

# PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTA PATRIOT

Nuratikoh<sup>1</sup>, Zahara Tussoleha Rony<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [nuratikoh54@gmail.com](mailto:nuratikoh54@gmail.com)<sup>1</sup>, [zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>

Penulis untuk Korespondensi/Email: [nuratikoh54@gmail.com](mailto:nuratikoh54@gmail.com)

## Abstrak

Dalam mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia perlu adanya manajemen kinerja yang baik, dimana organisasi melakukan proses pengelolaan terhadap perencanaan, pengevaluasian dan penilaian terhadap kinerja pegawai sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirta Patriot. Populasi penelitian ini adalah pegawai PERUMDA Tirta Patriot dengan jumlah sampel sebanyak 124. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 24 peneliti mendapatkan hasil bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non fisik baik secara simultan maupun parsial dapat mempengaruhi kinerja pegawai PERUMDA Tirta Patriot.

**Kata Kunci** : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Pegawai.

## Abstract

*In managing Human Resource Management, it is necessary to have good performance management, where the organization carries out the process of planning, evaluating and evaluating employee performance so that it will get optimal results in achieving company goals. The purpose of this study was to determine whether there is a partial or simultaneous influence between Work Life Balance and Non-Physical Work Environment on PERUMDA Tirta Patriot's Employee Performance. The population of this study were employees of PERUMDA Tirta Patriot with a total sample of 124. Based on the results of data processing using SPSS 24, the researchers obtained variable results that Work Life Balance and Non-Physical Work Environment either simultaneously or partially can affect the performance of PERUMDA Tirta Patriot employees.*

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

## I. PENDAHULUAN

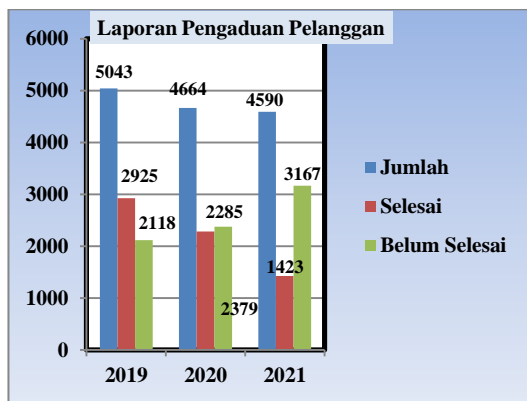
Setiap perusahaan membutuhkan suatu alat manajerial atau yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam melakukan perencanaan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia agar dapat memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam mengatur peranan para pegawai dan dapat menangani masalah-masalah yang ada di ruang lingkup pegawai (Yusuf & Maliki, 2020). Dari berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia yang

saling terhubung dengan pegawai, manajemen, dan pengembangan pegawai yang dapat diharapkan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi yang dapat menjadikan organisasi lebih maju dan berkembang dalam mencapai tujuan organisasi (Rony, 2021).

Dalam mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia perlu adanya manajemen kinerja yang baik, dimana organisasi melakukan proses pengelolaan terhadap perencanaan, pengevaluasian dan penilaian terhadap kinerja pegawai sehingga akan mendapatkan hasil yang

optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Sinambela & Sinambela, 2019). Kinerja yang baik dan berkualitas dapat dilihat dari tingkat pencapaian atau hasil kerja dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para pegawai di suatu organisasi atau perusahaan (Tsauri, 2014). Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai telah ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu tertentu.

Permasalahan tentang kinerja pegawai terjadi pada PERUMDA Tirta Patriot pada periode tahun 2019, 2020 dan 2021 baik kinerja secara individu maupun kelompok yang dapat dilihat dari Laporan Pengaduan Pelanggan yang dapat menunjukkan penurunan kinerja pegawai dari jumlah penyelesaian pengaduan pelanggan tersebut dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 1. Laporan Pengaduan Pelanggan  
Sumber: Data Penelitian 2021

Penyebab penurunan kinerja pada setiap perusahaan tentunya sangat beragam, namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan di PERUMDA Tirta Patriot penulis menemukan dua hal yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai yaitu yang pertama keseimbangan kehidupan kerja.

Dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai atau perusahaan dapat memberikan keadaan yang setara, dimana tanggung jawab di tempat kerja dan tanggung jawab diluar tempat kerja dapat di laksanakan dengan baik (Swarnalatha. & Rajalakshmi, 2017). Bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah namun juga mendapatkan ilmu, pangalaman dan peningkatan karir serta dapat peningkatan taraf hidup, namun terkadang bila terlalu mencintai pekerjaan atau dikarenakan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dengan beban kerja yang berat mengakibatkan banyaknya waktu yang dihabiskan

di tempat kerja dan berkurangnya waktu untuk diri sendiri, keluarga dan lingkungan sosial tempat kita tinggal (Rony & Yulisyahyanti, 2022). Dan yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai yang kedua yaitu lingkungan kerja non fisik.

