**Gambar 1. Penilaian Kinerja Karyawan**



Sumber: Distributor Marwah Skincare Cilacap 2022

## Tinjauan Pustaka

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam (Rofiq Noorman Haryadi et al., 2022) menjelaskan tentang kinerja pegawai yakni pencapaian kerja secara mutu maupun kapasitas yang sudah diselesaikan oleh pegawai saat mengerjakan pekerjaan berdasarkan dengan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya Kinerja Karyawan adalah sebuah pencapaian tugas yang dikerjakan pegawai berdasarkan tugas mereka dalam jangka waktu tertentu dan terkait dengan nilai-nilai tertentu atau standar perusahaan tempat orang tersebut bekerja menurut Umam dalam (Siahaan & Bahri, 2019). Menurut Wijonarko et al. dalam (Marisya & Darussalam, 2022) Kinerja

karyawan merupakan sebuah prestasi kerja yang dilakukan individu maupun kelompok saat menjalankan tugas dan pekerjaan supaya tujuan perusahaan tercapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan secara sah.

Indikator kinerja karyawan Mangkunegara dalam (Santoso & Rijanti, 2022) antara lain:

1. Kualitas Kerja  
Merupakan sejauh mana pegawai melakukan tugas-tugas yang diperlukan dengan benar, teliti, terampil, dan bersih disebut sebagai kualitas pekerjaan mereka.
2. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja merupakan berapa jam yang dihabiskan seorang pekerja per hari. Jumlah pekerjaan dapat diperkirakan dari seberapa cepat setiap karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Kendala Kerja  
Kendala kerja merupakan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dengan tujuan menghindari kesalahan, yang meliputi antara lain menaati petunjuk, berinisiatif, berhati-hati, dan teliti dalam bekerja.
4. Sikap Pekerjaan  
Merupakan sebuah sikap sadar karyawan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan sikap mereka terhadap perusahaan dan karyawan lainnya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja merupakan penilaian pegawai mengenai pentingnya tugas yang diselesaikan melalui berkontribusi terhadap kepuasan kerja, dan seberapa baik pekerjaan itu, kepuasan kerja disini bisa dijelaskan sebagai suatu sikap emosional yang menunjukkan perasaan senang serta cinta terhadap pekerjaannya menurut Luthans (Ary Indrianingsih & Askar Yunianto, n.d.). Kepuasan kerja adalah sebuah keadaan senang individu atau karyawan dalam hal telah memenuhi tanggung jawab mereka dan kebutuhan mereka terpenuhi untuk mendapatkan pekerjaan yang penting bagi mereka. Menurut Wicaksono & Ghazali dalam (Kurnianto & Kharisudin, 2022). Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka menentukan apakah karyawan senang dan tidaknya dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Menurut Handoko dalam jurnal (Trinovela Simanjutak, 2021) kepuasan kerja merepresentasikan perasaan karyawan untuk profesinya.

Menurut Luthans dalam (Nurhasanah et al., 2022) indikator Kepuasan Kerja yakni:

1. Pekerjaan yang sebenarnya
2. Penghasilan
3. Promosi
4. Pemantauan
5. Teman Kerja
6. Situasi Tempat Kerja

### **Work Life Balance**

*Work Life Balance* adalah perasaan puas yang karyawan dapatkan dari tugas, tergantung pada peran yang dilakukan karyawan di tempat kerja menurut Hudson dalam (Arifin & Muharto, 2022). *Work Life Balance* menjelaskan bahwa keadaan yang dialami karyawan dimana masalah yang dialami rendah dan berarti peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan lancar sehingga karyawan merasa puas dengan hal tersebut menurut Rincy dalam (Badrianto & Ekhsan, 2021). *Work Life Balance* merupakan sebuah motivasi yang diberikan kepada karyawan dengan mengupayakan karyawan didalam memajemen waktu antara pekerjaan dengan kegiatan lain dalam kehidupan mereka Menurut Yahya dan Laura dalam (Wibowo & Siregar, 2022). Indikator *Work Life Balance* menurut Hudson dalam (Arifin & Muharto, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)  
Merupakan sebuah metode yang digunakan supaya relaksasi waktu bekerja dan istirahat dapat seimbang. Ini berarti keseimbangan jam yang ada saat bekerja dengan jam yang didedikasikan untuk diri sendiri dan kegiatan lain di luar jam pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*)

Memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan psikologis yang sehat baik di tempat kerja maupun di luarnya sehingga mereka dapat menikmati waktu istirahat dan terlibat dalam kegiatan sosial.

