
**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KIMIA FARMA TBK JAKARTA**

Tsaniya Putri Fajar¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

^{1,2}Universitas Telkom, Bandung

Email: bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan memiliki peranan krusial dalam kesuksesan total suatu perusahaan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan metode kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif dan kausal. Tujuan dari riset ini yakni menginvestigasi dampak *work life balance* serta lingkungan kerja non-fisik pada kinerja karyawan di PT. Kimia Farma, Tbk. yang berlokasi di Jakarta. Sampel diambil menggunakan metode pengambilan sampel probabilitas, khususnya simple random sampling, dengan total 72 responden. Teknik analisis data yang diterapkan ialah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan jika kinerja karyawan di PT. Kimia Farma, Tbk. Jakarta sangat dipengaruhi oleh *work life balance* dan lingkungan kerja non-fisik, yang dinilai tinggi dalam hal kualitas. Melalui penggunaan analisis regresi linier berganda, sudah terbukti jika baik *work life balance* maupun lingkungan kerja non-fisik punya dampak yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara menyeluruh.

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

Abstract

Employee performance plays a critical role in the overall achievement of a company. The research implements a quantitative approach utilizing a descriptive and causal research design. The research objective is to examine the impact of work-life balance and the non-physical work environment on employee performance at PT. Kimia Farma, Tbk. in Jakarta. The sample is obtained through a probability sampling method, specifically simple random sampling, comprising a total of 72 participants. The data analysis techniques employed include descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The findings of the research indicate that the performance of employees at PT. Kimia Farma, Tbk. Jakarta is significantly influenced by both work-life balance and the non-physical work environment, which receive high ratings in terms of quality. By utilizing multiple linear regression analysis, it has been established that both work-life balance and the non-physical work environment have a substantial impact on employee performance, both individually (partially) and collectively (simultaneously).

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

A. PENDAHULUAN

Di zaman kemajuan teknologi dan masa pandemi COVID-19 seperti ini, perusahaan memiliki tantangan dalam menghadapi kompetensi bisnis. Dalam mengelola sumber daya manusia yang optimal sangat penting saat menghadapi kompetisi bisnis yang intens. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:3), sumber daya manusia (SDM) merujuk pada penempatan seseorang sebagai tenaga kerja dengan perlakuan yang manusiawi, di mana semua potensi fisik dan psikis yang dipunyai oleh individu dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh Busro (2020:89). Diketahui terdapat realisasi pencapaian kinerja tahun 2021 seperti dibawah ini:

Tabel 1 Realisasi Pencapaian Kinerja Tahun 2021 PT. Kimia Farma Tbk

Sasaran	Target	Realisasi
Nilai Ekonomi dan Sosial untuk Indonesia	32%	26,46%
Inovasi Bisnis Model	18%	15,72%
Peningkatan Investasi	19%	20,40%
Pengembangan Talenta	21%	20,00%
Total	100%	91,58%

Sumber: PT. Kimia Farma Tbk

Berdasarkan tabel diatas, dari masing-masing 5 sasaran secara umum telah berhasil dicapai dengan maksimal. Dengan demikian, penilaian kinerja pada tahun 2021 pada Kimia Farma masih terdapat tiga poin yang masih belum mencapai bobot. Sehingga perusahaan perlu beradaptasi dalam menghadapi tantangan yang ada di tahun 2021. Dikarenakan perekonomian belum stabil diakibatkan oleh kondisi pandemi dan adanya varian COVID-19. Untuk mencapai peningkatan kinerja tersebut, maka perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan hidup para karyawannya agar terciptanya peningkatan kinerja karyawan melalui program dan fasilitas *work life balance*. Pandangan Yustini & Yuliza (2021:64) *Work life balance* mengacu pada kondisi seimbang antara tuntutan dan kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dalam konteks ini, penting bagi individu untuk bisa mengelola tugas dan tanggung jawab di lokasi kerja dan juga pemenuhan pada kebutuhan dan komitmen di kehidupan pribadi mereka, seperti keluarga, waktu luang, dan kesejahteraan pribadi.

