

Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pengolahan PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Lestari

Muhammad Haritz Hamzah *¹

Nur Hidayati ²

Rike Kusuma Wardhani ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Kediri

*e-mail: haritzhamzah81@gmail.com¹, nurhidayati@uniska-kediri.ac.id²,

rikekusuma@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan divisi pengolahan PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Lestari. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan terkait tekanan kerja pada musim giling, tingginya tuntutan operasional, serta pentingnya pengelolaan faktor psikologis dan sosial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi pengolahan dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan seluruh variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik, *work-life balance*

Abstract

This study aims to analyze the effect of *work-life balance*, job satisfaction, organizational commitment, and non-physical work environment on employee performance in the processing division of PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Lestari. This research was motivated by problems related to work pressure during the milling season, high operational demands, and the importance of managing psychological and social factors in improving employee performance. This study used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all employees in the processing division with a sample of 59 respondents determined using saturated sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t tests, F tests, and coefficient of determination using SPSS. The results showed that *work-life balance*, job satisfaction, organizational commitment, and non-physical work environment partially had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, all independent variables also significantly affected employee performance. This study implies that companies need to improve *work-life balance*, job satisfaction, organizational commitment, and create a conducive non-physical work environment to improve employee performance optimally.

Keywords: employee performance, job satisfaction, non-physical work environment, organizational commitment, *work-life balance*

PENDAHULUAN

Pada zaman industri saat ini dan disrupsi digital, perusahaan dituntut untuk tidak hanya meningkatkan produktivitas operasional, tetapi juga merancang strategi sumber daya manusia

yang lebih menyeluruh. Manajemen kini perlu lebih dari sekadar mengoptimalkan elemen tradisional seperti mesin, modal, dan sumber daya manusia (SDM) kini berfungsi sebagai pendorong utama inovasi, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Jika salah satu aspek manajemen tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menghambat proses strategis dan menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Work-life Balance (WLB) adalah salah satu variabel yang penting dalam hal ini. WLB menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Penelitian empiris di Indonesia menunjukkan bahwa WLB berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja serta kinerja. Misalnya, Asari (2022) menemukan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Lebih jauh lagi, kepuasan kerja menjadi variabel yang sangat sentral. Namun, di dalam BUMN, elemen gaji sering kali “kurang bervariasi” akibat regulasi dan struktur internal, sehingga studi tentang kepuasan kerja harus lebih fokus pada aspek non-kompensasi seperti sifat pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, interaksi antar rekan kerja, dan peluang untuk berkembang. Konsep ini juga didukung oleh penelitian tentang lingkungan kerja non-fisik yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh iklim psikososial di tempat kerja (Putra Pratame & Suana, 2020).

Sementara itu, peranan komitmen organisasi juga sangat krusial. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dan normatif dengan organisasi biasanya akan menampilkan tingkat loyalitas yang lebih, bekerja dengan lebih giat, dan memberikan kontribusi yang melebihi standar yang diharapkan. Suasana non-fisik yang mendukung dapat memperkuat komitmen ini, yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, lingkungan kerja non-fisik yang mencakup elemen seperti dukungan dari atasan, komunikasi, kerjasama antar rekan kerja, serta budaya organisasi menjadi dasar psikologis yang memperkuat produktivitas. Penelitian di berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif terhadap kinerja. Sebagai contoh, Suhartini (2021) mengungkapkan bahwa *Work-life Balance* dan Lingkungan kerja non-fisik memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Polychem Indonesia. Selain itu, penelitian di Bank Syariah Indonesia menunjukkan bahwa suasana kerja non-fisik, baik secara terpisah maupun bersamaan, memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu umumnya mengkaji variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial atau pada sektor yang berbeda. Seperti penelitian Zaenal Abidin & Ratnawili (2023) menempatkan *Work-life Balance* dan lingkungan kerja non fisik sebagai determinan utama kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, namun penelitian ini masih berfokus pada aspek afektif (kepuasan kerja) dan belum menggali lebih jauh bagaimana kedua variabel tersebut berimplikasi langsung pada

kinerja karyawan sebagai output organisasi. Padahal, dalam konteks persaingan industri saat ini, organisasi lebih menitikberatkan pada kinerja sebagai indikator keberhasilan pengelolaan SDM. Hal ini membuka celah penelitian untuk menguji ulang variabel yang sama dengan pendekatan outcome yang lebih strategis, yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian diatas menunjukkan perlu dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang komprehensif tentang Pengaruh *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pengolahan di PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Lestari.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian dilakukan pada PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Lestari, khususnya pada divisi pengolahan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi pengolahan sebanyak 59 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur yang relevan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *work-life balance* (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3), dan lingkungan kerja non fisik (X4). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda, Uji parsial (uji t), Uji simultan (uji F) dan Koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan bantuan program SPSS terhadap seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.

Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (X1)

Table 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance* (X1)

NO	ITEM	Koefisiensi Korelasi	Probabilitas Korelasi Sig (2 tailed)	Taraf Significant α 0,05/0,01	Keterangan
1.	X1.1	0,269	0,001	0,05	VALID
2.	X1.2	0,286	0,028	0,05	VALID
3.	X1.3	0,493	0,001	0,01	VALID
4.	X1.4	0,478	0,001	0,01	VALID
5	X1.5	0,602	0,001	0,01	VALID
6.	X1.6	0,547	0,001	0,01	VALID

Sumber : hasil output SPSS 27,2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 elemen variable *Work-life balance* memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) semua item berada di bawah taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 dan 0,01, sehingga memenuhi kriteria pengujian validitas.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Table 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

NO	ITEM	Koefisiensi Korelasi	Probabilitas Korelasi Sig (2 tailed)	Taraf Significant α 0,05/0,01	Keterangan
1.	X2.1	0,281	0,031	0,05	VALID
2.	X2.2	0,525	0,001	0,01	VALID
3.	X2.3	0,379	0,003	0,01	VALID
4.	X2.4	0,471	0,001	0,01	VALID
5	X2.5	0,447	0,001	0,01	VALID
6.	X2.6	0,403	0,002	0,01	VALID
7.	X2.7	0,481	0,001	0,01	VALID
8.	X2.8	0,538	0,001	0,01	VALID
9.	X2.9	0,660	0,001	0,01	VALID
10.	X2.10	0,537	0,001	0,01	VALID
11.	X2.11	0,517	0,001	0,01	VALID
12.	X2.12	0,567	0,001	0,01	VALID
13.	X2.13	0,469	0,001	0,01	VALID
14.	X2.14	0,505	0,001	0,01	VALID
15.	X2.15	0,516	0,001	0,01	VALID
16.	X2.16	0,590	0,001	0,01	VALID

Sumber: hasil output SPSS 27, 2026

Tabel diatas menunjukkan 16 item pernyataan variabel X2, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien korelasi (r hitung) masing-masing item yang menunjukkan hubungan positif terhadap skor total, serta nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan baik pada $\alpha = 0,01$ ataupun $\alpha = 0,05$.

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Table 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

NO	ITEM	Koefisiensi Korelasi	Probabilitas Korelasi Sig (2 tailed)	Taraf Significant α 0,05/0,01	Keterangan
1.	X3.1	0,426	0,001	0,01	VALID
2.	X3.2	0,810	0,001	0,01	VALID
3.	X3.3	0,745	0,001	0,01	VALID
4.	X3.4	0,749	0,001	0,01	VALID
5.	X3.5	0,721	0,001	0,01	VALID
6.	X3.6	0,501	0,001	0,01	VALID

Sumber: hasil output SPSS 27,2026

Tabel diatas menunjukkan 6 item pertanyaan variable X3, seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,01 (Sig < 0,01), sehingga menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)

Table 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X4)

NO	ITEM	Koefisiensi Korelasi	Probabilitas Korelasi Sig (2 tailed)	Taraf Significant α 0,05/0,01	Keterangan
1	X4.1	0,509	0,001	0,01	VALID
2	X4.2	0,546	0,001	0,01	VALID
3	X4.3	0,801	0,001	0,01	VALID
4	X4.4	0,602	0,001	0,01	VALID
5	X4.5	0,642	0,001	0,01	VALID
6	X4.6	0,696	0,001	0,01	VALID
7	X4.7	0,512	0,001	0,01	VALID
8	X4.8	0,530	0,001	0,01	VALID
9	X4.9	0,681	0,001	0,01	VALID
10	X4.10	0,656	0,001	0,01	VALID