Setiap perusahaan memiliki peran dalam memberikan lingkungan kerja Non Fisik yang nyaman kepada para pegawai, karena lingkungan kerja Non Fisik dapat mempengaruhi proses dan hasil kerja pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan, lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari keadaan sekitar tempat kerja yang memenuhi standar baik fisik seperti penerangan, kebersihan, keamanan, tata ruang, sirkulasi udara dan masih banyak lainnya dan non fisik seperti hubungan antara pegawai dengan pimpinan atau atasan, hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja dan kelancaran komunikasi di dalam tempat kerja (Farida & Hartono, 2015).

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam organisasi sesuai wewenang serta tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya menggapai visi, misi, serta tujuan organisasi dengan menyertakan keahlian menanggulangi permasalahan dalam batas waktu yang diberikan (Busro, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dari pelaksanaan proses tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Sophia & Mamang, 2018). Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan untuk dikerjakan sesuai dengan prosedur yang ada (Yusuf & Maliki, 2020).

Menurut (Busro, 2018) Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil Kerja dengan indikator: (a). Kuantitas Hasil Kerja. (b). Kualitas Hasil Kerja. (c). Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku Kerja dengan indikator: (a). Disiplin Kerja. (b). Inisiatif. (c) Ketelitian.
3. Sifat Pribadi dengan indikator: (a). Kejujuran. (b). Kreativitas.

### Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan situasi ideal dimana seseorang pegawai dapat membagi waktu dan energinya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga (Anderson, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan tingkat keterlibatan yang saling memuaskan bagi pegawai atas tanggung jawab ditempat kerja dan tanggung jawab di kehidupan pribadi atau keluarga yang saling memberikan dukungan dalam memperoleh keseimbangan (Padma, 2014) dalam (Swarnalatha. & Rajalakshmi, 2017). Tuntutan pekerjaan membuat pegawai pada perusahaan harus bisa membagi prioritas serta mengelola aktivitas dengan efektif dan efisien, karena permasalahan Keseimbangan Kehidupan Kerja yang berkaitan dengan rentang waktu bekerja yang banyak dikeluhkan oleh pegawai terkadang sulit untuk diprediksi (Rony, 2016)

Menurut (Fisher, 2009) dalam (Khalida, 2020) Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat diukur menggunakan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Work Interference with Personal Life (WIPL)  
Indikator pada dimensi ini antaranya:
  - a. Waktu untuk bekerja
  - b. Waktu untuk kehidupan
  - c. Waktu untuk keluarga
2. Personal Life Interference with Work (PLIW)  
Indikator pada dimensi ini antaranya:
  - a. Displin kerja
  - b. Hasil pekerjaan.
3. Personal Life Enhancement of Work (PLEW)  
Indikator pada dimensi ini antaranya:
  - a. Suasana kerja
  - b. Hubungan antara atasan dan rekan kerja.
  - c. Kehidupan sosial.
4. Work Enhancement of Personal Life (WEPL)  
Indikator pada dimensi ini antaranya:
  - a. Meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.
  - b. Mempraktikan pengetahuan dan pelatihan yang didapat ke dalam kehidupan pribadi.
  - c. Dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan didalam kehidupan pribadi atau keluarga.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

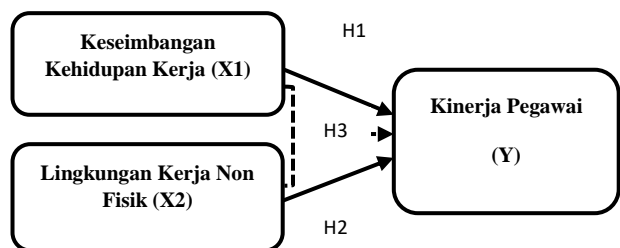
Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang ada didalam perusahaan yang berkaitan dengan hubungan kerja maupun urusan pekerjaan, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja (Winata, 2022). Lingkungan

kerja non fisik merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang tidak terwujud yang tidak bisa dirasakan oleh panca indera namun dapat dirasakan eksistensinya (Halim, 2019). Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada ditempat kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan perasaan nyaman, menyenangkan, aman dan tentram yang juga dapat mempengaruhi proses dan hasil kerja pegawai (Farida & Hartono, 2015).

