



Pengaruh *Worklife Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara)

Mardiana Mardiana

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: mardyanarm019@gmail.com

H. Suwanto

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: suwartog@gmail.com

Fitri Kumalasari

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: fitrikumalasari77@gmail.com

Korespondensi penulis: mardyanarm019@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine: (1) The effect of work life balance on employee performance PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusua Kab. Kolaka Utara. (2) The Effect of the Work Environment on Employee Performance at PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusua Kab. Kolaka Utara. This research uses a quantitative method approach. Collecting data in this study using interviews, literature study, and distributing questionnaires. The population of this study were all employees of PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusua Kab. Kolaka Utara. The sample for this study was 184 people. Testing research instruments using validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this study is the measurement model test (outer model) and the structural model test (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the results of the study it is known that there is a positive and significant influence between the work life balance variables as shown by the P-Value of 0.021. While the work environment variable has a positive and significant effect on nurse performance as shown by the P-Value of 0.000.*

Keywords: *Worklife balance, Work Environment, and Employee Performance*

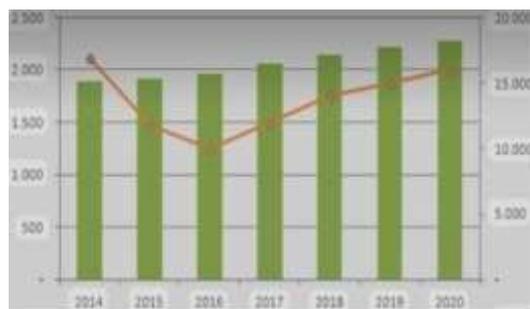
Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh *Worklife balance* terhadap Kinerja Karyawan PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua Kab.Kolaka Utara. (2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua Kab.Kolaka Utara.. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua Kab.Kolaka Utara Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 184 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Worklife balance* yang ditunjukkan dari *P-Value* sebesar 0.000. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai *P-Value* sebesar 0.021

Kata kunci: *Worklife balance, Lingkungan Kerja , dan Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Pertambangan memiliki peran penting bagi perekonomian Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS 2018) pertumbuhan pertambangan di Indonesia pada tahun 2019 mengalami peningkatan secara signifikan sebesar 90%. Hal ini juga sependapat dengan pernyataan dari Energi dan Sumber Daya Mineral Pertambangan (ESDMP 2020) yang

mengidentifikasi bahwa saat ini (2020), pertambangan mengalami pertumbuhan sebesar 95% dibandingkan dengan tahun 2019.



Sumber : ESDMP 2020

Gambar 1
Perkembangan pertambangan 2018,2019, dan 2020

Menyadari pertumbuhan pertambangan yang semakin tinggi, mendorong para pekerja tambang untuk tetap berusaha menjaga *job security* dengan upaya mempertahankan loyalitas kerja di tambang. Menurut Sukandarramudi (2017) untuk dapat bertahan ditengah resiko kerja maka pekerja tambang harus mampu mempertahankan sebuah loyalitas kerjanya ditambang. Pernyataan ini sejalan dengan yang penelitian yang dilakukan oleh Sudimin (2018) yang menyatakan bahwa pentingnya sebuah loyalitas kerja di tambang untuk mempertahankan sebuah kinerja di tambang.

Kinerja karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Muafi, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Palinggi, (2020) kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Pendapat Irwand (2017) memberikan batasan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan atau layanan yang diberikan oleh unit kerja secara keseluruhan sehingga isu kinerja karyawan menjadi salah satu masalah besar yang banyak dihadapi oleh organisasi. Permasalahan tingginya tingkat kinerja karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan ataupun instansi (Armanta & utama, 2017).

