

Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang Dimediasi Kepuasan

Febiolin Dwitama^{1✉}, Edi Ariyanto²

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Haji Agus Salim]

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Haji Agus Salim Bukittinggi

febiolin@gmail.com

Abstract

Life balance in the implementation of work is an inseparable part of achieving employee job satisfaction, while job satisfaction is one of the most important parts of employee performance so that company goals are achieved effectively and efficiently. The aim of this research is to analyze the influence of work life balance and non-physical work environment on the performance of employees of the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province which is mediated by job satisfaction. The total population in this study was 73 people who were the samples in this study using the census or saturated sample method. Data was collected through distributing questionnaires with a Likert scale model and then testing the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used is the Smart PLS method. The results of this research are that work life balance has a positive and significant influence on employee performance at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province; The non-physical work environment has a positive and significant influence on employee performance at the West Sumatra Province Regional Civil Service Agency. Work life balance has a positive and significant influence on job satisfaction at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. The non-physical work environment has a positive and significant influence on job satisfaction at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. Work life balance can be mediated by job satisfaction on employee performance at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. The non-physical work environment can be mediated by job satisfaction on employee performance at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province.

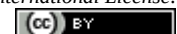
Keywords: *Work Life Balance, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Reliability.*

Abstrak

Keseimbangan hidup dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan bagian yang tidak boleh dipisahkan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja salah satu bagian terpenting dalam kinerja pegawai agar tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi Kepuasan kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan model skala likert kemudian diuji ke valid dan kehandalan dari kuesioner tersebut. Teknik analisa data yang digunakan adalah metode Smart PLS. Hasil dari penelitian ini adalah *work life balance* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat; Lingkungan kerja non fisik terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Work life balance* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Lingkungan kerja non fisik terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Work life balance* dapat dimediasi kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Lingkungan kerja non fisik dapat dimediasi kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Kata kunci: *Work Life Balance, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Kehandalan.*

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen, peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia [1]. Manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan ilmu pengetahuan menyediakan berbagai teknik dan program yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam

memanfaatkan sumber daya manusia [2]. Keterbelakangan suatu organisasi dapat juga dilatarbelakangi oleh minimnya kemampuan sumber daya manusia yang terlihat didalamnya, baik aspek manajerial maupun pada aspek operasional [3]. Tuntutan upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi sebagai

wahana untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai [4].

Salah satu aspek penting dari pertumbuhan dan pemeliharaan citra birokrasi yang positif adalah upaya yang sistematis, programatis dan berkesinambungan dalam peningkatan kinerja birokrasi termasuk kemampuan sumber daya manusia [5]. Oleh karena itu sebagai birokrasi dituntut adanya aparatur yang kapabel yaitu sumber daya manusia yang bekerja dengan efektif, efisien dan produktif [6]. Sudah kita ketahui bahwa kinerja tinggi yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat berpengaruh langsung terhadap pegawai itu sendiri, berpengaruh terhadap kelompok kerja dan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan [7].

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai 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 [8]. Kinerja pegawai merupakan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja juga merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika [9].

Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya [10]. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dengan seberapa baik mereka melakukan tanggung jawabnya. Dengan demikian, organisasi harus menyediakan infrastruktur sarana dan prasarana yang membantu dan menunjang pegawai dalam bekerja. Dengan kata lain, kinerja sebagai ukuran tercapainya visi dan misi organisasi. Jadi, seorang pegawai dituntut untuk berperan aktif dalam setiap proses pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang baik.

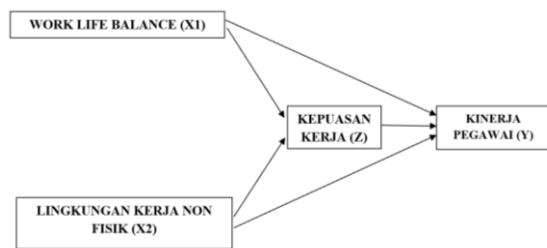
Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang [11]. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [12]. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional dimana pegawai memandang pekerjaan mereka dengan menyenangkan atau tidak menyenangkan [13]. Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung mempunyai makna bahwa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja memudahkan pegawai menyelesaikan

pekerjaannya dengan lebih baik [14]. Sedangkan kepuasan kerja jika dikaitkan dengan hubungan interpersonal mempunyai makna bahwa selain kebutuhan eksternal, kebutuhan interaksi sosial juga merupakan penentu kepuasan yang terpenting, meliputi sikap saling menghargai, toleransi, loyal, dan keakraban antar sesama pegawai maupun dengan pimpinan [15]. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dari sikap emosional dalam wujud senang dan cinta akan pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang merasa nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan memberikan pengaruh positif pada sikapnya saat bekerja [16].