Menurut (Siagian, 2014) dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawannya
3. Kerjasama antar karyawan

### Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran  
Sumber: Data Penelitian 2021

### Hipotesis

- Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap kinerja Pegawai.
- Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap kinerja Pegawai.
- Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap kinerja Pegawai.
- Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap kinerja Pegawai.
- Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai.
- Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan membuat daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Nurdin & Hartati, 2019) dan menggunakan spss versi 24 dalam mengelola hasil data yang didapatkan dari kuesioner. Dalam penelitian ini penulis menentukan populasi yaitu seluruh pegawai PERUMDA Tirta Patriot yang berjumlah 173 dengan menentukan sampel berjumlah 124 pegawai yang telah memenuhi ciri-ciri responden yang penulis tentukan yaitu:

1. Pegawai dengan masa kerja lebih dari 2 tahun.
2. Pegawai yang sudah menikah.

### IV. HASIL PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan SPSS dalam mengolah data dengan hasil sebagai berikut:

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non fisik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai r hitung yang didapatkan oleh masing- masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1764, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non fisik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach atas variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 0,103, Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,251 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,303. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach  $> 0,60$ .

#### Uji Normalitas

Pada metode uji Kolmogorov- Smirnov, jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal. Berdasarkan

hasil olah data mendapatkan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil olah data diketahui nilai tolerance yang diperoleh masing- masing variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 0,832 dan nilai VIF sebesar 1,202, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda.

#### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

#### Analisis Linier Berganda

Bedasarkan hasil olah data

1. Konstanta = 6,150  
Memiliki arti bahwa jika variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 6,150
2. Koefisien Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)  
Nilai koefisien Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 0,436. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi penurunan 1 nilai Keseimbangan Kehidupan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 6,150.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)  
Nilai koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,463. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Lingkungan Kerja Non Fisik, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 6,150.

### Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 1. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.150	2.652		2.320	.022		
Keseimbangan Kehidupan Kerja	.436	.088	.370	4.935	.000	.832	1.202
Lingkungan Kerja	.463	.084	.414	5.520	.000	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bedasarkan hasil olah dapat diketahui untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar  $4,935 > 1,65754$  (t tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kemudian untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh t-hitung sebesar  $5,520 > 1,65754$  (t tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 2. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.677	2	106.339	46.393	.000 <sup>b</sup>
	Residual	277.347	121	2.292		
	Total	490.024	123			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Bedasarkan hasil olah dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar  $46,393 > 2,68$  (F tabel) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3. Uji R

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.425	1.514

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bedasarkan hasil olah diperoleh nilai R Square sebesar 0,434 atau 43,4%. Hal ini berarti bahwa 43,4% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Sedangkan sisanya 56,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

### Pembahasan

Bedasarkan hasil uji yang telah dilakukan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PERUMDA Tirta Patriot dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan hasil Uji T diatas dapat diketahui untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar  $4,935 > 1,65754$  (t tabel) dengan sig.  $0,003 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan hasil Uji T diatas dapat diketahui untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik diperoleh t-hitung sebesar  $5,520 > 1,65754$  (t tabel) dengan sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 3. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik(X2)

Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar  $46,393 > 2,68$  (F tabel) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun distribusi jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Jawaban Responden

No	Pernyataan	Skor Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)					
1	Saya mudah membagi waktu dalam mengerjakan tugas kantor dan tugas kehidupan pribadi		1	64	59
2	Saya tidak mudah membagi waktu untuk urusan pribadi saya disaat padatnya tugas yang diberikan oleh perusahaan		4	69	51
3	Saya memiliki cukup waktu bersama keluarga setelah bekerja		2	52	70
4	Saya tidak bisa bekerja secara efektif ketika anak atau keluarga sedang sakit		3	72	49
5	Saya tetap tepat waktu dalam kehadiran walau memiliki urusan keluarga dipagi hari		2	64	59
6	Saya tidak dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik bila sedang ada permasalahan pribadi		7	63	54
7	Saya memiliki suasana kerja yang baik karena ada dukungan dari keluarga			47	77
8	Kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan membuat kualitas hidup saya semakin baik			61	63
9	Dari pengalaman dan pelatihan di tempat kerja memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi saya		6	55	63

No	Pernyataan	Skor Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Lingkungan Kerja Non fisik (X2)					
1	Terdapat hubungan yang baik antar sesama rekan kerja		2	55	67
2	Terdapat rekan kerja yang membebankan pekerjaannya ke rekan kerja lainnya	1	10	72	41
3	Pimpinan atau atasan tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya	2	16	68	38
4	Pimpinan atau atasan menghargai setiap masukan atau pendapat lain dari pegawai		5	56	63
5	Pimpinan atau atasan memberikan tugas secara adil pada setiap pegawai		23	68	33
6	Kerjasama antar pegawai dilakukan dengan baik		1	55	68
7	Terdapat pembagian tugas yang adil dalam melakukan kerja sama antar sesama rekan kerja		3	66	55
Kinerja Pegawai (Y)					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan		2	65	57
2	Saya tidak mampu menjalankan tuntutan kerja dengan melebihi target yang ditetapkan	1	10	70	43
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan		2	59	63
4	Saya memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diberikan		4	67	53
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu			64	60
6	Saya selalu tepat waktu dalam kehadiran		5	61	58
7	Saya akan mengerjakan tugas dan kewajiban tanpa harus ingatkan	1	14	64	45
8	Saya pernah melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas		3	71	50