Banyaknya Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah *Worklife balance* yang memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan Hudson (2017). *Worklife balance* merupakan kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lain selain pekerjaannya dan kegiatan lainnya. *Worklife balance* ditempat kerja dapat mendorong keterlibatan semua karyawan dengan organisasi mereka, demikian pula jika individu menyediakan *worklife balance* yang rendah, maka hal itu akan menjadi ancaman hilangnya pekerjaan. Maka penjelasan diatas penting sebuah organisasi

ataupun instansi memperhatikan keseimbangan pekerjaan sehingga dengan itu para pekerja tidak mudah stres dan tetap meningkatkan kinerjanya (Idris *et.al* 2019),

Selain *worklife balance* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan juga dituntut untuk memberikan kenyamanan serta fasilitas yang memadai kepada karyawan Isyandi (2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nitisemito *et.al* (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2017), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari lingkungan yang kondusif memberikan rasa nyaman, dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja karyawan tersebut akan betah di tempat kerja untuk melakukan kerjanya (Fikar 2018).

Berdasarkan *research gap* hasil penelitian mengenai *worklife balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh khaled (2019), menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif pada kinerja karyawan ketika puas dengan seimbang hidupnya dan pekerjaannya keadaan berdampak pada kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan yang meningkat, terdapat perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh Boinnet (2017) menjelaskan bila *worklife balance* tidak terdapat pengaruh positif lantaran karyawan yang diberikan sarana dan prasarana yang cukup dalam bekerja, sehingga konflik keluarga atau pribadi tidak mengganggu kinerjanya, sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2018) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja sedangkan penelitian Maulana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan.

Alasan isu penelitian ini juga diperkuat dengan fenomena yang terjadi pada pekerja tambang dimana para pekerja tambang didominasi oleh pekerja tambang laki-laki namun hal ini terbantahkan dengan adanya para pekerja tambang dari perempuan dimana para pekerja

harus bisa melakukan berbagai hal agar tetap bisa bertahan ditengah pekerjaan yang penuh resiko tersebut.

Pada PT. Citra Silika Mallawa khususnya pada pekerja perempuan dan laki- laki mengutip data pertambangan yang diterbitkan oleh PT. Citra Silika Mallawa kabupaten Kolaka Utara menyebutkan pada pekerja tambang di Citra silika mallawa dengan rincian 254 pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dengan rincian 86 orang dengan rekapitulasi 340 pekerja tambang. Berikut data karyawan yang diperoleh pada saat melakukan observasi awal

Tabel 1
Data Karyawan PT. Citra Silika Mallawa

| No | Department | Jumlah karyawan | | Status Karyawan perempuan | | Status Karyawan laki-laki | |
|----|-----------------------------|-----------------|----|---------------------------|-------|---------------------------|-------|
| | | L | P | Nikah | Belum | Nikah | Belum |
| 1 | Direktur | 1 | 1 | 1 | - | 1 | - |
| 2 | Manajer | 2 | | - | - | 2 | - |
| 3 | Kepala Teknik Tambang | 1 | - | - | - | 1 | - |
| 4 | Injiner/perancang | 2 | 1 | - | 1 | 1 | 1 |
| 5 | Biologis/ team explorasi | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 6 | Staff | 9 | 11 | 8 | 3 | 5 | 4 |
| 7 | HSE/K3 | 7 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 |
| 8 | Kepala Produksi | 1 | - | - | - | 1 | - |
| 9 | Grib Kontrol (GC) | 5 | - | - | - | 4 | 1 |
| 10 | Kepala Office | 1 | - | - | - | 1 | - |
| 11 | Operator | 18 | 2 | - | 2 | 10 | 8 |
| 12 | Driver DT | 27 | 2 | 1 | 1 | 15 | 12 |
| 13 | Teknisi | 9 | 1 | 1 | - | 4 | 5 |
| 14 | Kelistrikan | 15 | 5 | 3 | 2 | 7 | 8 |
| 15 | Workshop/Mekanik | 70 | 11 | 6 | 5 | 53 | 17 |

