

PENGRAUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Agrecinal Bengkulu Utara)

Zaenal Abidin⁽¹⁾ Ratnawili⁽²⁾

(1)(2) Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ratnawili@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Work Life Balance and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction. This research uses quantitative research methods. With the population in this study are field employees of PT. North Bengkulu Agrincinal, with the sampling method using the Purposive Sampling method in conducting the research the respondents were obtained randomly, totaling 112 people. In this study using data collection methods by way of observation, interviews and distributing questionnaires or questionnaires. The data that has been collected is then processed using an instrument test, analysis of respondents' responses, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²) and hypothesis testing using SPSS 25

Based on the results of multiple linear regression, the formulation $Y = 3.877 + 0.863X_1 + 0.279X_2$ Coefficient of determination $R^2 = 0.639$ or 63.9% while the remaining 0.361 or 36.1% is influenced by other variables outside the research. work-life balance (X₁) obtained that the value of t count for $t_{count} > t_{table}$ ($9.896 > 1.659$) with a significance of $0.000 < 0.05$. the work environment variable (X₂) is 4.961, this means $t_{count} > t_{table}$ ($4.961 > 1.659$) with a significance of $0.000 < 0.05$. From the results of data processing, it can be concluded that work-life balance and non-physical work environment partially or simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction

Keywords: work-life balance, non-physical work environment, job satisfaction

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan baik itu perusahaan BUMN ataupun perusahaan swasta meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangkan persaingan.

Perusahaan perlu membuat kebijakan yang tepat dengan tujuan agar dapat bertahan, bersaing dengan perusahaan lain, dan perusahaan pun mampu meningkatkan elektabilitasnya untuk semakin mendapat kepercayaan oleh konsumen atau masyarakat. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Kesadaran akan paradigma tersebut telah membawa banyak organisasi merumuskan hal-hal apa yang menjadi konsentrasi Departemen SDM untuk menciptakan karyawan yang berkompentensi bahkan mampu meningkatkan kinerja Karyawan Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas

perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menerapkan output optimal

Setiap perusahaan memiliki strategi bersaing untuk dapat bertahan di era globalisasi ini. Dimana globalisasi mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien guna mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat. Strategi yang diterapkan dapat dengan mengembangkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan *work-life balance* yang baik dan lingkungan kerja yang baik.

PT. Agrifinal yang berdiri sejak tahun 1981 adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam perkebunan sawit dan mempunyai pabrik pengolahan *Crude Palm Oil* (CPO) maupun *Palm Kernel Oil* (PKO) sendiri. Kebun inti dan kebun plasma-nya terletak di Desa Pasar Sebelat Kecamatan Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara Provinsi Bengkulu..

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Selain lingkungan fisik yang perlu diperhatikan seperti penerangan, suhu, kebisingan dan lain-lain, kondisi lingkungan non fisik juga tidak kalah penting untuk dijaga agar selalu kondusif. Lingkungan non fisik dapat berupa hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan dengan rekan kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pande dan Utama (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Begitu pula dengan hasil penelitian (Wibowo, 2014) yang menyatakan lingkungan kerja non-fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan pun juga semakin membaik.

Alasan penulis tidak menyertakan lingkungan kerja fisik sebagai variabel dalam penelitian ini adalah dikarenakan tempat penelitian ini berada di lingkungan - lingkungan terbuka/lahan persawitan yang sudah jelas panas kepanasan hujan keujanan maka sudah pasti ada lingkungan pekerjaan fisik dapat mempengaruhi terhadap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan PT. Agrifinal yang merupakan objek penelitian.

Faktor penting lainnya yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*). Jika keseimbangan tersebut dapat terjaga dengan baik, maka akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Konflik berkelanjutan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) dapat meningkatkan level stress karyawan dan berakhir pada penurunan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Asepta & Maruno, 2017) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik *work-life balance* karyawan, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang diperoleh oleh perusahaan dan karyawan.

Work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan karyawan *work life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung diperusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Asepta & Maruno, 2017). *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan

menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi.

Bagi seorang karyawan, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. Di satu sisi, karyawan merupakan bagian dari sebuah organisasi tempat mengabdikan diri dan mencari penghasilan. Sementara itu, di sisi yang lain seorang karyawan juga menjadi bagian dan bertanggung jawab atas keluarga yang dimilikinya. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh pegawai agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang.