Sumber: hasil output SPSS 27,2026

Tabel diatas menunjukkan 10 instrumen pertanyaan variabel X4 , dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r hitung) masing-masing item yang memiliki nilai positif dan didukung oleh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,01$.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Table 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	ITEM	Koefisiensi Korelasi	Probabilitas Korelasi Sig (2 tailed)	Taraf Significant α 0,05/0,01	Keterangan
1.	Y.1	0,437	0,001	0,01	VALID
2.	Y.2	0,493	0,001	0,01	VALID
3.	Y.3	0,670	0,001	0,01	VALID
4.	Y.4	0,691	0,001	0,01	VALID
5	Y.5	0,699	0,001	0,01	VALID
6.	Y.6	0,780	0,001	0,01	VALID
7	Y.7	0,666	0,001	0,01	VALID
8	Y.8	0,576	0,001	0,01	VALID
9	Y.9	0,442	0,001	0,01	VALID
10	Y.10	0,338	0,009	0,01	VALID

Sumber: hasil output SPSS 27

Tabel diatas menunjukkan 10 instrumen pertanyaan variabel (Y), seluruh item memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu $\alpha = 0,01$. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan memiliki tingkat signifikansi yang sangat tinggi dan mampu mengukur konstruk variabel Y secara tepat.

UJI REABILITAS

Uji reliabilitas merupakan suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama secara berulang dalam kondisi yang relatif serupa. Adapun kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$). Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 ($\alpha < 0,60$), maka instrumen dinyatakan tidak reliabel dan perlu dilakukan perbaikan atau penghapusan item yang tidak konsisten.

Table 6. Hasil Uji Reabilitas

No	Item dan Kuisisioner	Alpha	Kesimpulan
1.	Item (X1)	0,735	RELIABEL
2.	Item (X2)	0,818	RELIABEL
3.	Item (X3)	0,780	RELIABEL
4.	Item (X4)	0,823	RELIABEL
5.	Item (Y)	0,795	RELIABEL

Sumber: hasil output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas instrumen penelitian yang telah dilakukan,

diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,60. Variabel X1 memiliki nilai alpha sebesar 0,735, variabel X2 sebesar 0,818, variabel X3 sebesar 0,780, variabel X4 sebesar 0,823, serta variabel Y sebesar 0,795. Seluruh nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga layak dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam mengukur variabel penelitian secara konsisten dan akurat.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi, khususnya nilai residual, berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal menjadi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier karena berkaitan dengan validitas pengujian statistik, terutama dalam penarikan kesimpulan melalui uji t dan uji F.

Table 7. Hasil Uji Normalitas

Asymp Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

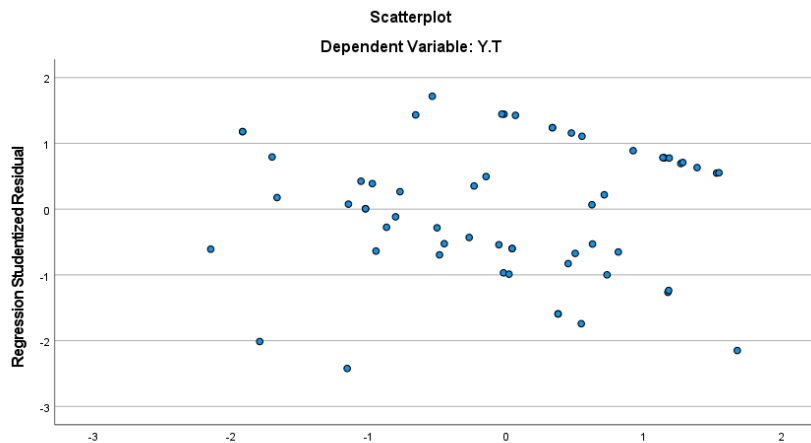
Sumber : hasil output SPSS 27,2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diketahui bahwa jumlah sampel (N) dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 responden. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi linear yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terjadi ketidaksamaan varians pada nilai residual di setiap pengamatan. Secara umum, deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pendekatan grafik scatterplot, yaitu dengan memplot nilai residual yang telah distandarisasi (ZRESID) terhadap nilai prediksi (ZPRED). Dalam grafik tersebut, sumbu Y merepresentasikan residual (error) yang telah distandarisasi, sedangkan sumbu X menunjukkan nilai prediksi dari model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terdapat pola

tertentu pada penyebaran titik-titik tersebut. Artinya, titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal pada nilai nol (0) di sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya.



Sumber : hasil Output SPSS 27

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data (residual) menyebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut (funnel), melebar, maupun pola bergelombang. Penyebaran titik juga tampak tidak teratur serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu residual. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu pengujian asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan linear yang tinggi antar variabel independen (variabel bebas) dalam suatu model penelitian. Keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter regresi, sehingga koefisien yang dihasilkan menjadi tidak akurat dan sulit untuk diinterpretasikan secara parsial.

