

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. STELLINDO PADANG)

Abdul Hamid Sofyan

Hamidsofyan19@gmail.com Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima Agustus, 16, 2024
Revisi September, 2, 2024
Diterima Oktober, 3 2024

Kata kunci:

Work Life Balance,
Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan,
Kepuasan Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT. STELLINDO Padang). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Stellindo Padang sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan sampel 48 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalui kuesoner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS 3. Penyebaran kuesioner sebanyak 40 indikator pertanyaan. Dari 40 indikator pertanyaan kuesioner setelah dilakukan uji validitas dan realibilitas menghasilkan 37 indikator dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) yaitu Work Life Balance sebanyak 0,594 dan nilai reliabilititas 0,921, Lingkungan Kerja sebanyak 0,663 dan nilai reliabilitas 0,946, Kinerja Karyawan sebanyak 0,648 dan nilai reliabilitas 0,948, Kepuasan Kerja sebanyak 0,706 dan nilai reliabilitas 0,960. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerj karyawan. Work life balance berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kontribusi variabel Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar sebesar 87,3% serta Kontribusi variabel Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 57,5%.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu metode pendekatan yang digunakan untuk mengelola orang-orang dengan cara yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) organisasi yang dianggap sebagai sumber penting. Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif (Riyanti, Iskandar Ali Alam, and Defrizal 2020). PT. Stellindo Padang merupakan usaha yang bergerak pada bergerak dibidang otomotif. Ketatnya persaingan otomotif mengakibatkan perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis. Dalam melakukan kegiatan, PT. Stellindo Padang memerlukan banyak karyawan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan

baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya secara terus-menerus.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis di PT. Stellindo Padang, ada beberapa permasalahan yang masih dirasakan pada perusahaan ini terkait dengan kinerja karyawan. Menurut data tahun 2021 sampai 2023 memberikan informasi bahwa jumlah komplain mobil yang kembali terus mengalami peningkatan setiap tahunnya secara tidak stabil sehingga berpengaruh terhadap target kinerja yang tidak tercapai dengan baik dan tidak mencapai maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Stellindo Padang. Berdasarkan penelitian dan observasi yang telah dilakukan sebelumnya kurangnya penerapan *work life balance* terhadap karyawan seringkali mengakibatkan perselisihan, tidak adanya keterbatasan karyawan dalam bekerja mengakibatkan karyawan mengkehuk karena kelelahan fisik akibat kerja rutin dan tinginya beban kerja. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal, sehingga karyawan tidak dapat mengembangkan potensinya dalam bekerja, hal ini menjadi salah satu sebab kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi rendah. Kinerja karyawan yang belum optimal ini akan berdampak pada perusahaan yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan yang telah ada sebelumnya.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Hasibuan dalam (Neksen, Wadud, and Handayani 2021) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Work life balance merupakan sejauh mana karyawan terikat secara bersama dengan pekerjaannya dan keluarganya, dan sama-sama puas dengan peran yang disandang dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga. Salah satu masalah yang bisa menimbulkan resiko besar bagi kesejahteraan dan kinerja karyawan maupun perusahaan adalah *work life balance* yang tidak seimbang (Nurwahyuni 2019).

Menurut (Adha et al., 2019) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

(Rijasawitri & Suana, 2020) Meningkatkan kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan. Rerangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT Stellindo Padang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Stellindo Padang.

H3 : Diduga terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Stellindo Padang.