Pembagian yang dilakukan bukanlah bersifat perhitungan matematika yang harus diberikan dengan jumlah yang sama. Pekerjaan yang dimiliki mendukung kehidupan keluarganya. Demikian pula sebaliknya, kehidupan keluarga akan mendukung karyawan di dalam melaksanakan semua kegiatannya.

Demi mendukung meningkatnya kepuasan kerja dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sitinjak, 2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi diriya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Alif dan Aji yang merupakan pekerja di PT. AGRICINAL dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai PT.AGRICINAL masih di rasakan kurang puas tetapi hal tersebut tidak menurunkan semangat kerjanya. Lingkungan kerja yang di rasakan karyawan masih kurang baik karena keadaan sosial anatar pekerja terdapat perselisihan anatar karyawan yang menyebabkan karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya dan work-life balance anatar kehidupan sosial dan pekerjaannya tidak seimbang dikarenakan jam kerja yang di bebaskan terhadap karyawan terlalu lama sehingga tidak ada waktu untuk bersosialisasi terhadap lingkungan sekitar tidak bisa di rasakan dengan baik untuk kehidupan sosial di lingkungan di sekitarnya.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *Work-Life Balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Seperti bekerja tidak sesuai dengan jobdesk yang dapat menyebabkan lupa akan jam kerja. Kurangnya praktek *Work-Life Balance* juga dapat menyebabkan berbagai masalah yang di hadapi oleh karyawan, misalkan mengalami masalah kesehatan akan berdampak menghambat produktivitas dalam bekerja, hubungan dengan keluarga menjadi berjarak di karenakan lupa akan jam waktu bekerja. Adapun tujuan dari penelitian adalah Mengetahui dan menganalisis pengaruh work life – balance dan lingkungan kerja non – fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agricinal

METODE

Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah

Karyawan PT. AGRICINA di Pasar Seblat Kabupaten Bengkulu Utara dengan total 12 afdeling atau divisi. 1 afdeling mempunyai 12 karyawan dan 1 kepala afdeling/mandor jadi populasinya adalah 156

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampling dalam penelitian ini adalah probability sampling), untuk menentukan sampel dapat menggunakan cara Slovin. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah total populasi

e = batas toleransi kesalahan (error tolerance).

Dari jumlah populasi yang ada dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5%, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{156}{1+156(0,05)^2} = 112,23$$

Jadi, jumlah sampel yg akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 112 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab antara pewawancara dan pemimpin atau pihak yang terkait bertujuan untuk mendapatkan informasi, data dan keterangan dari PT. AGRICINAL.

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan untuk mendapat informasi terhadap hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012).

Pengukuran variabel penelitian ini dapat menggunakan suatu skala likert. Skala likert menggunakan lima rantangan yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Berikut ini adalah table skala pengukuran yang akan diguakan dalam kuesioner penelitian ini:

Tabel 1.
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2013)

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasinya (Sugiyono, 2014). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel penelitian. Sedangkan untuk melihat persepsi responden. Terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut digunakan metode rata-rata (*mean*) dan tabel distribusi frekuensi, adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

X = Angka rata-rata

N = Jumlah skor

$\sum x$ = nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan tentang interval penelitian tersebut. Terhitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

I = interval

R = range (nilai tertinggi nilai terendah)

K = jumlah kategori

$$I = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentan skala hingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.
Analisis Deskriptif

Interval	Kategori Penilaian
4,20-5,00	Sangat baik
3,40-4,19	Baik
2,60-3,39	Cukup baik
1,80-2,59	Tidak baik
1,00-1,79	Sangat tidak baik

Analisis Statistik Inferensial

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel independen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dengan dua tujuan sekaligus, pertama menimbulkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel independen berdasarkan data yang ada (Ghozali, 2013). Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

(Ghozali, 2013)

Dimana:

Y	= Kepuasan Kerja
X ₁	= <i>Work-life Balance</i>
X ₂	= Lingkungan Kerja
A	= konstanta
b ₁ , b ₂ ,	= koefisien regresi x ₁ , x ₂
e	= eror