Berdasarkan pada pekerja tambang perempuan dan laki-laki pengotakan dunia kerja tambang yang dianggap lebih cocok untuk laki- laki Foss (2019), tidak terlepas dari konsep yang berkembang di masyarakat. Stereotip perempuan digambarkan sebagai kaum yang lemah, disisi lain tambang diasosiasikan sebagai dunia kerja yang keras dan penuh dengan resiko tinggi Perbedaan tersebut dikonstruksi baik secara sosial maupun kultural Kuntala Lahiri-Dutt (2018). jika dilihat dari sudut pandang, kata tambang memiliki efek cenderung melemahkan perempuan. Namun Linda Babcock (2019) pendapat bahwa perempuan bisa mengatasi kecemasan mereka dan menemukan cara-cara efektif untuk bekerja di dunia tambang. Adanya pekerja perempuan di tambang di PT.Citra Silika Mallawa sebagai operator, driver DT, kelistrikan, mekanik, dan explorasi menunjukkan bahwa perempuan mampu memperlihatkan kemampuannya bekerja sesuai pekerjaan laki-laki dan menemukan cara-cara yang efektif dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di PT Citra Silika Mallawa, berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa Karyawan memiliki kinerja kerja yang meningkat terbukti dengan adanya data target produksi secara nasional yang dikeluarkan oleh ESDMP yang harus dicapai para pekerja yang bekerja di tambang . Oleh sebab itu karyawan PT Citra Silika Mallawa, dituntut untuk tetap mampu mempertahankan kinerja dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan data pada kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini menunjukkan kinerja rata-rata berada pada katogeri baik

Tabel 2
Data Kinerja Karyawan PT.Citra Silika Mallawa Kel Lasusua

| Tahun | Standar Target Produksi Nasional | Rata-rata Target Produksi PT.CSM | Kriteria |
|-------|----------------------------------|----------------------------------|----------|
| 2020 | 1,6 juta/ton | 2,50 juta/ton | Baik |
| 2021 | 1,6 juta/ton | 2,58 juta/ton | Baik |

Sumber:HRD PT.Citra Silika Mallawa

Tingginya kinerja karyawan dipengaruhi oleh worklife balance Hal itu disebabkan oleh adanya para pekerja yang diberikan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan untuk keluarga, serta perusahaan selalu memberikan waktu bersama-sama dengan keluarga dan perusahaan melalui family gathering, serta hubungan yang terjalin sesama rekan kerja di tambang baik yang menyebabkan pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan dibuktikan dengan adanya tabel survey persepsi karyawan terhadap worklife balance.

Persepsi karyawan terhadap worklife balance dirasakan para pekerja pada kategori baik 75% dan tidak baik 25% yang berarti para pekerja ini mampu menyeimbangkan pekerjaan yang ada didalam kantor maupun di luar kantor tentu hal ini berdampak pada kinerja mereka yang menghasilkan kinerja yang tinggi atau hasil yang ingin dicapai

Selain hasil worklife balance, kinerja karyawan dipengaruhi juga lingkungan kerja dimana hasil survei persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja pada PT.Citra Silika Mallawa menunjukkan nilai pada kategori Baik. Hal itu disebabkan oleh adanya para pekerja diberikan sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan, serta hubungan yang terjalin sesama rekan kerja ditambang baik yang menyebabkan pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan.Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dirasakan para pekerja pada kategori baik 60% dan tidak baik 40% yang berarti para pekerja ini mampu beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang mereka rasakan karena dimana bekerja ditambang merupakan pekerjaan yang dianggap identik dengan debu

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* di atas penting untuk dikaji lebih dalam melalui penelitian tentang **(Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)**

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Rivai (2008) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan, Kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan Hermawan (2019).

Menurut Wibowo (2017), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan apa yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi Moeheriono (2019)

Dari penjelasan diatas yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai atau ditunjukkan oleh individu dengan menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya sehingga menciptakan hasil yang baik untuk dapat memberikan umpan balik terhadap dirinya maupun organisasi itu sendiri

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Worklife Balance

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para tokoh tentang *worklife balance*. Musadiqieh (2017) yang menyatakan *worklife balance* sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu. Selain itu juga *worklife balance* adalah penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan nonpekerjaan serta kehidupan secara umum (Brough) *et al.* 2017.

Menurut Delecta (2018) *worklife balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Pernyataan tersebut di dukung oleh definisi menurut Susi *et al* (2018) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi.