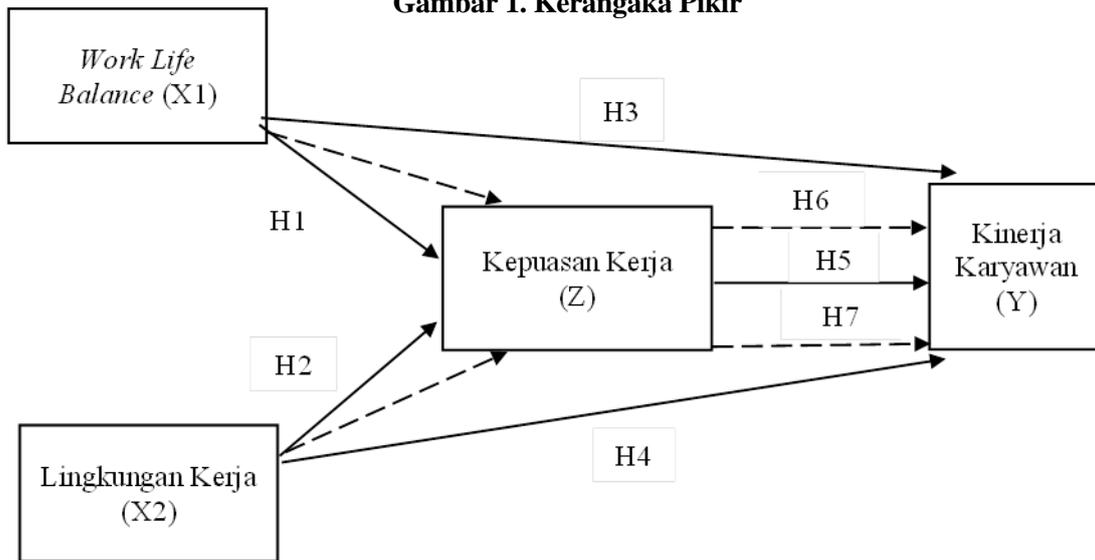
H4 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stellindo Padang.

H5 : Diduga terdapat Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stellindo Padang.

H6 : Diduga terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT Stellindo Padang.

H7 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT Stellindo Padang.

Gambar 1. Kerangka Pikir



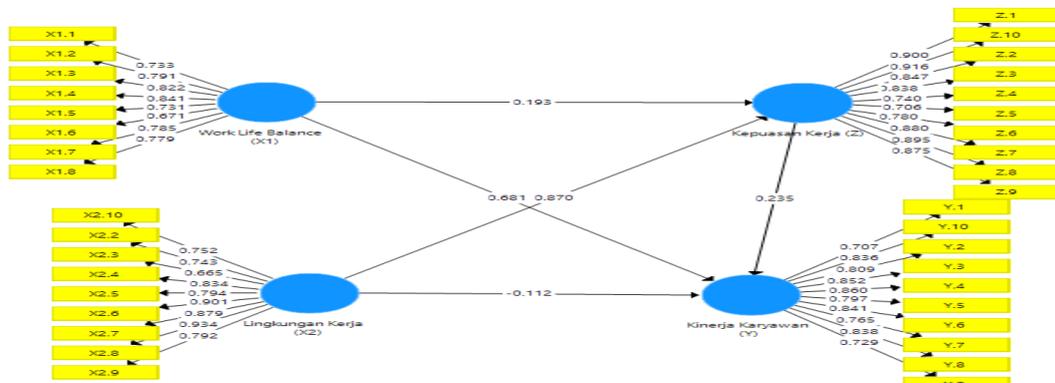
METODE

Desain penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah kuantitatif melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel dependen dan variabel independen. penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan. Pengolahan data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis structural equation model (SEM) dengan pendekatan partial least square (PLS) menggunakan software statistic SmartPLS 3.0. Structural equation model (SEM) merupakan teknik analisis statistic multivariate untuk menguji adanya suatu pengaruh secara langsung maupun tidak langsung yang kompleks baik searah maupun tidak sehingga menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai model dalam jurnal (Khairunnisa et al., 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eleminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi item pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

