
Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)

Suhartini¹

¹ Universitas Serang Raya
suhartini@unsera.ac.id

Keseimbangan hidup dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan bagian yang yang tidak boleh dipisahkan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja salah satu bagian terpenting dalam kinerja karyawan agar tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tercapai. Beberapa indikator yang menjadi perhatian pada penelitian ini yaitu keseimbangan waktu kerja, indikator waktu yang cukup, indikator jam kerja yang cukup dan indikator kepuasan kerja. Demikian halnya indikator membentuk psikologis, indikator dapat menyeimbangkan dan indikator memiliki keseimbangan diri sendiri, terindikasi masih relatif rendah dari harapan. Pada sisi lain yang tidak kalah penting dalam pencapaian kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan non fisik yakni sejauh mana para karyawan berkomunikasi, bergaul, bekerjasama, dalam lingkungan organisasi secara harmonis, apabila hal ini tidak masih belum terlaksana dengan baik maka kinerja tinggi masih jauh panggang dari api, sangat sulit dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work life balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Polychem Indonesia Tbk. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel yang digunakan adalah 40 karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk Bojonegara Kab. Serang Banten (Divisi Mesin), merupakan sampel jenuh. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work life balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, uji T dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *Work life balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa *Work life balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Keywords: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Work life balance*

Introduction

Ruang gerak perusahaan pada era globalisasi ini memberikan kemudahan dari berbagai aspek, sebagai fakta bahwa secara umum pertumbuhan perusahaan semakin banyak di setiap negara, tentu saja akan terjadi persaingan yang hebat baik dari sisi produk maupun pelayanan. Lalu lintas produk dan jasa demikian padat tidak terbatas tempat dan waktu. Perusahaan dengan segala kemampuan yang dimiliki berusaha meraih laba yang optimal guna pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi. Seraya terus menerus memperbaiki, membuat inovasi, memacu kreativitas agar produk yang dihasilkan mampu bersaing di pasar yang serba cepat berubah ini. Hanya perusahaan yang mampu memberi “nilai lebih” lah yang sanggup bertahan dan berkembang menjalani aktivitas kerjanya dengan “aman”. Penggerak itu semua tiada lain sumber manusia yang handal, berkualitas, berpengalaman, berpengetahuan, dan memiliki attitude yang baik serta loyalitas tinggi sehingga dalam penyelenggaraan kegiatan perusahaan tidak lagi diragukan, sangat percaya diri dan dipercaya oleh publik.

Sudah kita ketahui bersama bahwa kinerja tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan akan sangat berpengaruh langsung terhadap diri karyawan itu sendiri, berpengaruh terhadap kelompok

¹Corresponden: Suhartini. Universitas Serang Raya. Jl. Raya Cilegon No.Km. 5, Taman, Drangong, Kec. Taktakan, Kota Serang, Banten 42162. suhartini@unsera.ac.id

kerja dan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Maka imbas kinerja menjadi sangat luar biasa ketika dikerjakan oleh sumber daya manusia yang unggul. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui dari mulai perekrutan, seleksi pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini didukung serta diperkuat dengan adanya beberapa teori yang menjelaskan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja yang memadai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Beberapa penelitian yang dilakukan (Suneth, 2012) dan (Norianggono, 2014), menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik. Dengan demikian, memberikan makna bahwa semakin *work life balance* dan semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Polychem Indonesia Tbk.

Related Works

Work Life Balance

Work Life Balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. Dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. (Hutcheson, 2012) mengungkapkan bahwa: "*Work-Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya". Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Work-Life Balance/keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut (McDonald & Bradley, 2005) merupakan: "tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan dalam kehidupan seseorang". *Work-Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Beberapa faktor-faktor yang dikemukakan oleh (McDonald & Bradley, 2005) bagi individu yang ingin mengukur *work-life balance*, yaitu :

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*)

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap kepuasan yang dipilih terhadap work-life balance. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.

c. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut (Maslich, 2017) mengungkapkan bahwa: “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan”. Lingkungan perusahaan menurut (Maslich, 2017) “lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari fakto-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya”.