Kinerja maksimal dari seorang pegawai dapat diwujudkan dengan adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga bisa meminimalisir konflik yang terjadi sehingga keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) [17]. Di Indonesia keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) diatur dalam peraturan perundang-undangan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang fasilitas kesejahteraan karyawan adalah fasilitas ibadah ditempat kerja, fasilitas olahraga, fasilitas makan-minum, transportasi dan perumahan. *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* dan lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan [18].

Keseimbangan keterlibatan ditempat kerja maupun keterlibatan bersama keluarga telah selimbang dan berjalan baik sehingga *work life balance* mempengaruhi kinerja dengan hasil signifikan. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian yang mana Keseimbangan kehidupan kerja itu tidak berpengaruh terhadap kinerja atau performance. *Work life balance* dan Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan [19]. *Work life balance* menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan [20].

Dari hasil penelitian yang dilakukan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja non fisik maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat [21]. Penelitian sangat bertolak belakang penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan fenomena dan beberapa literatur terdahulu, maka peneliti tertarik mengkaji fenomena tersebut pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam bentuk penelitian dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi Kepuasan kerja. Kerangka penelitian ini dapat ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar. 1 Kerangka Penelitian

2. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan studi kasus untuk menjawab rumusan masalah utama penelitian yakni terkait dengan Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi oleh Kepuasan kerja [22]. Objek penelitian ini adalah seluruh staf Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat [23]. Jenis data pada penelitian ini ada 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder [24]. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama yaitu data yang dikumpulkan peneliti langsung dengan cara kuesioner yang disebar melalui google formulir kepada responden [25]. Data sekunder adalah data yang diambil dari literatur yang relevan yang berasal dari website resmi pemerintah maupun perusahaan, buku, penelitian terdahulu, jurnal, serta sumber bacaan lain termasuk dari internet [26].

Penulis menyebarkan kuesioner kepada 73 Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Kuesioner yang disebar tersebut dapat kembali 73 responden (100%) mengisi dengan lengkap dan mengembalikan kuesioner [27]. Sehingga kuesioner yang dapat diolah 100 kuesioner, respond rate 100%. Profil responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

Profil Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	37
Perempuan	54	63
Usia (Tahun)		
21-30	26	36
31- 40	24	33
41-50	23	31
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	0	0
Diploma 3	24	33
Sarjana	36	50
Magister	13	17
Status		
Menikah	56	77
Belum Menikah	17	23
Masa Kerja		
0- 10 tahun	12	17
11 – 20 tahun	14	19
21-30 tahun	20	27
31- 40 tahun	27	37

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan dari responden tersebut diolah dengan metode SEM-PLS (*Structural Equating Modelling–Partial Least Square*). Penggunaan SEM-PLS ini dapat menggunakan beberapa variabel eksogen dan endogen sekaligus dalam satu model [28]. Serta penggunaan metode ini dapat memperhitungkan adanya kesalahan pengukuran

dalam menguji hubungan mediasi dan/atau moderasi dalam satu model secara simultan [29]. Pengujian menggunakan PLS ini terdiri dari dua tahap yakni outer model dan inner model [30]. Software yang digunakan untuk melakukan analisis pada penelitian ini adalah Smartpls 4.0.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan dengan 73 responden Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi oleh Kepuasan kerja. Pengujian data dapat dilakukan setelah dilakukan tabulasi pada data yang telah peneliti peroleh. Pengujian data pada penelitian ini menggunakan metode PLS dengan aplikasi SmartPLS 4.0. Pengujian yang dilakukan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji model struktural, uji hipotesis dan pengujian mediasi.