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika *Kd* mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah.
- Jika *Kd* mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2013). Terkait penelitian ini, apakah setiap variabel bebas yaitu ketepatan waktu, pelayanan, dan keamanan barang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan pelanggan. Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Selain itu pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melakukan pengamatan nilai signifikan t pada tingkat α (0,05). Analisis didasarkan pada perbandingan antara signifikan t dengan signifikan 0,05. Dasar keputusan yang diambil dalam uji t yaitu :

- Jika signifikan t $< 0,05$, maka hipotesis H₀ ditolak. Artinya bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika signifikan t $> 0,05$, maka hipotesis H₀ diterima. Artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H₀ ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel yaitu *Work-Life Balance* dan Lingkungan Pekerjaan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H₀ diterima dan H_a ditolak dengan demikian secara keseluruhan variabel yaitu *Work-Life Balance* dan

Lingkungan Pekerjaan secara simultan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan pelanggan.

HASIL

Tanggapan Responden terhadap Variabel Work Life Balance(X1)

Pada variabel Work-life Balance penilaian dilakukan dengan tiga Pernyataan, Adapun tanggapan responden terhadap variabel Work-life Balance adalah sebagai berikut:

Tabel 3.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Work-Life Balance

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	Indeks	Kate Gori
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya dapat membagi waktu bekerja dan keluarga	0	7	19	33	53	468	4,179	Baik
2	Saya dapat membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga	0	8	15	60	29	446	3,982	Baik
3	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini didalam pekerjaan	1	7	17	48	39	453	4,045	Baik
Rata- Rata								4,068	Baik

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.9 Terhadap variabel Work-life Balance pernyataan Saya dapat membagi waktu bekerja dan keluarga yaitu 4.179. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah mampu membagi waktu antara bekerja dan keluarga sudah baik. dan Pernyataan Saya dapat membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga memiliki rata-rata terendah yaitu 3.982. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tidak bisa ikut dalam kegiatan keluarga karena tuntutan bekerja yang terlalu lama Variabel Work-life Balance menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,068, menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel worklife balance berada pada angka 4,068 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik(X2)

Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik penilaian dilakukan dengan lima Pernyataan, Adapun tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Indeks	Kate Gori
		STS	TS	N	S	SS			
1	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	0	6	27	49	30	439	3,920	Baik
2	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	6	28	40	38	446	3,982	Baik
3	Pemimpin beriskap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan	0	6	31	39	36	441	3,938	Baik
4	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	0	7	25	42	38	447	3,991	Baik
5	Saling memberikan bantuan kepada	0	6	15	52	39	460	4,107	Baik

	rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya								
Rata-Rata								3,988	Baik

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.10 Terhadap variabel Lingkungan Kerja Nonfisik pernyataan Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu 4.107. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan saling tolong menolong anatar sesama karaywan dan Pernyataan Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja memiliki rata-rata terendah yaitu 3.920. Hal ini menunjukkan bahwa suasan tempat kerja yang masih sangat jeal as ke senioritasan antara karyawan baru dan karyawan lama yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,988, menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel worklife balance berada pada angka 3,988 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y)

Pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan penilaian dilakukan dengan lima Pernyataan, Adapun tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Indeks	Kate Gori
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya merasa puas terhadap gaji yang diterima	0	6	27	50	29	438	3,911	Baik
2	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini karena sesuai dengan bidang yang diminati	0	7	26	48	31	439	3,920	Baik
3	Saya merasa puas dengan sikap atasan dalam memperlakukan semua karyawan secara adil	0	6	29	37	40	447	3,991	Baik
4	Saya merasa puas dengan hubungan yang terjalin antar rekan kerja	0	7	19	55	31	446	3,982	Baik
5	Saya merasa puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada	0	6	18	55	33	451	4,027	Baik
Rata-Rata								3,966	Baik