Lingkungan kerja non fisik juga punya pengaruh signifikan untuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada faktor yang ada di lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik atau material. Menurut Riyadi (2018:78), lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai elemen, seperti gaya kepemimpinan, suasana kerja, hubungan interpersonal antara sesama karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan, serta ketersediaan fasilitas umum.

Penelitian ini berfokus pada salah satu kantor pusat perusahaan farmasi. Peneliti membatasi fokus pada kinerja karyawan yang terkait dengan *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik di PT. Kimia Farma, Tbk. Tujuan riset ini terdiri dari tiga hal, yakni mendeskripsikan penerapan keseimbangan hidup dan kerja di PT. Kimia Farma, Tbk., menggambarkan lingkungan kerja non fisik di PT. Kimia Farma, Tbk., menguji keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma, Tbk.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. *Work Life Balance*

Menurut Ricardianto (2018:165), *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan kerja yang saling berkaitan dengan lingkungan kerja, untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang dijalani apakah mempengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan hasil kerja. Sedangkan menurut Agha et al. (2017:164) *work life balance* merupakan cara untuk menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta bagaimana memperoleh perasaan yang nyaman dengan komitmen untuk pekerjaan dan keluarga. *Work life balance* memiliki tiga dimensi (Ricardianto, 2018:166), yaitu: (1) Keseimbangan waktu, (2) Keseimbangan keterlibatan, (3) Keseimbangan kepuasan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:28), lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang berhubungan dengan hubungankerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang harus diciptakan yang mendukung aktivitas kegiatansetiap hari dengan suasana kekeluargaan yang erat. Sedangkan menurut Suwardi & Daryanto (2018:214) lingkungan kerja non fisik merupakan segala situasi yang terkait dengan hubungan kerja sesama karyawan maupun antar bawahan dan atasan.. Lingkungan kerja non fisik memiliki tiga dimensi (Sedarmayanti, 2017:28), yaitu: (1) Hubungan atasan dengan bawahan, (2) Hubungan bawahan dengan atasan, (3) Hubungan komunikasiantar karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2020:3) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan-karyawan dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari kata job performance yang memiliki arti secara kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Menurut Kasmir (2020:3) kinerja karyawan memiliki beberapa dimensi, yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Waktu, (4) Penekanan Biaya, (5) Pengawasan, (6) Hubungan antar karyawan.

4. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi dalam temuan di berbagai sektor industri. Penelitian Zahara (2019) pada PT. Telkom Witel Jatim, penelitian Destry dan Rasto (2020) pada perusahaan percetakan di Kota Bandung, serta penelitian Shinta dan Agus (2023) pada Bank X, semua menemukan jika *work life balance* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan ke kinerja karyawan. Dengan demikian, bisa ditarik simpulan karyawan yang berhasil meraih keseimbangan diantara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. *Work life balance* yang baik mampu menambah kepuasan karyawan, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja keseluruhan perusahaan.

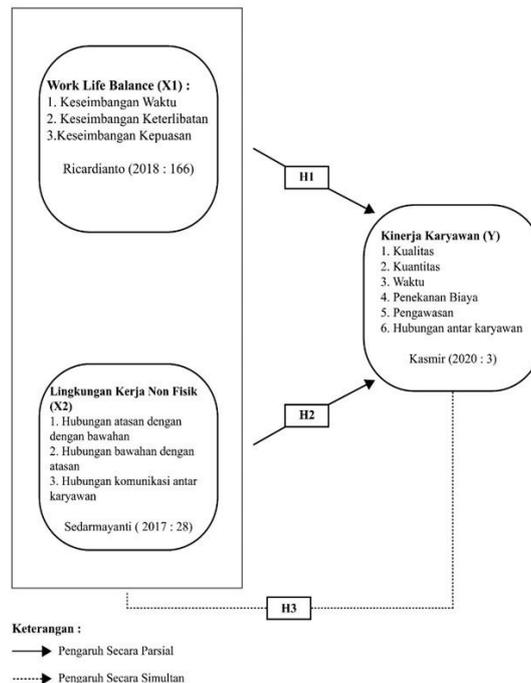
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menampilkan jika lingkungan kerja non fisik punya pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di berbagai organisasi dan perusahaan. Penelitian Bakri, Megawati, dan Yobert (2019) di Kementerian Agama Kota Palu, penelitian Willy (2022) di PT. Sinar Sosro Palembang, serta penelitian Fahriani, Ritha, dan Beby (2020) di PT. MNC Sky