Hal tersebut sesuai dengan definisi dari Lockwood (2018) yang mengatakan *worklife balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu adalah sama. Penjelasan lain dikemukakan oleh Hudson (2017) yang menjelaskan bahwa *worklife balance* adalah tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda di dalam kehidupan seseorang. Hal ini sesuai definisi yang dikemukakan oleh Greenhaus *et al* (2017) bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya.

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* merupakan kemampuan menyeimbangkan antara kehidupan kerja ataupun kemampuan individu dalam menyeimbangkan sejauh mana karyawan terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan.

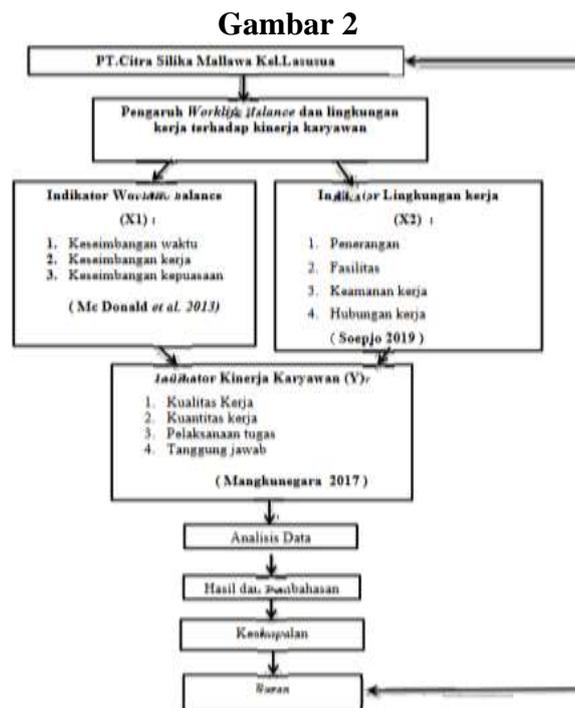
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya Hafis (2017). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang memadai alat-alat perlengkapan kerja Irsand (2018). Menurut Simanjuntak (2017) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kerangka Berfikir

Berikut kerangka berfikir dalam penelitian ini :



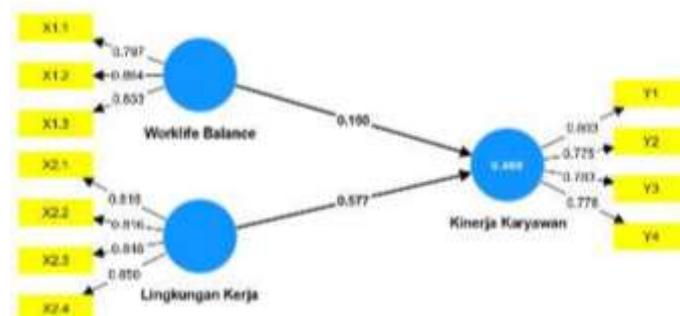
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun penelitian ini dilakukan di PT Citra Silika Mallawa, Kelurahan lasusua, Kabupaten Kolaka Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara, populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan PT.Citra Silika Mallawa berjumlah 340 orang. Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling*



Gambar 3
Output PLS Algorithm

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Pengujian Koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diifikasikan oleh nilai *adjusted R-Square* (Ghozali, 2016).

Tabel 3
Nilai R-Square

| Konstruk | R-Square |
|----------------------|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.468 |

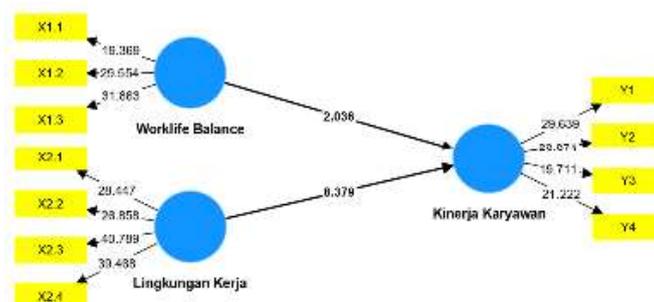
(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 4, 2023)