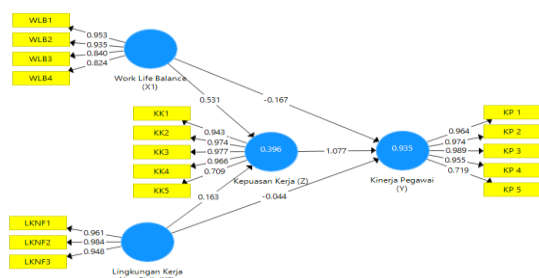
Validitas konvergen merupakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana suatu konstruk berkorelasi positif dengan konstruk-construct yang lain. Suatu nilai akan dinyatakan valid apabila output average variance extracted (AVE) menunjukkan nilai besar dari 0,5 dan nilai dari outer loading besar dari 0,7. Apabila output dari AVE dan outer loading tidak memenuhi ketentuan tersebut maka dinyatakan tidak valid. Nilai outer loading 0,5 - 0,6 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5 sudah dapat dikatakan cukup untuk penelitian tahap awal. Pada penelitian ini dipakai nilai outer loading lebih besar dari 0,5 dan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Selanjutnya hasil analisis outer model disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Outer Model

Constructs	Item	Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Pegawai	KP1	0.964	0,857	0,956	0,967
	KP2	0.974			
	KP3	0.989			
	KP4	0.955			
	KP5	0.719			
Work Life Balance	WLB1	0.953	0.938	0.919	0.938
	WLB2	0.935			
	WLB3	0.840			
	WLB4	0.824			
	LKNF 1	0.961			
Lingkungan kerja Non Fisik	LKNF 2	0.984	0.930	0.962	0.976
	LKNF 3	0.948			
	KK1	0.943			
Kepuasan kerja	KK2	0.974	0.846	0.951	0.964
	KK3	0.977			
	KK4	0.966			
	KK5	0.709			

Hasil Outer Loading untuk keseluruhan item pengukuran telah memperlihatkan nilai > 0,5. Tingkat reliabilitas variable dapat diterima yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach alpha > 0,60 dengan nilai 0,943. Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE semua variabel sudah berada diatas 0,50 yang mana sudah bisa dikatakan bahwa nilai sudah memenuhi standar untuk convergent validity. Composite reliability Kinerja pegawai sebesar 0.967, Work life balance sebesar 0.938, Lingkungan kerja non fisik dengan nilai 0.976, terakhir kepuasan kerja dengan

nilai 0.964. Ini mencerminkan bahwa nilai composite reliability dari semua variabel sudah bernilai lebih besar dari 0,7. Kemudian nilai Cronbach's alpha Kinerja pegawai sebesar 0.956, Work life balance sebesar 0.919, Lingkungan kerja non fisik dengan nilai 0.962, terakhir kepuasan kerja dengan nilai 0.951. Hal ini mencerminkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel sudah bernilai lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan dari hasil composite reliability dan cronbach's alpha semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang baik. Selanjutnya Hasil Uji Outer Model ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Outer Model

Selanjutnya hasil cross loading disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Cross Loading

Ket	KK	KP	LKNF	WLB
KK1	0,943	0,924	0,328	0,470
KK2	0,974	0,965	0,353	0,486
KK3	0,977	0,966	0,365	0,468
KK4	0,966	0,932	0,378	0,485
KK5	0,709	0,567	0,558	0,930
KP1	0,948	0,964	0,323	0,483
KP2	0,960	0,974	0,344	0,466
KP3	0,948	0,989	0,334	0,448
KP4	0,904	0,955	0,313	0,429
KP5	0,601	0,719	0,213	0,338
LKNF 1	0,404	0,353	0,961	0,490
LKNF 2	0,435	0,332	0,984	0,464
LKNF 3	0,404	0,280	0,948	0,499
WLB 1	0,684	0,534	0,549	0,953
WLB2	0,634	0,481	0,508	0,935
WLB3	0,374	0,280	0,325	0,840
WLB4	0,348	0,266	0,304	0,824