### 3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Menetapkan pengukuran kepuasan pribadi dibandingkan keberhasilan seseorang untuk menyesuaikan kehidupan pribadi dengan kehidupan di pekerjaan.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti pada (Basid & Heriza, 2022) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sekelompok situasi saat berlangsung atau berhubungan melalui interaksi diantara rekan bekerja, pimpinan, atau bawahan di tempat bekerja. Menurut Maslichah dalam (Suhartini, 2021) Lingkungan Kerja Non Fisik yakni kondisi yang mencakup beberapa hal yang mengelilingi seorang karyawan dan dapat berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Anam dalam (Chelsea Refma Valmay Al Hazmi, 2021) jenis tempat kerja ini berkonsentrasi pada hubungan antara anggota staf, manajer, dan karyawan lainnya, sehingga panca indera tidak dapat menangkap sepenuhnya. Indikator lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti dalam (Basid & Heriza, 2022) adalah:

#### 1. Interaksi antara pemimpin dan bawahan

Hubungan antara bawahan dan karyawan dalam organisasi tertentu. Jika terjalin komunikasi yang baik, saling menghargai, dan hubungan kerja yang patuh diantara pimpinan dan bawahan, maka hubungan kerja dengan pimpinan dan bawahan dapat lancar.

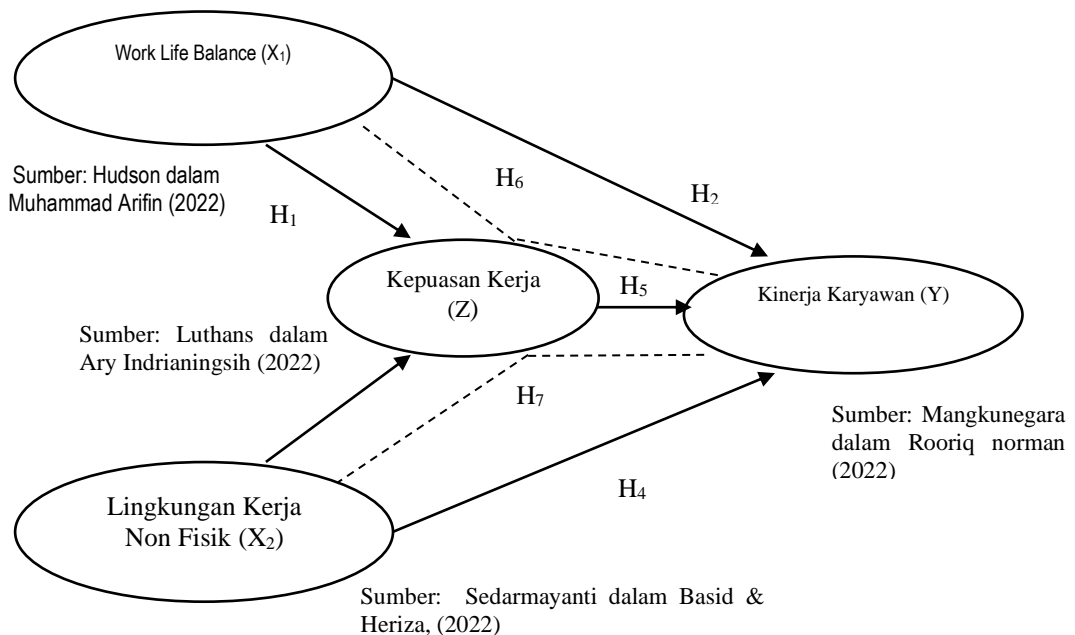
#### 2. Interaksi antara rekan kerja

Hubungan agar kelompok dapat berbagi ide dan menghasilkan jawaban atas masalah, komunikasi antar rekan kerja harus dikembangkan di dalam kelompok untuk mengembangkan hubungan kerja yang baik.

### Kerangka Penelitian

Variabel dependen (Y), Kinerja Karyawan, variabel intervening (Z), Kepuasan Kerja, dan dua variabel independen (X), *Work Life Balance* serta Lingkungan Kerja Non Fisik, membentuk penelitian ini. Sebagai tambahan informasi, dapat dipahami dalam bentuk kerangka penelitian berikut ini:

Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Data diolah penulis, 2023

## Metodologi

### Jenis

Jenis Penelitian kuantitatif yang dipakai untuk penelitian ini. Dimana analisis statistik digunakan untuk mengumpulkan data penelitian menurut Sugiyono dalam (Daniel & Harland, 2017).