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.11 Terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pernyataan Saya merasa puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada yaitu 4.027. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang karir yang ada di perusahaan sudah baik dan mempuat para karyawan puas dan Pernyataan Saya merasa puas terhadap gaji yang diterima memiliki rata-rata terendah yaitu 3.911. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diperoleh oleh para karywan tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan perusahaan Variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,966, menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada angka 3,966 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear sederhana yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden work-life balance dan lingkungan kerja nonfisik Terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Agricol Pasar Seblat, Berdasarkan estemasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 25,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,877	1,191		3,254	,002
	Work-Life Balance	,863	,087	,621	9,896	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,279	,056	,312	4,961	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Hasil Olah Data SPSS25

Dari perhitungan tabel 4.10 di atas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,877 + 0.863X_1 + 0.279X_2$$

Sedangkan untuk koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (*constant*) sebesar 3,877 mempunyai arti bahwa apabila work-life balance dan lingkungan kerja nonfisik sama dengan nol maka kepuasan kerja karyawan tetap sebesar 3,877, hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0,863 mempunyai makna jika nilai variabel work-life balance (X_1) naik satu satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,863 dengan asumsi variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0,279 mempunyai makna jika nilai variabel lingkungan kerja nonfisik (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel kepuasan kerjakaryawan (Y) akan naik sebesar 0,279 dengan asumsi variabel work-life balance (X_1) dianggap tetap.
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan work –life balance (X_1), dan Lingkungan kerja nonfisik (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) variable yang paling dominan adalah variable work-life balance (X_1) hal ini bahwa hubungan yang ditimbulkan dalam penelitian adalah sebesar 0,863.

Hasil Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas *work-life balance* dan lingkungan kerja nonfisik terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 25,0 didapatkan uji n determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,639	1,966

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Work-Life Balance
b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.639. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja nonfisik terhadap variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 0.639 atau 63,9% sedangkan sisanya sebesar 0.361 atau 36.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Diketahui (df) $n-k$ atau $112-3=109$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah), maka diperoleh t tabel sebesar 1,659.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,877	1,191		3,254	,002
	Work-Life Balance	,863	,087	,621	9,896	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,279	,056	,312	4,961	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Hasil Olah Data SPSS25

Berdasarkan tabel uji hipotesis pada tabel 4.14 dapat diketahui :

1. Pengaruh variabel *work-life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel *work-life balance* (X1) sebesar 9,896 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,896 > 1,659$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepausan kerja karyawan di PT. Agricinal Pasar Seblat Bengkulu utara
2. Pengaruh variabel Lingkungan kerja nonfisik (X2) terhadap kepausan kerja. Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Pekerjaan (X2) sebesar 4,961 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,961 > 1,659$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepausan kerja karyawan di PT. Agricinal Pasar Seblat Bengkulu utara

Uji Simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya antara variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Diketahui : df 1 (jumlah variabel-1) = $3-1=2$, df 2 ($n-k$) (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen) atau $112-3 = 109$, df (2;67), diperoleh F_{tabel} sebesar 3,08.

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766,483	2	383,241	99,178	,000 ^b
	Residual	421,196	109	3,864		
	Total	1187,679	111			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Hasil Olah Data SPSS25

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.15 diperoleh nilai $F_{hitung} 99,178 > F_{tabel} 3,08$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu work-life balance dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agrincinal Pasar Seblat Bengkulu utara

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada, karyawan lapangan PT. Agrincinal Bengkulu Utara melalui penyebaran kuesioner terhadap 112 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agrincinal.

Hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Agrincinal Bengkulu Utara maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dari data tersebut menyatakan bahwa karyawan lebih banyak laki-laki dari perempuan Hal ini dikarenakan pekerjaan di PT. Agrincinal merupakan pekerjaan yang berat. Diketahui karakteristik responden berdasarkan usia, dari data tersebut menyatakan bahwa pada konsumen Lavenrice Bengkulu yang paling banyak yaitu umur 21 – 30 tahun. Hal ini Karenakan diumur tersebut usia produktif dan prima seorang pekerja

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.9 Terhadap variabel Work-life Balance pernyataan Saya dapat membagi waktu bekerja dan keluarga yaitu 4.179. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah mampu membagi waktu antara bekerja dan keluarga sudah baik. dan Pernyataan Saya dapat membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga memiliki rata-rata terendah yaitu 3.982. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tidak bisa ikut dalam kegiatan keluarga karena tuntutan bekerja yang terlalu lama Variabel Work-life Balance menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,068, menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel worklife balance berada pada angka 4,068 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik.