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan nilai *R-Square* konstruk Kinerja karyawan sebesar 0,468 atau 46,8 % oleh variabel *Worklife balance* dan lingkungan kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 53,2 dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel *worklife balance* dan lingkungan kerja memiliki kategori sedang. Dapat diartikan bahwa kedua variabel ini mampu menjadi *predicator dominant* dari kinerja karyawan di PT. Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua. Dengan kata lain untuk mempertahankan kinerja karyawan perlu adanya pengetahuan *worklife balance* dan lingkungan kerja sehingga bagaimana cara karyawan mempertahankan kinerja yang mereka jalani sehingga para karyawan merasakan kepuasan pada saat bekerja.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*Inner Model*) dievaluasi dengan melihat R-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai *path coefficient*

Gambar 4



Path Cefficient (Mean, STEDEV, P - Values)

Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Path Coefficient dilakukan pengujian menggunakan PLS

Boothstrapping dengan melihat P-Values variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) ketentuan rule of thumb yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan taraf signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 5% dan bernilai positif. Adapun hasil Path Coefficient yaitu:

Tabel 4
Nilai Path Coefficient

| Hipotesis | Original Sampel Estimate (O) | Mean of Sub Sample (M) | Standard Deviation (STDEV) | T statistik ([O/STDEV]) | P Values |
|-----------|------------------------------|------------------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| WB->KK | 0.150 | 0.153 | 0.074 | 2.036 | 0.021 |
| LK->KK | 0.577 | 0.578 | 0.069 | 8.379 | 0.000 |

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 4, 2023)

PEMBAHASAN

Variabel Worklife Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Worklife Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Worklife Balance merupakan salah satu faktor yang menyebabkan adanya kinerja karyawan yang meningkat dalam bekerja. Hal ini, dilihat dari adanya para karyawan yang diberikan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan untuk keluarga, serta perusahaan selalu memberikan waktu bersama-sama dengan keluarga dan perusahaan juga memberikan waktu secara bersama-sama dengan keluarga dan perusahaan melalui family gathering serta hubungan yang terjalin sesama rekan kerja ditambang baik yang menyebabkan pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat dari tabel 4.18 nilai outer loading dimana variabel worklife balance yang dijelaskan pada indikator keseimbangan kerja, memiliki nilai yang tinggi diantara ke dua indikator, dimana pada indikator keseimbangan kerja yang memiliki nilai sebesar 0.864 sehingga dapat dijelaskan bahwa dengan adanya worklife balance karyawan sudah mampu menyeimbangkan kehidupannya baik yang ada dikantoran maupun diluar kantoran melihat kembali bahwa perempuan dianggap tidak cocok bekerja di sektor pertambangan dan mengingat bahwa pekerja perempuan lebih cenderung tidak bisa menyeimbangkan waktunya apalagi karyawan yang sudah menikah karena adanya tambahan tugas baik tambahan tugas yang ada dikantoran maupun diluar kantor. Hal ini menunjukkan Worklife Balance merupakan proses atau kemampuan dalam menyeimbangkan dan mengarahkan diri seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sebagai tanggung jawab (Safitri & Prasetyo, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaled, (2019) menemukan bahwa Worklife Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas akan seimbang hidupnya mereka keadaan tentu berdampak pada kinerja karyawan atau hasil yang dicapai oleh karyawan meningkat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan mengenai Worklife Balance dari persepektif gender yang diterapkan oleh PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusua itu sangat memberikan dorongan yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dari perusahaan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan worklifa balance terutama yang berkaitan dengan keseimbangan kerja karena keseimbangan kerja merupakan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga jika pekerja tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaannya.

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari persepektif gender. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusua menerapkan lingkungan kerja yang sesuai standar prosedur yang sudah ditentukan dimana memudahkan para pekerja melakukan pekerjaan dan hubungan yang terjalin sesama rekan kerja di tambang baik yang dapat menyebabkan pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan .

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.18 nilai *outher loading* dimana variabel lingkungan kerja pada indikator hubungan kerja memiliki nilai yang tinggi diantara ke tiga indikator tersebut. Dimana indikator hubungan kerja memiliki nilai sebesar 0.850. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan dimana hasil yang akan dicapai tentu akan tinggi atau meningkat (Asta *et al.*, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Musriha (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dimana jika lingkungan kerja mereka aman tentu akan menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja akan meningkat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman diterapkan mampu memberikan dampak yang baik terhadap karyawan, dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat dari perusahaan tempat bekerja. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja harus

memperhatikan lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja karena hubungan kerja dimana tempat kita bekerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja dan hubungan kerja yang harus terjalin dengan baik terhadap karyawan lain karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau hasil yang akan diperoleh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Worklife Balance* terhadap Kinerja karyawan di PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua. Maka dalam hal ini, variabel yang diukur yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kerja, dan keseimbangan kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini variabel yang diukur menggunakan penerangan, fasilitas, keamanan kerja, dan hubungan kerja, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah disimpulkan di atas, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik. Maka penulis memberikan beberapa masukan sebagai berikut :

a. Bagi pihak organisasi

Kepada pihak PT.Citra Silika Mallawa Kel.Lasusua diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal ini karyawan agar lebih memberikan kontribusi agar capaian target yang lebih baik lagi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

- Apabila akan melakukan penelitian yang terkait judul diatas diharapkan untuk menambah variabel lain ataupun variabel moderasi/mediasi. Dan apabila akan dilakukan penelitian yang serupa dengan judul di atas agar kiranya mengganti objek penelitian seperti di lingkup Universitas dan industry lainnya.

- Menambah jumlah variabel utamanya variabel terkait strategi dalam memberikan kejelasan terkait masa karyawan yang bekerja di sektor tambang dan juga

menambah jumlah indikator variabel agar hasil penelitian lebih bervariasi dan akurasi lebih tepat dan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, dalam menyelesaikan penelitian ini banyak pihak yang telah membantu dan memberi dukungan serta motivasi kepada penulis. Oleh karenanya dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam untuk kedua orang tua tercinta, yaitu Ibu **Marlina** yang telah menjadi ibu terbaik yang selalu memberikan dukungan, motivasi serta doa terbaik kepada penulis, serta kepada Bapak **Ramli** yang telah memberikan kasih sayang, dan nafkah terbaiknya hingga akhir hayat. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.

Selain itu, kakak-kakak terbaikku **Toriq, dan Kasran** dan terima kasih juga untuk adik-adikku **Dilla, Nayla, dan Tasya** atas segala perhatian, kasih sayang, dan motivasi serta doanya, terima kasih banyak telah menjadi bagian dari motivator yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Selain itu, ucapan terima kasih juga penulis tujukan untuk beberapa pihak yaitu kepada:

1. Bapak Dr. H. Nur Ihsan HL, M.Hum selaku Rektor Universitas Sembilanbelas November Kolaka
2. Bapak Kartomo, S.Pd., M, Ec. Dev selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka
3. Ibu Niar Astaginy, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka
4. Bapak Ir. H. Suwanto S. ST., M.M., IPM, CPHCM selaku dosen pembimbing I dimana selama proses penelitian yang dilakukan oleh penulis, begitu banyak memberikan arahan-arahan dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan penelitiannya
5. Ibu Fitri Kumalasari, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II, dimana selama proses penelitian yang dilakukan oleh penulis, begitu banyak memberikan arahan-arahan dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan penelitiannya
6. Kepada Dewan Penguji, DrAlmansyah Rundu Wonua, S.Pi., M.Si.M selaku penguji utama dan ibu Niar Astaginy, SE., M.Si selaku penguji I serta Bapak Hanif Kurniadi, SE., M.B.A selaku penguji II.
7. Seluruh dosen-dosen Program Studi Manajemen Universitas Sembilanbelas November Kolaka atas bantuan yang telah diberikan. Seluruh Staf Administrasi di Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
8. Pihak Direksi, jajaran staf, serta karyawan PT.Citra Silika Mallawa

9. yang telah memberi ruang kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitiannya Terima kasih kepada seluruh teman-teman dan orang-orang terdekat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selama ini telah mendo'akan, membantu dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian yang dilakukan