### Sumber Data

#### 1. Data Primer

Menurut (Supriyanto, S.E., 2019) adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumbernya, yaitu dengan melalui kuesioner

#### 2. Data Sekunder

Menurut (Supriyanto, S.E., 2019) adalah informasi yang diperoleh dari perusahaan yang sedang diteliti. Data ini mencakup informasi yang biasanya dicatat sebagai laporan atau catatan yang dapat diverifikasi dan telah disusun dengan bentuk dokumen

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Data Kuesioner

#### 2. Observasi

#### 3. Wawancara

#### 4. Studi Kepustakaan

### Populasi

Merupakan generalisasi dilakukan terhadap hal-hal dan subjek yang memiliki sifat-sifat khusus yang diteliti sebelum diambil kesimpulannya, artinya populasi tidak hanya mencakup manusia tetapi juga objek atau objek lainnya menurut Sugiono dalam (Supriyanto, S.E., 2019). Seluruh karyawan 110 Marwah Skincare Distributor akan menjadi populasi penelitian.

### Sampel

Merupakan jumlah dan bagian sekumpulan obyek dan subyek yang menjadi ada di populasi, sampel ini disarankan ketika jumlah populasi cukup besar menurut (Supriyanto, S.E., 2019). Setiap anggota dalam populasi mempunyai seleksi yang sama supaya terpilih menjadi subjek apabila diterapkan cara pengambilan sampel *Probability Sampling* memakai pendekatan *Simple Random Sampling*. karena pendekatan ini diterapkan secara acak tanpa memandang tingkat populasi menurut (Septiani et al., 2020) dengan menggunakan rumus Slovin dimana untuk menghitung nilai menyatakan bahwa semakin sedikit sampel yang diambil, semakin tinggi tingkat kesalahan yang harus dimanfaatkan menurut (Slamet, 2023).

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n: Total Sampel    N: Total Populasi    e: Tingkat Kesalahan 5%

Berlandaskan data lapangan jumlah karyawan sebanyak 110 populasi. Peneliti menggunakan rumus Slovin yang memiliki tingkat kesalahan 5%. Sesudah dihitung dengan rumus slovin sebagian karyawan Distributor Marwah Skincare Cilacap akan menjadi sampel dalam penelitian ini. yaitu 87 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Metode Struktural

Strategi terukur yang dipakai guna mengukur spekulasi dalam penelitian ini memakai Structural Equation Modeling dengan bantuan aplikasi Lisrel versi 8.80. Maka dari itu, kriteria *Goodness of Fit* harus dipakai untuk menilai kesesuaian model dalam penelitian ini bahwa kecocokan harus dievaluasi dengan menggunakan beberapa kriteria, yang antara lain: Model dianggap baik jika nilai RMSEA mendekati 1, dan nilai GFI dan AGFI juga harus mendekati 1 untuk menunjukkan model yang fit.