Pengujian multikolinearitas umumnya dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Nilai Tolerance menunjukkan proporsi variabilitas suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sedangkan VIF merupakan kebalikannya ($1/\text{Tolerance}$) yang menggambarkan tingkat inflasi varians akibat multikolinearitas. Kriteria pengambilan keputusan yang umum digunakan adalah Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Jika nilai VIF ≥ 10 dan nilai Tolerance $\leq 0,10$, maka terdapat indikasi multikolinearitas dalam

model.

Table 8. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Collinearity Statistics	VIF	Keterangan
X1	0,784	1,275	Non Multikoleniaritas
X2	0,598	1,673	Non Multikoleniaritas
X3	0,720	1,390	Non Multikoleniaritas
X4	0,745	1,342	Non Multikoleniaritas

Sumber: hasil output SPSS 27,2026

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas yang telah dilakukan, diperoleh nilai Collinearity Statistics (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Variabel X1 memiliki nilai tolerance sebesar 0,784 dengan VIF sebesar 1,275, variabel X2 memiliki nilai tolerance sebesar 0,598 dengan VIF sebesar 1,673, variabel X3 sebesar 0,720 dengan VIF sebesar 1,390, serta variabel X4 sebesar 0,745 dengan VIF sebesar 1,342. Seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga memenuhi kriteria tidak terjadinya multikoleniaritas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat digunakan secara bersama-sama dalam model penelitian tanpa menimbulkan bias dalam estimasi parameter regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam suatu model penelitian. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui arah, kekuatan, serta signifikansi hubungan antar variabel, sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat secara sistematis dan terukur. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengidentifikasi apakah variabel independen memiliki pengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen, serta mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan maupun penyusunan strategi yang relevan dengan permasalahan penelitian. Berikut ini hasil perhitungan analisis linier berganda yang menggunakan program SPSS 27 pada tabel di bawah ini :

Table 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardize Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B		Beta			
(Constant)	22.606	.851		26.550	0.001	
X1	.272	.029	.275	9.472	0.001	H1 diterima
X2	.094	.011	.273	8.203	0.001	H2 diterima
X3	.524	.024	.674	22.201	0.001	H3 diterima
X4	.169	.015	.335	11.238	0.001	H4 diterima
Konstanta (a)				0,851		
Nilai Korelasi @				.982		
Nilai Koefisien Determinan (R2)				.964		
F hitung				363.765		
Signifikansi F				.000 ^b	H5 diterima	

Sumber: hasil output SPSS 27, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 0,851 + 0,272X_1 + 0,094 X_2 + 0,524 X_3 + 0,169 X_4$$

Pada persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen sebagai berikut:

1. Apabila motivasi *Work-life Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan lingkungan kerja non fisik (X4) tidak mengalami perubahan (konstan) maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,851
2. X1 *Work-life balance* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,272, hal ini berarti jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X1 (*Work-life Balance*) terhadap Pabrik Gula Lestari, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar pengalinya 0,272 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. X2 Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,094, hal ini berarti jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Pabrik Gula Lestari, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar pengalinya 0,094 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. X3 Komitmen Organisasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,524, hal ini berarti jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X3 (Komitmen Organisasi) terhadap Pabrik Gula Lestari, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar pengalinya 0,524 dengan

asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

5. X4 Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,169, hal ini berarti jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X4 (Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap Pabrik Gula Lestari, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar pengalinya 0,169 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel bebas secara individu mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Suatu variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel.. Berikut pengujian variable secara parsial :

Table 10. Hasil Uji Parsial

Variabel	Unstandardize Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B		Beta			
(Constant)	22.606	.851		26.550	0.001	
X1	.272	.029	.275	9.472	0.001	H1 diterima
X2	.094	.011	.273	8.203	0.001	H2 diterima
X3	.524	.024	.674	22.201	0.001	H3 diterima
X4	.169	.015	.335	11.238	0.001	H4 diterima

Sumber: hasil output SPSS 27,2026

Berdasarkan tabel diatas uji parsial (Uji t) di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial, variabel *work-life balance* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, *work-life balance* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis secara parsial, variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis secara parsial, variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan hasil analisis secara parsial, variabel lingkungan kerja non fisik (X4) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model regresi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang diperoleh. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan lebih rinci mengenai hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut :

Table 11. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473.106	4	118.277	363.765	.000 ^b
	Residual	17.558	54	.325		
	Total	490.664	58			

Sumber: hasil output SPSS 27,2026

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 363.765 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Table 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	0.964	0.962	0.57022
a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4				