(Sedarmayanti, 2007) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, tamperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2007), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan kinerja menurut Donnely, Gibson, dan Ivancevich yang dikutip oleh (Rivai & Basri, 2005), dinilai sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (Komaling et al., 2016) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Hasil tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kemampuan

Karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dibentuk sebuah kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

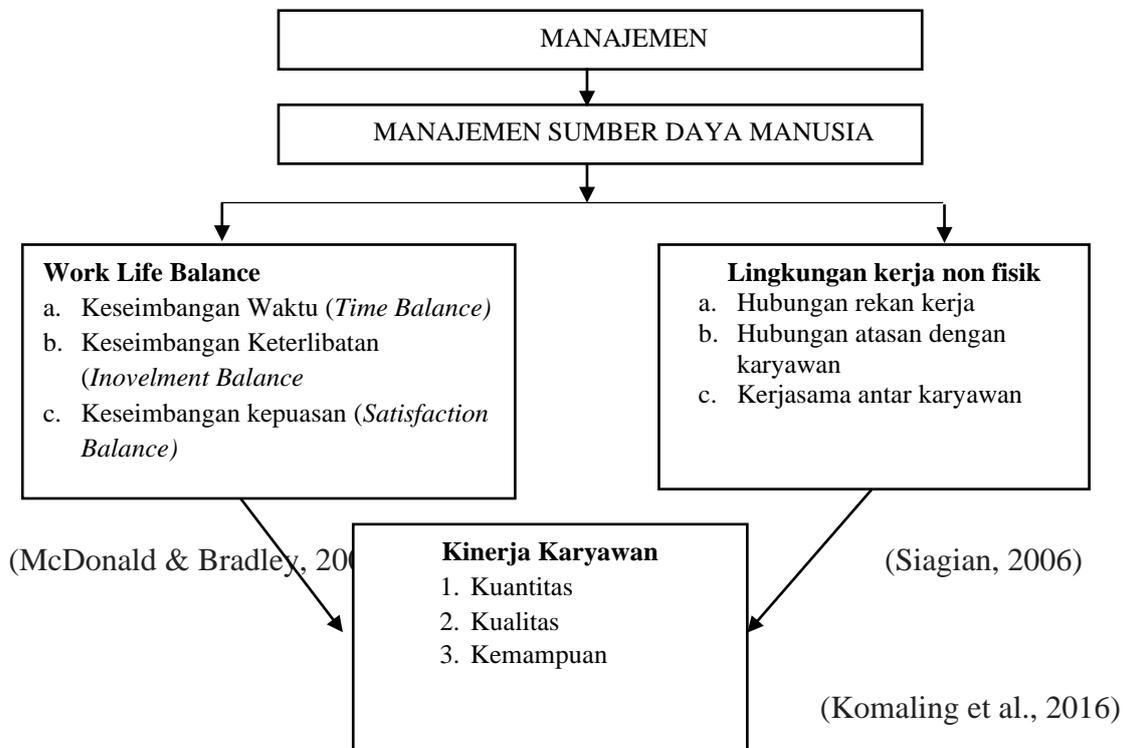


Figure 1. Kerangka Konseptual

Paradigma Penelitian

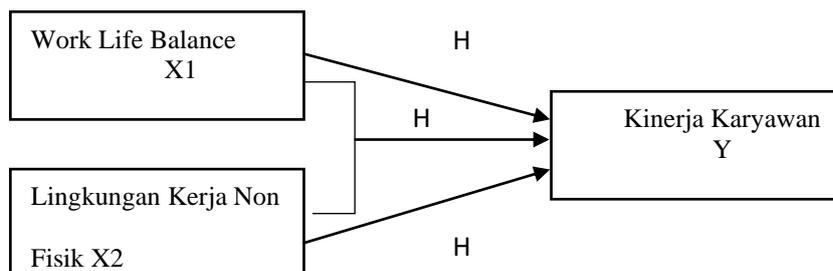


Figure 2. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 :Terdapat pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.

(Suneth, 2012) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

(Norianggono, 2014) menyatakan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

(Norianggono, 2014)menyatakan bahwa secara simultan *Work Life Balance* dan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Methods

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2008) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di diterapkan.

Populasi dalam penelitian ini pada karyawan PT Polychem Indonesia Tbk Divisi mesin dengan jumlah karyawan 40 orang. Maka penelitian dapat menggunakan sampel jenuh yang diambil dari 40 populasi.

