



# **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kesehatan Rumah Sakit Umum Pondok Aren)**

Faiz Lidiinillah, Hari Subagio\*

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Surel : [hari.subagio@budiluhur.ac.id](mailto:hari.subagio@budiluhur.ac.id)<sup>2</sup>

## **Abstract**

*This research aims to determine the influence of work life balance, work environment and job satisfaction on employee performance among employees in the Secretariat of the Health Service at Pondok Aren General Hospital. The sample in this study was all non-medical employees of the Pondok Aren Hospital Health Service, totaling 30 employees. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel 2019 software and SPSS version 26 software. The sampling technique used in this research was Non Probability Sampling using saturated sampling. The research method used is multiple linear regression. The results of this research show that the variable from the results of this research shows a regression value, namely.  $Y = 1,626 + 0.678 X_1 + 0.303 X_2 + 0.372 X_3$ . The research results show that work life balance (0.012) has a positive and insignificant effect on Employee Performance, the Work Environment variable (0.117) has no positive and insignificant effect on Employee Performance, the Job Satisfaction variable (0.061) has no positive and insignificant effect on Employee Performance.*

**Keywords ;** *Work life balance, work environment, job satisfaction and employee performance*

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu bisnis mengacu pada seluruh aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja yang dimiliki dan dikelola oleh suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah bisnis tidak bisa disepelekan karena karyawan adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan dampak positif yang besar terhadap kinerja dan kesuksesan suatu perusahaan, termasuk peningkatan produktivitas, inovasi dan daya saing. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek administratif saja, namun juga berfokus pada strategi perekrutan, pengembangan, dan mempertahankan pegawai yang potensial dan berkualitas. Menurut Gandariyah Afkari et al., (2022) sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun eksternal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, seleksi, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier,

kesehatan dan keselamatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Menurut Mangkuprawira dalam Ritonga & Bahri, (2022) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya Menurut Nooralizad et al., dalam Ritonga & Bahri, (2022) "Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Dengan demikian Kinerja karyawan merupakan elemen kunci keberhasilan organisasi dan mencerminkan efektivitas dan produktivitas individu dalam mencapai tujuan bisnis. Kinerja optimal dicapai melalui kombinasi keterampilan, motivasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan manajemen yang efektif. Penilaian kinerja secara berkala membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membuat program pelatihan yang sesuai.

Di era digital dan global saat ini, kinerja karyawan juga terkait dengan kemampuan beradaptasi dan kemampuan untuk terus belajar dan berkembang. Perusahaan yang dapat menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran dan inovasi sering kali memiliki karyawan yang berkinerja lebih tinggi. Menurut Ardiansyah & Surjanti dalam Jurnal et al., n.d. *Work-life balance* merupakan suatu pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab di tempat kerja dengan tanggung jawab pada kehidupannya, Sedangkan menurut Irwandi & Sanjaya dalam (Jurnal et al., n.d.) Pandangan karyawan mengenai *work-life balance* adalah suatu kewajiban dalam menjalankan pekerjaannya serta bertanggung jawab pula terhadap keluarganya. Sedangkan, perusahaan bertanggung jawab jika *work-life balance* merupakan suatu tantangan untuk dapat menciptakan budaya yang mendukung dalam perusahaan, di mana karyawan dapat fokus bertanggung jawab pada pekerjaannya maupun tanggung jawab terhadap kehidupan di luar pekerjaan. Dengan demikian *Work life balance* adalah keadaan di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang dan penting untuk kesejahteraan pribadi dan produktivitas jangka panjang. Keseimbangan ini memungkinkan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka tanpa mengorbankan kesehatan, hubungan, atau waktu luang mereka. Oleh karena itu, organisasi yang mendukung *work-life balance* tidak hanya dapat meningkatkan kualitas hidup karyawannya, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Dari masing-masing individu, keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Mathis & Jackson dalam Marbun & Jufrizen, (2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Wagner & Hollenbeck dalam Marbun & Jufrizen, (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Berbeda dengan Bangun dalam Marbun & Jufrizen, (2022) menyatakan bahwa

dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Ritonga & Bahri, (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Selanjutnya menurut Schultz & Schultz dalam Ritonga & Bahri, (2022) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dengan demikian Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan kebahagiaan karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik seperti peralatan yang memadai, keamanan dan kenyamanan, serta aspek non fisik seperti budaya perusahaan, hubungan karyawan, dan kebijakan yang adil. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, namun juga berkontribusi terhadap efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil pernyataan tentang *Work life balance* ada beberapa Pegawai dalam Dinas Kesehatan Rumah sakit umum Pondok Aren seperti tidak fokus dalam pekerjaan, dalam serta membagi waktu untuk kehidupan pribadi dengan pekerjaan, terkait Lingkungan kerja para pegawai menyatakan mereka akan nyaman ketika berada ditempat yang bersih dan rapih dan Kepuasan Kerja didapatkan bahwa atasan kurang mengapresiasi pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sebelum jadwal yang telah ditetapkan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Work life balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan"**

## 2. Metode

### Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono dalam Fajri et al., (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi yang dimaksud Populasi penelitian adalah kelompok keseluruhan individu atau objek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus studi, yang definisinya bertujuan untuk memastikan bahwa sampel yang diambil dapat mewakili seluruh populasi tersebut secara akurat, dalam penelitian ini yang menjadi pupulasi adalah Pegawai Dinas Kesehatan Rumah Sakit Umum Pondok Aren. Menurut Sugiyono dalam Fajri et al., (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dari populasi. Jadi Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dipilih secara representatif sehingga memungkinkan peneliti melakukan penelitian secara efisien dan memperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan.

### Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono dalam Fajri et al., (2022) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / *statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**Tabel 1.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .739 <sup>a</sup> | .546     | .494              | 2.364                      |

Sumber : SPSS V.26

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjust R Square*. Berdasarkan tabel 4.23 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,494 artinya sebesar 49,4% dari nilai Kinerja Pegawai dipengaruhi variable *Work life balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 50,6% (100% - 49,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### Uji T

**Tabel 2.** Hasil Uji T

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | 1.626                       | 4.966      |                           | .327  | .746 |
| Work_Life_Balance | .678                        | .252       | .389                      | 2.686 | .012 |
| Lingkungan_Kerja  | .303                        | .187       | .263                      | 1.620 | .117 |
| Kepuasan_Kerja    | .372                        | .190       | .341                      | 1.958 | .061 |

Sumber: SPSS V.26

a. *Work life balance* ( $X_1$ )

- $T_{hitung} \textit{Work life balance}$  (2,686) >  $t_{tabel}$  (2,055), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. *Work life balance* (0,012) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel *Work life balance* ( $X_1$ ), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )

b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

- $T_{hitung}$  Lingkungan Kerja (1,620) <  $t_{tabel}$  (2,055), maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima.
- Sig. Lingkungan Kerja (0,117) > alpha (0,05), maka  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Artinya, variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

c. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

- $T_{hitung}$  Kepuasan Kerja (1,958) <  $t_{tabel}$  (2,055), maka  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima
- Sig. Kepuasan Kerja (0,061) > alpha (0,05), maka  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Artinya, variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

## 4. Simpulan

### Kesimpulan

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Work life balance* ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pegawai bidang Sekretariat Dinas Kesehatan Rumah Sakit Umum Pondok Aren. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work life balance* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kesehatan Rumah Sakit Umum Pondok Aren.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kesehatan Rumah Sakit Umum Pondok Aren
3. Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kesehatan Rumah Sakit Umum Pondok Aren.

## Daftar Rujukan

- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci. In *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- Gandariyah Afkari, S., Subekti, H. I., Suaduon, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah*. 1(2). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Jurnal, L., Windika Putri, S., & Frianto, A. (n.d.). Volume 11 Nomor 2 Halaman 293-305 *Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi*.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>

Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427-1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>