Sedangkan Uji Validitas Diskriminan, Cross loading, Fornier-Larcker serta Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) digunakan untuk menguji uji validitas diskriminan. Tes ini digunakan untuk menentukan seberapa berbeda suatu konstruk dari konstruk lainnya. Berdasarkan hasil dari tabel cross loading dibawah mengungkapkan bahwa, nilai masing masing indikator terhadap variable latennya lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk atau indikator dengan variable lain. Berdasarkan tabel 3 pengujian validitas diskriminan pada penelitian ini telah memenuhi syarat untuk tahap pengujian selanjutnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lebih tinggi dari korelasi indikator tersebut dengan variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel memiliki validitas yang tinggi. Selanjutnya forner lacker disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Fornier Lacker

Ket	KK	KP	LKNF	WLB
KK	0.920			
KP	0.955	0.926		
LKNF	0.430	0.334	0.965	
WLB	0.613	0.471	0.502	0.890

Salah satu cara untuk melakukan pengukuran validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai Fornell Larcker Criteria harus lebih besar dari variabel yang disebelahnya sehingga jika dilihat nilai dari work life balance harus lebih besar dari lingkungan kerja non fisik, harus lebih besar dari kinerja dan kepuasan kerja misalkan nilai work life balance sebesar 0,890 maka nilai lingkungan kerja non fisik 0,502 dan nilai kepuasan kerja sebesar 0,613 dan nilai kinerja pegawai sebesar 0,471 yang berarti seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang baik. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa nilai variabel dalam penelitian ini lebih besar dari variabel disamping. Selanjutnya R Square disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. R Square

Ket	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja(Z)	0.396	0.380
Kinerja Pegawai (Y)	0.935	0.932

Berdasarkan tabel 5 hasil pengolahan data nilai R2 yang tertera pada output di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera barat dapat dijelaskan oleh variabel work life balance dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0.396 atau 39,6% persen sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi variabel lain. untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,935 persen atau 93,5 % yang dapat dijelaskan variabel lingkungan kerja non fisik, work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sumatera Barat sedangkan sisanya 6,5 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Fungsi bootstrap digunakan di smartPLS 4.0 untuk pengujian hipotesis. Nilai t-statistik dan p-value mencerminkan apakah hipotesis ditolak atau diterima. Jika nilai t-statistik lebih dari t-tabel, tepatnya 1,96, dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Sedangkan nilai koefisien jalur dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan suatu variabel mempunyai pengaruh positif atau negatif. Jika nilai path coefficient adalah positif, maka pengaruh tersebut searah.

Kemudian dari hasil uji hipotesa pertama menunjukkan bahwa variable work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih kecil yaitu 0,013 sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Kemudian untuk hipotesa kedua diterima karena lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,046 satuan sehingga hipotesa kedua ini diterima artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja. Kemudian hipotesa ketiga diterima karena work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,004 satuan sehingga hipotesa ketiga ini diterima artinya work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Kemudian hipotesa keempat diterima karena lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,014 satuan sehingga hipotesa keempat ini diterima artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian hipotesa kelima diterima karena kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,000 satuan sehingga hipotesa kelima ini diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Pengaruh *Work life balance* yang Dimediasi oleh kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai. Kemudian dari hasil uji hipotesa menunjukkan bahwa variable work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih kecil yaitu 0,005 sehingga hipotesa yang di ajukan diterima.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik Dimediasi oleh kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai. Kemudian dari hasil uji hipotesa juga menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi kepuasan kerja, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih kecil yaitu 0,014 sehingga hipotesa yang di ajukan diterima.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian penulis mengenai Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah provinsi Sumatera Barat yang dimediasi kepuasan kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi kepuasan kerja?. Bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dimediasi kepuasan kerja.