Sumber: hasil output SPSS 27,2026

Berdasarkan tabel koefisien determinasi (Model Summary) di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,964 yang menunjukkan bahwa sebesar 96,4% variasi pada variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) dalam model regresi yang digunakan. Sementara itu, sisanya sebesar 3,6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model

penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,962 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tetap berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang tinggi dan layak digunakan dalam analisis penelitian

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Lestari, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Variabel kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta hubungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 363,765 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Lestari.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Ratnawali. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Agrecinal Bengkulu Utara). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen*, 4(2), 591–604.
- Adula, M., Kant, S., & Birbirs, Z. A. (2022). Systematic Literature Review On Human Resource Management Effect On Organization Performance. *Annals Of Human Resource Management Research*, 2(2), 131–146. <https://doi.org/10.35912/Ahrmr.V2i2.1418>
- Akhirati, A. F., & Fourqoniah, F. (2023). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 6(4), 508–519.
- Arifah, N., & Darmawan, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Ilmu Manajemen*, 6(2), 98–109. <https://journal.unj.ac.id>
- Arokiasamy. (2024). Role Of Hrm Practices In Organization Performance : *International Journal Of Sociotechnology And Knowledge Development*, 16(1), 1–32. <https://doi.org/10.4018/Ijskd.334555>
- Asari, F. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan*

Tambusai, 7, 26320–26332.

- Avadhani, V. D., & Menon, R. B. (2022). Development And Standardization Of The Work-Life Balance Scale For The Insurance Sector Employees Life Balance Scale For The Insurance Sector. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2154994>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange And Power In Social Life*.
- Fajar, T. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kimia Farma Tbk Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 137–144.
- Gazi, A. Issa, Faizal, M., Islam, A., Bin, M., Rahman, A., & Senathirajah, S. (2024). Journal Of Open Innovation : Technology , Market , And Complexity Analyzing The Impact Of Employee Job Satisfaction On Their Job Behavior In The Industrial Setting : An Analysis From The Perspective Of Job Performance. *Journal Of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/J.Joitmc.2024.100427>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons.
- Heriyanto, E., Suharto, & Sigalingging, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektoratdaerah Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1).
- Homans, G. C., & Stringer, R. (1958). *Motivation And Organizational Climate*. Harvard University Press.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work From Home : Measuring Satisfaction Between Work – Life Balance And Work Stress During The Covid-19 Pandemic In Indonesia. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute*, 9.
- Linton, R. (1936). *The Study Of Man: An Introduction*. D. Appleton-Century Co.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. (1968). *Motivation And Organizational Climate*. Harvard University Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory Of Goal Setting And Task Performance*. Prentice-Hall.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., Ardani, & Istiqomah, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business)*, 2(2), 1–10.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace*. Sage Publications.
- Mietchen, D. (2024). Introducing Hypothesis Descriptions. *Research Ideas And Outcomes*. <https://riojournal.com>
- Mujajati, E., Ferreira, N., & Plessis, M. (2024). Fostering Organisational Commitment : A Resilience Framework For Private-Sector Organisations In South Africa. *Frontiers In Psychology*, February. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1303866>
- Nata, K. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (Ppd) Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 72–87.
- Ni Luh, U. M., & Heryanda, K. K. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.
- Ningtias, E. P., Jauhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Puskesmas Sambi Kab. Kediri. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 361-371
- Putra Pratame, K. A. B., & Suana, I. W. (2020). Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2536–2555.
- Putri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2017), 502–509.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. *Jisosepol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research Methods For Business*.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif:

- Sebuah Studi Pustaka. *Journal Of Education Research*, 5(4), 5599–5609. <https://doi.org/10.37985/Jer.V5i4.1747>
- Sugiyono. (2024). Government Internal Control Systems In Higher Education : Exploration Of Management Principles , Swot Models , And Solutions For Effective Management. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 08(01), 31–41.
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(April), 122–131.
- Suryani, E., & Widodo, A. (2023). Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(3), 210–222. <https://ejournal.undip.ac.id>
- Susanto, P. C., Rachman, S., & Saepudin, T. H. (2024). Human Resource Management Concepts : Recruitment , Job Analysis , Job Evaluation , Remuneration And Organizational Development. *Greenation International Journal Of Law And Social Sciences*, 2(3), 88–104. <https://doi.org/10.38035/Gijlss.V2i3>
- Yulian, D., Amanda, N., Satoto, E. B., & Puspitadewi, S. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karier, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perum Perhutani Kph Jember). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*.