Tabel 2. Ukuran Kesesuaian Model Pengukuran Seluruh Variabel

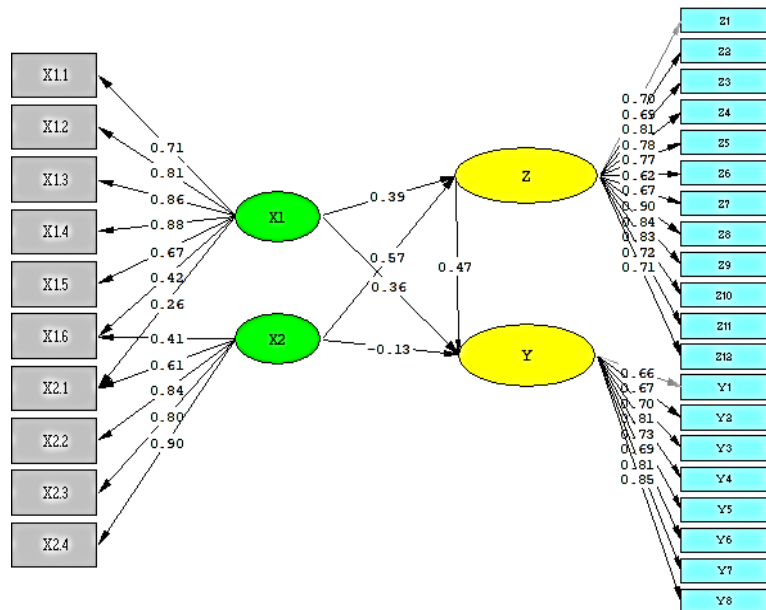
Variabel	Goodness of Fit	Ukuran Yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
Work Life Balance	Ukuran Absolut Fit			
	GFI	>0,09	0,96	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,033	Good Fit
	Ukuran incremental Fit			
	NNFI	>0,09	0,99	Good Fit
	NFI	>0,09	0,98	Good Fit
	AGFI	>0,09	0,91	Good Fit
	RFI	>0,09	0,96	Good Fit
	IFI	>0,09	1,00	Good Fit
	CFI	>0,09	1,00	Good Fit
Lingkungan Kerja Non Fisik	Ukuran Absolut Fit			
	GFI	>0,09	1,00	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,000	Good Fit
	Ukuran incremental Fit			
	NNFI	>0,09	0,88	Good Fit
	NFI	>0,09	1,00	Good Fit
	AGFI	>0,09	0,74	Good Fit
	RFI	>0,09	0,86	Good Fit
	IFI	>0,09	1,00	Good Fit
	CFI	>0,09	1,00	Good Fit
Kepuasan Kerja	Ukuran Absolut Fit			
	GFI	>0,09	0,89	Good Fit
	RMSEA	<0,06	0,065	Margin Fit
	Ukuran incremental Fit			
	NNFI	>0,09	0,98	Good Fit
	NFI	>0,09	0,97	Good Fit
	AGFI	>0,09	0,82	Good Fit
	RFI	>0,09	0,95	Good Fit
	IFI	>0,09	0,99	Good Fit
	CFI	>0,09	0,99	Good Fit
Kinerja Karyawan	Ukuran Absolut Fit			
	GFI	>0,09	0,97	Good Fit
	RMSEA	>0,06	0,000	Good Fit
	Ukuran incremental Fit			
	NNFI	>0,09	1,01	Good Fit
	NFI	>0,09	0,99	Good Fit
	AGFI	>0,09	0,92	Good Fit
	RFI	>0,09	0,97	Good Fit
	IFI	>0,09	1,00	Good Fit
	CFI	>0,09	1,00	Good Fit

Sumber: Pengolahan Data 2023

### Uji Validitas

Pengujian ini dalam Lisrel versi 8.80 dilakukan dengan menentukan nilai loading factor, yaitu koefisien yang menggambarkan kekuatan keterkaitan antara indikator dan variabel laten. Kriteria untuk melakukan uji validitas keputusan berdasarkan nilai *loading faktor*. Item pernyataan secara umum dianggap valid jika nilai *loading faktor* melebihi nilai 0,50.

Gambar 2. Full Model



Sumber: Pengolahan Data 2023

Data diatas yakni data yang telah dimodifikasi melalui cara menyingkirkan item indikator yang nilainya dibawah 0,50. Temuan uji validitas menjelaskan tentang semua point pernyataan di setiap konstruk mempunyai muatan *loading faktor* melebihi nilai 0,50, maka dari itu uji validitas bisa dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pada intinya, pengujian reliabilitas untuk menguji kemampuan indikator dalam mengukur konsep teoritis. Variabel akan dikatakan reliabel jika besarnya *Cronbach Alpha-Nya* melebihi nilai 0,70.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

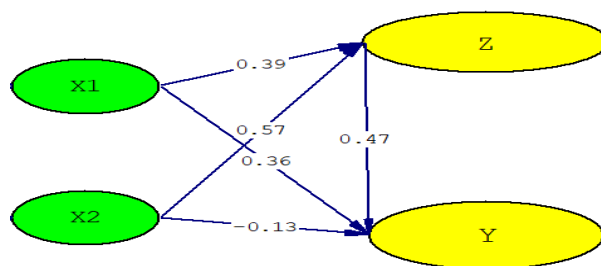
Variabel	Costruct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kesimpulan
Work Life Balance	0,894	0,588	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,891	0,677	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,941	0,577	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,903	0,540	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data 2023

### Uji Hipotesis

Dengan menggunakan aplikasi Lisrel versi 8.80, uji hipotesis sudah dilakukan. Maka ditemukan hasil seperti dibawah ini:

Gambar 3. Struktural Model Estimates Standarized Solution



Sumber: Pengolahan Data 2023

**Gambar 4. Structural Equations**

Structural Equations

$$Z = 0.39 \cdot X_1 + 0.57 \cdot X_2, \text{ Errorvar.} = 0.27, R^2 = 0.73$$

(0.10)	(0.11)	(0.076)
3.86	4.99	3.51

$$Y = 0.47 \cdot Z + 0.36 \cdot X_1 - 0.13 \cdot X_2, \text{ Errorvar.} = 0.54, R^2 = 0.46$$