Daftar Rujukan

- [1] Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. DOI: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577> .
- [2] Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The Effect of Training on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(4), 6–13. DOI: <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477> .
- [3] Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. DOI : <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400> .
- [4] Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The Impact of Digital HRM on Employee Performance Through Employee Motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. DOI : <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- [5] Wulantika, L., Ayusari, R. M., & Wittine, Z. (2023). Workload, Social Support and Burnout On Employee Performance. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(1), 1–8. DOI : <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i1.1069> .
- [6] Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). DOI : <https://doi.org/10.3390/su15118699> .
- [7] Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work Stress, Mental Health, and Employee Performance. *Frontiers in Psychology*, 13. DOI : <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580> .
- [8] Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The Effects of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job

- Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. DOI : <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001> .
- [9] Wolor, C. W., Ardiansyah, A., Rofaida, R., Nurkhin, A., & Rababah, M. A. (2022). Impact of Toxic Leadership on Employee Performance. *Health Psychology Research*, 10(4), 1–10. DOI : <https://doi.org/10.52965/001C.57551> .
- [10] Tahiri, A., Kovaci, I., Dimoska, T., & Meha, A. (2022). Impact of Motivation on Employee Performance in The Hospitality Industry. *Quality - Access to Success*, 23(187), 58–64. DOI : <https://doi.org/10.47750/QAS/23.187.07> .
- [11] Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting Employee Performance Through Transactional Leadership and Entrepreneur's Passion Among The Employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60–68. DOI : <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001> .
- [12] Harlianto, J., & Rudi. (2023). Promote Employee Experience for Higher Employee Performance. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3). DOI : <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.827> .
- [13] Iddagoda, A., Hysa, E., Bulínska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green Work-Life Balance and Greenwashing The Construct of Work-Life Balance: Myth and Reality. *Energies*, 14(15). DOI : <https://doi.org/10.3390/en14154556> .
- [14] Jayasingam, S., Lee, S. T., & Mohd Zain, K. N. (2023). Demystifying The Life Domain in Work-Life Balance: A Malaysian Perspective. *Current Psychology*, 42(1), 1–12. DOI : <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01403-5> .
- [15] Warren, T. (2021). Work–Life Balance and Gig Work: ‘Where are We Now’ and ‘Where to Next’ with The Work–Life Balance Agenda?. *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 522–545. DOI : <https://doi.org/10.1177/00221856211007161> .
- [16] Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018, March 1). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*. Springer Netherlands. DOI : <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8> .
- [17] Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. DOI : <https://doi.org/10.1177/0971685820939380> .
- [18] Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. DOI : <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.20> .
- [19] Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role of Work–Life Balance as Mediation of The Effect of Work–Family Conflict on Employee Performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21. DOI : <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910> .
- [20] Candrianto, & Gusti, M. A. (2019). Leadership Effect, Non Physical Work Environment and Work Spirit on Employee Performance in PT Telkom Witel West Sumatera. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5C), 198–203. DOI : <https://doi.org/10.35940/ijeat.E1029.0585C19> .
- [21] Aulia, D., & Resawati, R. (2023). Influence of Work Discipline and Non-Physical Work Environment On Employee Performance. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 16(1), 107–118. DOI : <https://doi.org/10.55208/bistek.v16i1.384> .
- [22] Taufiq, F. R., Amin, A. M., Dipatmodjo, T. S. P., Musa, C. I., & Kurniawan, A. W. (2023). The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Work Satisfaction at The Bkpsdmd Agency of Makassar City. *Journal of Humanities Social Sciences and Business (JHSSB)*, 2(4), 591–599. DOI : <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i4.665> .
- [23] Anggraini, W. (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*, 3(2). DOI : <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i2.698> .
- [24] Ariati, D., Hamid, N., & Kusumawati, A. (2023). Non-Physical Work Environment, Career Development, and Work Motivation on Employee Performance. *Ikomata International Journal of Management*, 4(3), 356–367. DOI : <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i3.806> .
- [25] Hakim, A., Sugiono, E., & Nurwulandari, A. (2023). The Influence of Intrinsic Motivation, Non-Physical Work Environment, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Its Impact on Work Commitment. *Journal of World Science*, 2(8), 1214–1228. DOI : <https://doi.org/10.58344/jws.v2i8.383> .
- [26] Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021, February 2). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI AG. DOI : <https://doi.org/10.3390/ijerph18041552> .
- [27] Loan, L. T. M. (2020). The Influence of Organizational Commitment on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. DOI : <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007> .
- [28] Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. DOI : <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247> .
- [29] Bakotić, D. (2016). Relationship Between Job Satisfaction and Organisational Performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29(1), 118–130. DOI : <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946> .
- [30] Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance in The Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). DOI : <https://doi.org/10.3390/su15118699> .