Instrumen penelitian

Table 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
<i>Work Life Balance</i> (X1) (McDonald & Bradley, 2005)	1. Keseimbangan waktu	1. Aspek Keseimbangan 2. Kesetaraan 3. Waktu yang diberikan 4. Waktu pada diri sendiri	WB.1
	2. Keseimbangan keterlibatan	1. Membentuk psikologis individu 2. Menyeimbangkan diri sendiri 3. Kepuasan yang dipilih	WB.2
	3. Keseimbangan kepuasan	1. Kepuasan individu 2. Keseimbangan diri sendiri, keluarga dan karir	WB.3
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) (Siagian, 2006)	1. Hubungan rekan kerja	1. Rekan kerja harmonis 2. Saling intrik	LK.1
	2. Hubungan atasan dengan karyawan	1. Harus dijaga dengan baik 2. Saling menghargai 3. Menimbulkan rasa hormat	LK.2
	3. Kerjasama antar karyawan	1. Dapat terjalin dengan baik 2. Dapat menyelesaikan 3. Secara eekti dan efisien	LK.3
Kinerja Karyawan (Y) (Komaling et al., 2016)	1. Kuantitas	1. Jumlah unit 2. Jumlah siklus	KK.1
	2. Kuantitas	1. Hasil aktivitas 2. Penampilan aktivitas	KK.2

		3. Tujuan-tujuan suatu aktivitas	
	3. Kemampuan	1. Bekerja sama 2. Tujuan 3. Efektivitas	KK.3

Results

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Polychem Indonesia Tbk di Kabupaten Serang – Banten yaitu sebanyak 40 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia.

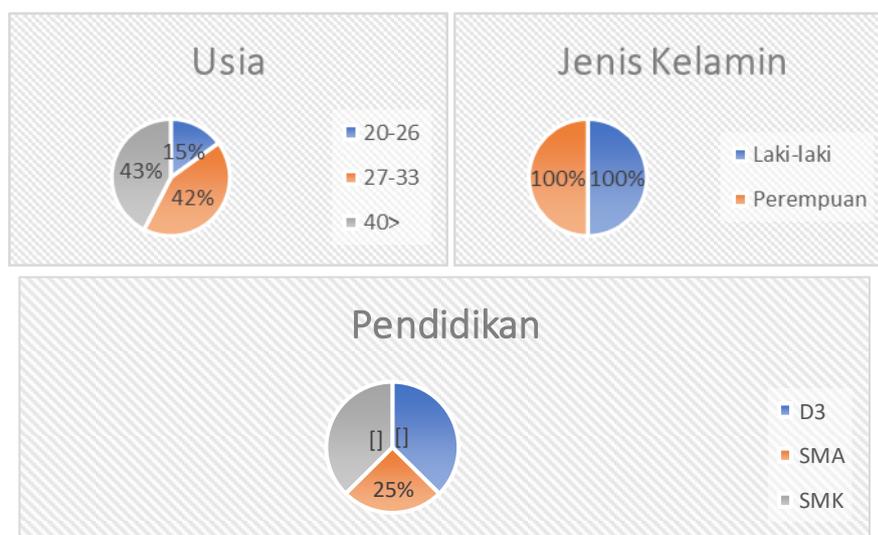


Figure 3. Profil Responden Usia, Jenis Kelamin dan Pendidikan

Berdasarkan figure 3. diatas, diketahui profil karyawan PT Polychem Indonesia Tbk di Kabupaten Serang – Banten yang di peroleh melalui kuisisioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA berjumlah 10 Karyawan dengan presentase (25%), responden dengan pendidikan SMK berjumlah 15 Karyawan dengan presentase (37,5%), dan responden dengan pendidikan D3 berjumlah 15 Karyawan dengan presentase (37,5%).

Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik

Uji validitas ketiga variabel dengan nilai rata-rata dari R hitung variabel *work life balance* sebesar 0,69 > 0,3, artinya seluruh indikator dalam variabel *work life balance* dinyatakan valid. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai rata-rata dari R hitung sebesar 0,775 > 0,3, artinya seluruh indikator dalam variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata R hitung sebesar 0,735 > 0,3 artinya seluruh indikator dalam variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Uji reliabilitas variabel *work life balance* diperoleh nilai R hitung sebesar 0,766 > 0,6, dinyatakan reliabel. Hasil uji variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai R hitung sebesar 0,785 > 0,6 dinyatakan reliabel. Hasil uji variabel kinerja karyawan diperoleh nilai R hitung sebesar 0,778 > 0,6 , dinyatakan reliabel Hasil uji normalitas diperoleh hasil sig sebesar 0,172 > 0,05, artinya seluruh data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Deskriptif Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh angka pengaruh langsung dari setiap variabel *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,295, kemudian pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,527. Pengaruh langsung variabel *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik dapat digambarkan sebagai berikut:

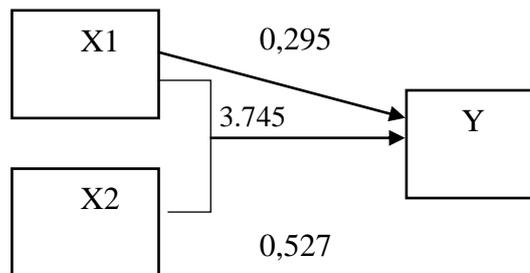


Figure 4. Kerangka Konseptual

Uji Hipotesis

Perhitungan thitung dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kesalahan 5%, $db = n - 2 = 40 - 2 - 1 = 37$, maka diperoleh t tabel = 2.026. Dengan demikian diketahui t hitung (16,58) lebih besar dari t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang kuat antara *work life balance* dengan lingkungan kerja non fisik. Pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis seperti pada Table 2. berikut:

Table 2. Pengaruh Parsial *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Struktural	Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
pyx1	0,029	0,05	2,265	2.026	H_0 ditolak

Berdasarkan Table 2, menerangkan bahwa nilai sig. lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diketahui melalui pengujian hipotesis seperti pada Table 3 berikut.

Table 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Struktural	Sig.	A	t hitung	t tabel	Kesimpulan
Pyx2	0,000	0,05	4,225	2.026	H_0 ditolak

Berdasarkan Table 3. menerangkan bahwa nilai sig. (lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui pengujian statistik pada Table 4. berikut.

Table 4. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.456	2	278.729	33.021	.000 ^b
	Residual	312.319	37	8.441		
	Total	869.775	39			
a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Consultant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, WORK LIFE BALANCE						

Table 4. menjelaskan bahwa f hitung = 33,021 dan sig. 0,000. Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Table 5. Pengaruh Simultan Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Struktural	Sig.	A	f hitung	f tabel	Kesimpulan
pyx1x2	0,000	0,05	33,021	3,259	H0 ditolak

Pada Table 5. Bahwa nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 dan fhitung lebih besar dari f tabel maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Table 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801a	.641	.622	2.905
a. Predictors: (Consultant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, WORK LIFE BALANCE				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Berdasarkan Table 6. menerangkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,622 berarti 62,2% variabel kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,2% sedangkan sisanya 100-62,2=37,8% merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan antara Work Life Balance dengan Lngkungan Kerja Non Fisik Pengaruh secara parsial Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

1. Pengaruh parsial *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Di dapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,265 > 2,026$, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Polychem Indonesia Tbk (Divisi Mesin). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Musharfan Suneth (2012) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh parsial Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,225 > 2,026$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT Polychem Indonesia Tbk (Divisi Mesin). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yacinda Chresstela prasidya Nugroho, Jamhur Hamid dan Ika Nurhana (2014), Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh secara simultan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Di dapat $F_{hitung} > F_{tabel}$, $33,021 > 3,259$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara bersama-sama *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Polychem Indonesia Tbk (Divisi Mesin). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ischevell Vialara Saina, Raine Johnly Pio, dan W. Rumawas, Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan *Work Life Balance* dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 55,2%.

Conclusion

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh work life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan secara simultan *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran bagi PT Polychem Indonesia Tbk untuk meningkatkan tingkat kepuasan pada perusahaan harus lebih memperhatikan kesehatan, lingkungan tentu saja akan mendukung produktivitas karyawan perusahaan. Karena bila karyawan merasa tidak nyaman, semangat bekerja malah makin menurun dari waktu ke waktu. Oleh karena itu perusahaan harus bisa membuat suasana yang lebih santai dan bisa mendukung kinerja para karyawan. Misalnya saja, berikan fasilitas seperti tempat kerja yang tenang, jauh dari kebisingan, memiliki suhu yang sesuai, bau yang nyaman dan lainnya. Disarankan perusahaan untuk meningkatkan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Disini terlihat bahwa karyawan dapat mengikuti instruksi dari atasan serta mempunyai motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan. Disarankan Perusahaan untuk meningkatkan aktivitas yang baik, maka dalam hal ini peran seorang pemimpin atau atasan sangat dibutuhkan.

References

- Hutcheson, P. G. (2012). *Work Life Balance-Book 1*.
- Komaling, H. J., Adolfina, & Untu, V. (2016). The Influences Of Recruitment , Motivation , And Work Environment To The Employee Performance Of PT . Bank Rakyat. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 738–749.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslich, N. I. (2017). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)*. Universitas

- Brawijaya.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited.
- Norianggono, Y. C. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan* (1st ed.). Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2007). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. In *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Suneth, M. (2012). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudin, Makasar*.