(0.21)	(0.15)	(0.16)	(0.17)
2.25	2.44	-0.78	3.19

Sumber: Pengolahan Data 2023

#### Uji Statistik T

Signifikansi variabel independen relatif terhadap masing-masing variabel dependen dapat ditunjukkan dengan uji T-statistik. Di penelitian ini, tingkat signifikansi adalah 5%. Jika nilai t-hitung melebihi daripada t-tabel, oleh sebab itu para variabel saling mempengaruhi satu sama lain.

**Hipotesis pertama:** Nilai t-hitung uji variabel *Work Life Balance* (X1) yaitu 3,86. Disebabkan nilai t-hitung melebihi nilai t-tabel ( $3,86 > 1,98$ ) bisa ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh substansial ke variabel Kepuasan Kerja (Z). Jadi menjelaskan apabila ada suatu *Work Life Balance* bisa mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan, sedangkan penurunan *Work Life Balance* (X1) akan mengakibatkan menurunnya Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 1 valid.

**Hipotesis kedua:** Nilai t-hitung uji variabel *Work Life Balance* (X1) yaitu 2,44. Disebabkan hasil t-hitung melebihi dari t-tabel ( $2,44 > 1,98$ ) jadi, bisa disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) mempunyai pengaruh substansial ke variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menjelaskan jika terdapat *Work Life Balance* akan mengakibatkan kepuasan kerja meningkat. Hipotesis 2 valid

**Hipotesis ketiga:** Hasil t-hitung uji variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) yaitu 4,99. Disebabkan t-hitung melebihi t-tabel ( $4,99 > 1,98$ ) jadi bisa disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh substansial ke variabel Kepuasan Kerja (Z). Artinya, bahwa apabila Lingkungan Kerja Non Fisik baik dapat mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan, sebaliknya penurunan Lingkungan Kerja Non Fisik akan mengakibatkan menurunnya Kinerja Karyawan. Hipotesis 3 valid.

**Hipotesis keempat:** Hasil t-hitung uji variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) yaitu -0,78. Disebabkan hasil t-hitung kurang dari disbanding hasil t-tabel ( $-0,78 > 1,98$ ) sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak terdapat pengaruh secara substansial ke variabel Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 4 Invalid.

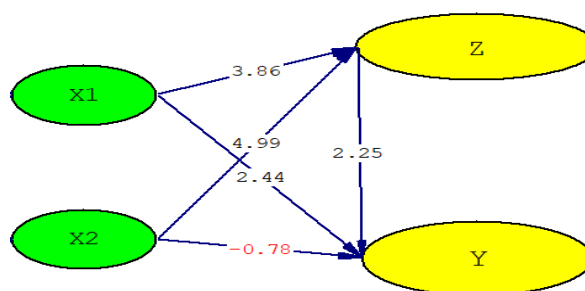
**Hipotesis kelima:** Hasil t-hitung uji variabel Kepuasan Kerja (Z) yaitu 2,23. Disebabkan hasil t-hitung melebihi hasil t-tabel ( $2,25 > 1,98$ ). Jadi bisa ditarik kesimpulan variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh secara substansial ke variabel Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 5 valid.

**Hipotesis keenam:** Nilai thitung uji variabel *Work Life Balance* (X1) serta Kepuasan Kerja (Z) yaitu 3,51. Karena nilai t-hitung melebihi nilai t-tabel ( $3,51 > 2,48$ ). Jadi bisa ditarik kesimpulan *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh substansial ke variabel Kinerja Karyawan (Y) Hipotesis 6 valid.

**Hipotesis ketujuh:** Nilai thitung uji variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) serta Kepuasan Kerja (Z) yaitu 3,19. Karena hasil t-hitung melebihi hasil t-tabel ( $3,19 > 2,48$ ) maka bisa disimpulkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara substansial ke Kinerja Karyawan (Y) Hipotesis 7 valid.