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.10 Terhadap variabel Lingkungan Kerja Nonfisik pernyataan Saling memberikan bantuan kepada rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu 4.107. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan saling tolong menolong anatar sesama karyawan dan Pernyataan Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja memiliki rata-rata terendah yaitu 3.920. Hal ini menunjukkan bahwa suasana tempat kerja yang masih sangat jealvas ke senioritasan antara karyawan baru dan karyawan lama yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,988, menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel worklife balance berada pada angka 3,988 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik

Adapun hasil analisis penilaian responden pada tabel 4.11 Terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan pernyataan Saya merasa puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada yaitu 4.027. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang karir yang ada di perusahaan sudah baik dan mempuat para karyawan puas dan Pernyataan Saya merasa puas terhadap gaji yang diterima memiliki rata-rata terendah yaitu 3.911. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diperoleh oleh para karywan tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan perusahaan Variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,966, menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada angka 3,966 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik.

Pengaruh *work-life balance* (X₁) Terhadap kepuasan kerja (Y)

work-life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin ditingkatkan lagi *work-life balance* yang dilakukan perusahaan. dengan memberikan waktu cuti dan libur kerja harus disesuaikan sehingga para karyawan merasa puas ketika bekerja.

Sedangkan dalam hasil pengujian regresi linear sederhana dalam variabel ini dapat dilihat juga pada *Unstandardized Coefficients* dimana nilai koefisien regresinya sebesar 0,863, Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* yang diberikan PT. Agricol memberikan pengaruh yang besar dalam kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan.(P 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 sehinggadapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. *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

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lumunon & Sendow, 2019) dan (Asepta & Maruno, 2017) dengan hasil *Work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap kepuasan kerja (Y)

Lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan dalam hasil pengujian regresi linear sederhana dalam variabel ini dapat dilihat juga pada *Unstandardized Coefficients* dimana nilai koefisien regresinya sebesar 0,279, Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik yang diberikan PT. Agricol memberikan pengaruh yang besar dalam kepuasan kerja karyawan.

Robbins & Coulter (2016:391-392) menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Clarkdalam Nanzushi (2015) berpendapat adanya korelasi *work-life balance* dengan kepuasankerja karyawan dan komitmennya terhadap organisasi. Pengalamannya dapat memperdalam partisipasi mereka dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Aruan & Fakhri, 2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja non-fisik (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul *work-life balance* dan lingkungan kerja nonfisik Terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Agricol Bengkulu Utara , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan
2. Lingkungan kerj Nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Secara simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Effendi. (2013). *Telaah Kualitas Air Bagi Pengolahan Sumber Daya dan Lingkungan Perairan*. Kanisius.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The Case For Work Life Balance : Closing The Gap Between Policy And Practice*. Hudson Highland Group, Inc.
- Juliandi, Azuar, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis (kedua)*. UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Komara, E. (2018). Penguatan Pendidikan Karakter dan Pembelajaran Abad 21. *Sipatahoenan: South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education*, 4(1), 17–26.
- Lewison, J. (2006). The work/life balance sheet so far. *Journal of Accountancy*, 202(2).
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama . *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.

- Nitisemito. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena, Ilmu*. McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. *Women in Management Review* (in press).
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- P, H. (2012). *Work Life Balance*. IEEE-USA.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2010). *Management*. Erlangga.
- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Schermerhorn. (2005). *Management 8th ed*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sitinjak, L. . (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162.
- Soegianto, A. (2012). *Ilmu Lingkungan, Sarana Menuju Masyarakat Berkelanjutan*. Airlangga University Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Utami, D.S. & Yuniarti, K. W. (2010). To Be Istiqama’: Harmonizing Work, Family, Society and Leisure (A Case Study among Muslim Women Lecturer in Yogyakarta). *Book of Abstracts of The 1st International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology (ICICP)*, Yogyakarta, Indonesia. *Jurnal* Vol.2010
- Wandy, Z., & Yayan, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi 1-2)*. Rajawali Pers.
- Wursanto, I. (2016). *Kompetensi Sekretaris Profesional*. Andi.