DAFTAR REFERENSI

- Adzka, S. A. A., & Perdhana, M. S. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 922-928.
- Adikaram, D.S.R. (2016). *Impact Of Work Life Balance On Employee Job Satisfaction In Private Sector Commercial Banks Of Sri Lanka*. *International of Scientific Research and Innovative Technology* .
Sri Langka. ISSN: 2313-3759 Vol. 3 No. 11.
- Agustyna, A., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28-38.
- Anggriawan, R. (2020). Pengaruh lingkungan , Komitmen Organisasional terhadap kinerja Karyawan. *Automobile Sector In India*. 2(9), pp: 1474-1482.
- Astuti, Diah Puji. (2014). Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*. 7(1), hal: 214-215.
- Abdirahman, H.H.H., Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., & Ahmad, R. (2020) *The relationship between job satisfaction work life balance and Organizational commitmen on employee Performace*, *Advances in business Research international*
- Anwar, Rani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen*. ISSN. 2089-2330. Vol: 08.02.2019. Hal: 49-58
- Boinnet.2017. Pengaruh Worklife Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016), Vol.No 1 2017.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh *worklife balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 260-271.
- Bangun, Wilson. 2012. *Human Resource Management*. Erlangga. Jakarta.
- Barakat, Simone R, Giuliana Isabella, João Maurício Gama Boaventura, José and Afonso Mazzon. 2016. *The influence of corporate social responsibility on employee satisfaction*. *Emerald Group Publishing Limited Management Decision*, Vol 54, No 9, page 2325-2339.
- Delecta.2011. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta) *Journal Telecommunication and Informatic Business Managemen* ISSN : 1693-4474
- Dea, P. (2011). Work Life Balance . *International Journal of Current Research*. Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189

- Fandiyanto, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Passific Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo. *Growth*, 19(1), 33-48.
- Ganapathi, I Made Devan, Alini Gilang. 2016. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero. E- Jurnal Ecodemica, Vol. IV No. 1 April 2016. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung
- George, Jennifer M and Gereth R Jones, *Undertanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson, 2012
- Herlambang Ciptaning Hascaya (2019). Pengaruh worklifeBalance, lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814-5845
- Irwandi. 2017. Pengaruh *Worklife balance* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Altimara Syariah Cabang Jl Yani Samarinda *Journal Of Business Management Education (jbme)* 7 (2), 1-7
- Isniar, Budiarti. (2013). Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JIPSI - Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM*, Vol.01. ISSN 2086 – 110
- Ismawati, Ida. 2016. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)”. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 1, No.2, Hal: 1-15
- Khaled. 2019. *Impact of Worklife Balance, Happiness at Work, On Employee Performance*. Journal Business Administration Department, Vol.12, NO.2. ISSN 1913-9012
- Lubis Arif Fauzi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Medan. Vol.5 NO.3 2021.
- Muafi. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan, Vol 9, NO.3:505-515 ISSN 2089-9996
- Mangkunegara .2017:67. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung
- Mardiana. 2005. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. Taspen (Persero) Surakarta). *Jurnal Administrasi* Vol.16 NO 1. ISSN 1770-2220
- Musriha. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Devisi Regional Jawa Tengah). ISBN:978-979-3649-72-6
- Maulana. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumbe Daya Manusia. 409-414
- Phida. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Wisata Alam Kalibaru. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prasetyo. 2015. “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 1,

- Rifadha, M.U.F & Sangarandeniya, Y (2015) *The impact of worklife balance on job satisfaction of managerial level employees of people (head office)*. Sri Lanka Suwondo, Diah Indriani, Eddy Madiono Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. E-jurnal Manajemen dan Kewirausahaan VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra
- Sukandarramudi. 1997. Dasar Pertambangan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sudimin. 2003. Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT.SIER (persero, Surabaya)
- Saleng Abrar, (2004) Hukum pertambangan terhadap worklife balance UII Press, Yogyakarta, 2004, hal:90
- Sutarmi, Nur. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Ataq (Anugrah Terang Abdi Gasindo) Sukoharjo". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wahyuningtyas, 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Yunanda, 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)". Skripsi. Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.