No	Pernyataan	Skor Jawaban			
		STS	TS	S	SS
9	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan	1	1	59	63

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) di PERUMDA Tirta Patriot sudah berjalan cukup baik namun ada hal yang masih harus diperhatikan seperti tidak terganggunya waktu untuk pribadi, waktu untuk keluarga dan hasil pekerjaan. Hal ini sependapat dengan (Rony & Yulisyahyanti, 2022) yaitu Bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah namun juga mendapatkan ilmu, pangalaman dan peningkatan karir serta dapat peningkatan taraf hidup, namun terkadang bila terlalu mencintai pekerjaan atau dikarenakan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dengan beban kerja yang berat mengakibatkan banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat kerja dan berkurangnya waktu untuk diri sendiri, keluarga dan lingkungan sosial tempat kita tinggal.

Dari tabel tersebut juga menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik di PERUMDA Tirta Patriot sudah berjalan cukup baik namun ada hal yang masih harus diperhatikan seperti Hubungan antara sesama rekan kerja dan hubungan atasan dengan karyawannya. Hal ini sependapat dengan (Farida & Hartono, 2015) yaitu Setiap perusahaan memiliki peran dalam memberikan lingkungan kerja Non Fisik yang nyaman kepada para pegawai, karena lingkungan kerja Non Fisik dapat mempengaruhi proses dan hasil kerja pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan, lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari keadaan sekitar tempat kerja yang memenuhi standar baik fisik seperti penerangan, kebersihan, keamanan, tata ruang, sirkulasi udara dan masih banyak lainnya dan non fisik seperti hubungan antara pegawai dengan pimpinan atau atasan, hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja dan kelancaran komunikasi di dalam tempat kerja.

Dari tabel tersebut juga menjelaskan bahwa Kinerja di PERUMDA Tirta Patriot sudah berjalan cukup baik namun ada hal yang masih harus diperhatikan seperti ketelitian dalam berkerja. Hal ini juga disampaikan oleh (Busro, 2018) yaitu melakukan ketelitian dalam mengerjakan tugas dan kewajiban yang diberikaan agar mendapatkan hasil yang baik dan tidak membuang waktu.

## V. KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian yang dilihat dari hasil olah data yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirta Patriot, dengan hal ini dapat dinyatakan Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. terlebih pada indikator waktu untuk kehidupan pribadi, waktu untuk keluarga dan hasil pekerjaan.
2. Dari hasil penelitian yang dilihat dari hasil olah data yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirta Patriot, dengan hal ini dapat dinyatakan Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, terlebih pada indikator hubungan sesama rekan kerja dan hubungan atasan dengan karyawannya.
3. Dari hasil penelitian yang dilihat dari hasil olah data yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Keseimbangan Kehidupan kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA Tirta Patriot, dengan hal ini dapat dinyatakan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, terlebih pada indikator ketelitian dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, D. (2021). *The New Normal Work-Life Balance*. Publisher s21598.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Msdm 2. In *Unmuh Ponorogo Press* (Vol. 185, Nomor 1).
- Halim, S. A. (2019). Pengaruh Passion Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Mahasiswa Dalam Menjalankan Bisnis. *Performa*, 4(4), 602–611. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i4.1672>
- Khalida, I. (2020). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Manajemen Talenta, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan*

- PT. X (Persero) di Kota Medan. 2507(February), 1–9.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Rony, Z. T. (2016). *Siapa Harus Pergi Siapa Harus Tinggal: Strategi Mencegah Turnover Karyawan GEN-Y*. Pusat Studi Sumber Daya Manusia.
- Rony, Z. T. (2021). *Strategi Menghasilkan Manajer Berkualitas Melalui Job Shadowing*. CV Budi Utama.
- Rony, Z. T., & Yulisyahyanti. (2022). *The Influence Of Work-Life Balance and Burnout on Job Statisfaction*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.  
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1 ed.). PT. Raja Grafindo Persabda.
- Sophia, S., & Mamang, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini (ed.)). CV. Andi Plegmatis.
- Swarnalatha., & Rajalakshmi. (2017). *Work Life Balance: A New Approach*. Laxmi Book Publication.
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*. STAIN Jember Press.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Maanusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*. PT. Raja Grafindo Persabda.