Gambar 5. Stucrural Model Estimates T-Value



Sumber: Pengolahan Data 2023

Tabel 4. Besaran Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Langsung (TL) Melalui Media Kepuasan Kerja	Kesimpulan
Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan	$(0,36)^2 \times 100$ = 12,96%	$(0,36) \times 0,47 \times 100$ = 16,92%	TL > L (Mediating)
Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	$(-0,13)^2 \times 100$ = 1,69%	$-0,13 \times 0,47 \times 100$ = 6,11%	TL > L (Mediating)

Sumber: Pengolahan Data 2023

- Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan**
  - Pengaruh secara langsung Work Life Balance dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar  $(0,36)^2 \times 100 = 12,96\%$
  - Pengaruh secara tidak langsung Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja yaitu sebesar  $(0,36) \times 0,47 \times 100 = 16,92\%$
  - Berdasarkan presentase diatas, maka Work Life Balance dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara langsung atau secara tidak dengan Kepuasan Kerja. Maka dari itu, ketika menguji hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator (intervening).
- Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan**
  - Pengaruh langsung Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar  $(-0,13)^2 \times 100 = 1,69\%$
  - Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja adalah  $(-0,13 \times 0,47) \times 100 = 6,11\%$
  - Berdasarkan persentase diatas, Kinerja dapat ditingkatkan oleh Lingkungan Kerja Non Fisik secara langsung ataupun tidak langsung menggunakan kepuasan kerja. Akibatnya, hubungan antara Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik bisa dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Jadi Kepuasan Kerja disini berfungsi sebagai variabel intervening.

### Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan penelitian, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa variabel Work Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) melalui simultan mampu mempengaruhi sebuah Kepuasan Kerja (Z) secara signifikan. Variabel Work-Life Balance (X1) dapat berdampak besar pada sebuah Kinerja Karyawan (Y) secara simultan Namun, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, dikarenakan nilai dari pengaruh tidak langsung melebihi nilai

pengaruh langsung, oleh sebab itu, dari uji pengaruh langsung dan tidak langsung dapat disimpulkan dimana variabel Kepuasan Kerja (Z) mampu menjadi sebuah variabel intervening diantara variabel X1, X2, terhadap Y.

## Referensi

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Ary Indrianingsih & Askar Yudianto. (n.d.). *Pengaruh Modal Psikologi , Kepuasan Kerja dan Stres Kerja*. 5(2022), 419–432.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Basid, R. A., & Heriza, K. G. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 420–428. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1138>
- Chelsea Refma Valmay Al Hazmi, J. N. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*. 4.%09View of Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya ([unesa.ac.id](http://unesa.ac.id))
- Daniel, B. K., & Harland, T. (2017). Higher Education Research Methodology. *Higher Education Research Methodology*. <https://doi.org/10.4324/9781315149783>
- Herman Sjahrudin, Buyamin Buyamin, Rabihatun Idris, A. S. (2022). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas , Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya* \* Corresponding author : [herman.sjahrudin@stiembongaya.ac.id](mailto:herman.sjahrudin@stiembongaya.ac.id). 5(3), 340–352.
- Jobstreet.com. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. *Jobstreet.Co.Id*.
- Kompas.com. (2022a). Dukung Work Life Balance, Perusahaan Ini Berikan Cuti bagi Karyawan yang Berulang Tahun. *Kompas.Com*.
- Kompas.com. (2022b). Karyawan Burnout dan Kinerja Menurun? Tips Mengatasinya. *Kompas.Com*.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational .... *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional ...*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Marisya, F., & Darussalam, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 554–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nadya Nurul Fitri, A. F. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFRASTRUKTUR TELEKOMUNIKASI INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6. 2.%09PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFRASTRUKTUR TELEKOMUNIKASI INDONESIA %7C Fitri %7C *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* ([unsyiah.ac.id](http://unsyiah.ac.id))
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, & Ana Wijandari. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/do>

wnload/729/451

- Septiani, Y., Aribbe, E., & Diansyah, R. (2020). ANALISIS KUALITAS LAYANAN SISTEM INFORMASI AKADEMIK UNIVERSITAS ABDURRAB TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA MENGGUNAKAN METODE SEVQUAL (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Abdurrah Pekanbaru). *Jurnal Teknologi Dan Open Source*, 3(1), 131–143. <https://doi.org/10.36378/jtos.v3i1.560>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Slamet. (2023). *Jurnal Teknik Elektro dan Informatika MENURUT JENIS KULIT MENGGUNAKAN METODE*. 5(1).
- Suhartini. (2021). *Pengaruh Work Life Balancedan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PTPolychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)*. 3(April), 6.
- Supriyanto,S.E., M. S. (2019). *RISET MANAJEMEN SDM*.
- Trinovela Simanjutak. (2021). *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 2, NO. 1, November 2021 PENGARUH*. 2(1), 42–54.
- Wibowo, R. A. ., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81.

{