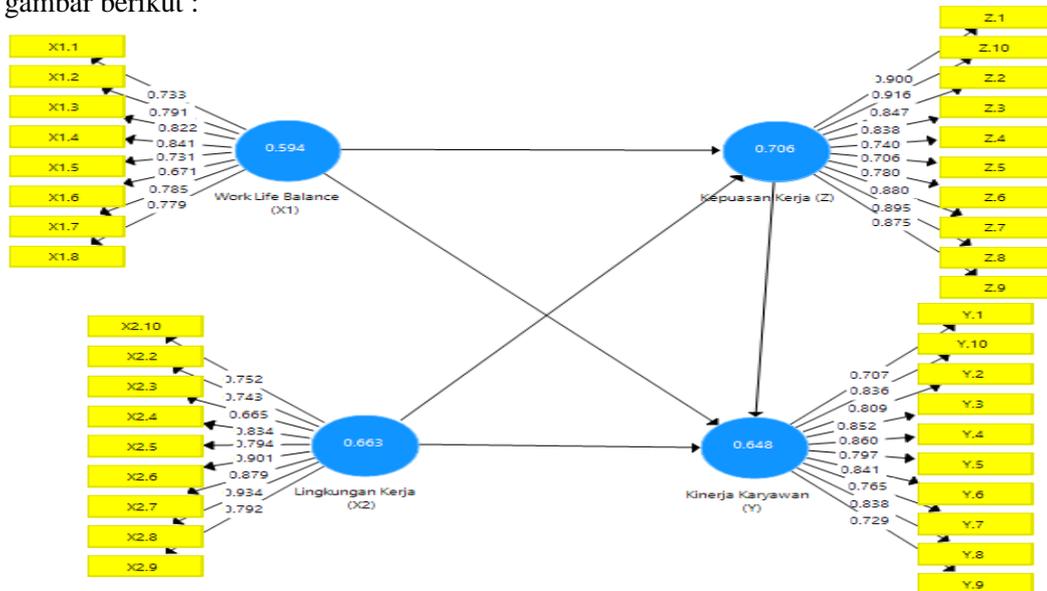


Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model Sesudah Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar di atas indikator X1.9, X1.10 dan X2.1 dieliminasi karena memiliki nilai *convergent validity* < 0,50.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada gambar berikut :



Gambar 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Selain dari gambar diatas untuk menilai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih dari 0,50 sebagai tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
Work Life Balance (X1)	0,594
Lingkungan Kerja (X2)	0,663
Kinerja Karyawan (Y)	0,648
Kepuasan Kerja (Z)	0,706

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Berdasarkan gambar dan table 1 diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Uji Reliabilitas dan Validitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat *reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan nilai *composite reliability* > 0,70.

Tabel 2. Nilai Construct Reliabilty dan Validity

Variabel Penelitian	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,902	0,921	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,935	0,946	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,948	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,953	0,960	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliabilty* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 3. Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,575	0,546
Kepuasan Kerja	0,873	0,868

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Pada table 3 di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,575 atau sebesar 57,5%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Karyawan dari konstruk *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini . Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,873 atau sebesar 87,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk *work life balance* dan lingkungan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan sisanya 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model struktural :

Tabel 4. Nilai Path Coefficients

Hipotesis	Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	P Values
H1	<i>Work Life Balnce</i> (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.193	0.198	0.063	3.075	0.002
H2	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.870	0.866	0.045	19.373	0.000
H3	<i>Work Life Balnce</i> (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.681	0.693	0.087	7.857	0.000
H4	Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.112	0.049	0.292	0.383	0.702
H5	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.235	0,179	0,311	0.755	0.451
H6	<i>Work Life Balnce</i> (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.045	0.037	0.067	0.676	0.499
H7	Lingkungan (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.204	0.153	0.269	0.757	0.449

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,075 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H_1 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $19,373 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 > 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H_2 diterima**

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $7,857 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak **H_3 diterima**

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,383 < 1,96$, nilai P-Value $0,702 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima **H_4 ditolak**

Berdasarkan hasil pengujian data menggunakan alat bantu Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $0,755 < 1,96$, nilai P-Value $0,451 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima **H_5 ditolak**

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,676 < 1,96$ nilai P-Value $0,499 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ditolak atau H_0 diterima dan **H_6 ditolak**, dengan kata lain *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,757 < 1,96$ nilai P-Value $0,449 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima atau H_0 diterima dan **H_7 ditolak**, dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. *Work Life Balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawn melalui Kepuasan Kerja.
8. Kontribusi variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,575 atau sebesar 57,5%, sedangkan sisanya yaitu 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

PT. Stellindo Padang agar dapat memperhatikan *Work Life Balance* sehingga tetap menciptakan Kepuasan Kerja yang baik. Dengan adanya *Work Life Balance* yang baik akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Untuk itu pimpinan memang harus benar-benar mempertimbangkan *Work Life Balance* yang sesuai dengan karyawan. Juga harus lebih memperhatikan Lingkungan Kerja agar tetap menunjang Kepuasan Kerja. Di samping itu pimpinan lebih memperhatikan masalah Kepuasan Kerja agar Kinerja Karyawan tetap meningkat. Dengan

adanya Kepuasan Kerja yang baik maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Stellindo Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Neksen, Alpin, Muhammad Wadud, and Susi Handayani. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(2): 105–12.
- Nurwahyuni, Siti. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(1): 1–9.
- Riyanti, Dian, Iskandar Ali Alam, and Defrizal. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 1(1): 1–11.