Vision Tbk Medan, semuanya menemukan jika lingkungan kerja non fisik memiliki dampak yang positif pada kinerja karyawan. Kondisi itu menampilkan bahwa faktor seperti gaya kepemimpinan, suasana kerja, hubungan interpersonal, dan tersedianya fasilitas yang mendukung, bisa memberi pengaruh penting terhadap kinerja karyawan

6. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti paparkan maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Terdapat pengaruh signifikan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

C. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:64) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, pada satu variabel maupun lebih. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2019:152) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Kimia Farma Tbk Jakarta yang berjumlah 72 orang. Dalam penelitian ini, teknik penelitian menggunakan *probability sampling* yang merupakan sampel diambil dengan memberi peluang kepada anggota sampel untuk mewakili anggota populasi. Sedangkan metode yang peneliti gunakan yaitu *simple random sampling*. Dalam penelitian ini sumber data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner melalui *google forms* kepada karyawan Kimia

Farma. Menurut Sugiyono (2019:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

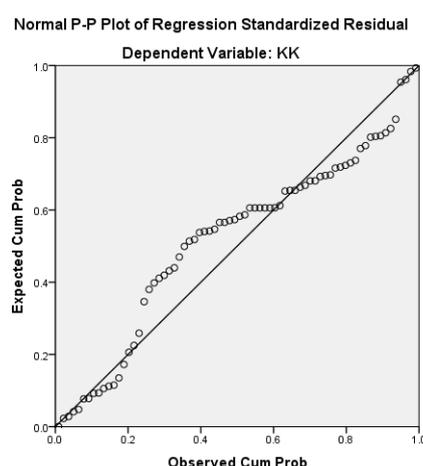
1. Analisis Deskriptif

Dari hasil analisis deskriptif yang dilakukan sebelumnya, dari penilaian sebanyak 72 responden karyawan PT. Kimia Farma Tbk Jakarta dapat diketahui bahwa variabel *work life balance* termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan hasil rata-rata nilai yang mendapatkan persentase sebesar 88,2%. Dari delapan pernyataan dalam variabel *work life balance*, yang mendapatkan skor tertinggi berasal dari pernyataan “Saya memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan” dengan persentase sebesar 94,2% yang termasuk dalam kategori sangat baik. Selanjutnya, perolehan skor terendah dengan persentase 80,3% didapatkan dari pernyataan “Saya memiliki waktu untuk melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan” yang termasuk dalam kategori baik.

Variabel lingkungan kerja non fisik termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan hasil rata-rata nilai yang mendapatkan persentase sebesar 89,2%. Dari sembilan pernyataan dalam variabel lingkungan kerja non fisik, yang mendapatkan skor tertinggi berasal dari pernyataan “Dukungan yang diberikan atasan menimbulkan semangat kerja” dengan persentase sebesar 90,6% yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Selanjutnya, perolehan skor terendah dengan persentase 86,9% didapatkan dari pernyataan “Atasan memperlakukan adil terhadap semua karyawan” yang termasuk kedalam kategori sangat baik.

Variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan hasil rata-rata nilai yang mendapatkan persentase sebesar 88,0%. Dari enam belas pernyataan dalam variabel kinerja karyawan, yang mendapatkan skor tertinggi berasal dari pernyataan “Saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai standar” dengan persentase sebesar 91,4% yang termasuk kedalam kategori sangat baik. Selanjutnya, perolehan skor terendah dengan persentase 81,1% didapatkan dari pernyataan “Saya mampu menyelesaikan hasil kerja melebihi jumlah total pekerjaan yang ditargetkan.” yang termasuk kedalam kategori baik.

2. Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 uji normalitas diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

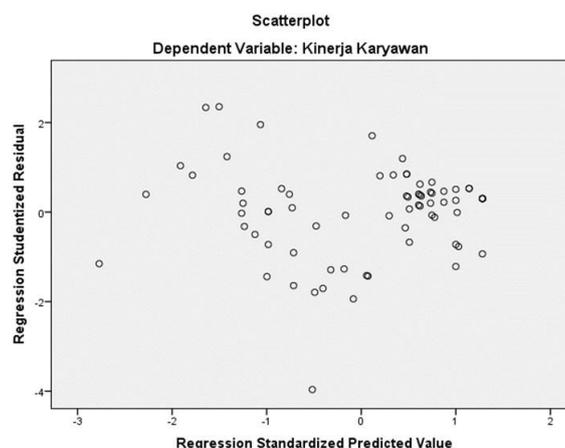
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.630	4.944		.937	.352		
	Work Life Balance	.923	.185	.456	4.984	.000	.482	2.075
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.828	.165	.460	5.022	.000	.482	2.075

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Variance Inflation Factor (VIF) kedua variabel independen yang diperoleh $2,075 < 10$ dan nilai *tolerance* yang diperoleh $0,482 > 0,1$. Dengan demikian kedua variabel tidak memiliki masalah dalam multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat dari gambar 3 grafik *scatterplot* diatas, terlihat tidak membentuk suatu pola yang jelas dan titik- titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.743	3.70		.894	.375
	Work Life Balance	.451	.092	.447	4.923	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.478	.092	.472	5.200	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 2.743 + 0.451X_1 + 0.478X_2 + e$. Dari persamaan di atas bisa dijabarkan Konstanta (a) = 2,743 maksudnya jika variabel *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik nilainya 0, maka kinerja karyawan Kimia Farma memiliki nilai sejumlah 2,743. Nilai koefisien regresi X_1 mempunyai sifat positif sebesar 0,451 maksudnya tiap penambahan satu satuan variabel *work life balance*, maka variabel kinerja karyawan akan ada peningkatan sebesar 0,451 Nilai koefisien regresi X_2 bersifat positif sebesar 0,478 yang artinya tiap

bertambahnya satu satuan variabel lingkungan kerja non fisik, maka variabel kinerja karyawan akan ada peningkatan sebesar 0,478. Bisa ditarik simpulan adanya pengaruh positif antara *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik ke kinerja karyawan.

6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Penjelasan tentang uji t adalah bahwa, *work life balance* (X1) memiliki nilai thitung (4,923) yang lebih besar dari ttabel (1,994), dan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Sebagai akibatnya, H0 ditolak. Dalam kesimpulannya, dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel *work life balance* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai thitung (5,200) yang lebih besar dari ttabel (1,994), dan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel lingkungan kinerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 5 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.045.211	2	1.522.606	89.344	.000 ^b
	Residual	1.175.900	69	17.042		
	Total	4.221.111	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non-Fisik, Work Life Balance

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 5 uji F di atas, maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (89,344) > F_{tabel} (3,13)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

8. Analisis Koefien Determinasi

Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.713	412.820

Sumber: Data Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 6 uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,849 dan nilai R² sebesar 0,721. Dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel independen (*work life balance* dan lingkungan kerja non fisik) memiliki pengaruh sebesar 72,1% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Kemudian sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel *work life balance* termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan hasil rata-rata nilai yang dapat dilihat melalui garis kontinum mendapatkan persentase sebesar 88,2%. Variabel lingkungan kerja non fisik termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan hasil rata-rata nilai yang dapat dilihat melalui garis kontinum mendapatkan persentase sebesar 89,2%. Variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan hasil rata-rata nilai yang dapat dilihat melalui garis kontinum mendapatkan persentase sebesar 88,0%.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* termasuk dalam kategori sangat baik. Sementara variabel lingkungan kerja non fisik termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil Uji t dan uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Kimia Farma.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakri, H., Megawati, & Yobert, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 023-031.
- Busro, M. (2020). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Destry, Y., & Rasto. (2020). Work life balance Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 98.
- Fahriani, A., Ritha, F. D., & Karina, B. (2020). Effect of Physical Work Environment and Non Physical Work Environment on Employee Peformance Through Job Satisfaction at PT.MNC Sky Vision Tbk Medan. *International Journal of Research and Review*.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor : In Media .
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shinta Windika, P., & Agus, F. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Bank X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 293–305.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH : Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.
- Willy, A. (2022). The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi COVID-19*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Zahara, L. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *Journal of Business and Innovation Management*, 164-171.