ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.4, No.8, Juli 2025

Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh *Non-Physical Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Badan Pertanahan Nasional Pontianak

Rika Asari[1], Irfani Hendri[2], Mazayatul Mufrihah[3], Ilzar Daud[4], Dody Pratama Marumpe[5]
[1,2,3,4,5]Universitas Tanjungpura
E-mail: rikaasari@student.untan.ac.id[1], muhammad.irfani@ekonomi.untan.ac.id[2], mazayatulmufrihah@ekonomi.untan.ac.id[3], ilzar.daud@ekonomi.untan.ac.id[4], dody.pratama@ekonomi.untan.ac.id[5]

Article History:
Received: 02 Juni 2025
Revised: 27 Juni 2025
Accepted: 01 Juli 2025

Keywords: *Non-physical Work Environment, Work-Life BaIance, Employee Performance.*

Abstract: *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Non-Physical Work Environment terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi Work-Life Balance karyawan Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontinak. Penelitian ini melibatkan 115 karyawan dari Kantor Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) di kota Pontianak. Analisis data dilakukan dengan menggunakan PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling), yang diimplementasikan melalui program Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Non-Physical Work Environment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Work-Life Balance, dan Work-Life Balance memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Non-Physical Work Environment dan kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini akan membantu pimpinan Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) kota Pontianak memahami Non-Physical Work Environment dan Work-Life Balance dalam membentuk kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam sektor pelayanan publik seperti Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pontianak, Kalimantan Barat, sumber daya manusia adalah aset penting. Untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi, program pengembangan SDM harus memperhatikan karyawan sebagai aset penting (Hasibuan & Rahmani, 2022). Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk menciptakan pelayanan pertanahan yang efisien, efektif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi dan kinerja terbaik di tempat mereka bekerja (Wijayanti & Wardhani, 2022).

Pemerintahan harus memberikan pelayanan yang profesional, responsif, dan akuntabel

kepada masyarakat dalam era birokrasi modern yang semakin berkembang. Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN), yang bertanggung jawab atas administrasi pertanahan dan tata ruang wilayah, adalah salah satu lembaga yang memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) meningkat dari 69,17 pada tahun 2023 menjadi 70,54 pada tahun 2024, dengan predikat BB (Sangat Baik).

Kantor Wilayah (Kanwil) BPN Kalimantan Barat telah menyelesaikan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) hampir sepenuhnya, dengan 131.402 bidang tanah yang disertifikasi dari target 131.472 bidang tanah pada tahun 2024. Kantor Pertanahan setempat adalah satu-satunya lembaga di provinsi ini yang ditargetkan untuk mendapatkan predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan produktivitas pegawai, berbagai inovasi telah dilakukan, termasuk layanan elektronik dan program "BPN Kalbar Menyapa".

Employee Performance (kinerja karyawan) adalah salah satu elemen penting yang membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Asari (2022) Kinerja karyawan biasanya mencerminkan hasil pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian. Pencapaian prestasi organisasi atau kinerja organisasi terkait langsung dengan peningkatan kinerja karyawan organisasi itu sendiri (D. L. Sari et al., 2021). Tingkat kinerja yang tinggi meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas serta meningkatkan kualitas layanan.

Dalam situasi ideal, seseorang dapat mencapai keseimbangan ideal antara kebutuhan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka tanpa mengalami konflik yang signifikan (Novitasari & Dessyarti, 2022). *Work-life balance* sangat penting bagi karyawan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kalimantan Barat karena banyaknya tugas yang terkait dengan target nasional seperti program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL), sertifikasi tanah, dan transformasi layanan digital. Dengan 581 karyawan yang tersebar di seluruh provinsi, tekanan pekerjaan yang tinggi, terutama di daerah dengan banyak administrasi dan pelayanan publik seperti Kota Pontianak, dapat berdampak negatif pada kualitas hidup karyawan. Ketidakseimbangan di tempat kerja dapat menyebabkan gejala stres kerja, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas (Exacta et al., 2022). Oleh karena itu, sangat penting bagi ATR/BPN untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan fleksibilitas jam kerja, mendukung teknologi informasi, dan menetapkan kebijakan kerja yang lebih humanis untuk memastikan bahwa kinerja pegawai tetap optimal dan berkelanjutan.

Lingkungan tempat bekerja menjadi perhatian serius karyawan dikarenakan mereka akan banyak menghabiskan waktu kerja dengan lingkungan kerja tersebut baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja non fisik *(non-physical work environment)* merujuk pada kondisi psikologis dan sosial di tempat kerja yang mencakup hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem komunikasi dan penghargaan (Lingga et al., 2022). Aspek non-fisik lingkungan kerja di Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kalimantan Barat sangat penting untuk menentukan kenyamanan kerja dan motivasi pekerja, terutama di tengah tingginya permintaan untuk program strategis nasional seperti layanan pertanahan digital dan sertifikasi tanah. Karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika dalam tempat mereka bekerja terjalin komunikasi yang efektif, hubungan antar pegawai yang harmonis, dan pimpinan yang menunjukkan empati dan keterbukaan (Banna & Prahiawan, 2024).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh *non-physical work environment* terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak, baik secara langsung maupun tidak langsung, menggunakan variabel mediasi *work-life balance*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang cara-cara di mana kondisi lingkungan kerja dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif dengan membuat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

LANDASAN TEORI

Non-physical Work Environment

Non-physical work environment (lingkungan kerja non fisik) adalah kondisi hubungan kerja yang melibatkan interaksi antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja sejawat, yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Lingga et al., 2022). Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek psikologis dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Indikator dari lingkungan kerja non fisik meliputi; (1) hubungan antar karyawan dan pimpinan, (2) kerja sama antar kelompok, serta (3) kelancaran komunikasi (Qurbi & Saroyo, 2023). Penelitian oleh Subagio et al (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Banna & Prahiawan (2024) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening . Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Work-Life Balance

Work-life Balance adalah pilihan untuk mengelola kewajiban pribadi dan pekerjaan serta tanggung jawab keluarga, sedangkan dari perspektif bisnis, *work-life balance* adalah pilihan perusahaan ketika karyawan fokus pada pekerjaan mereka (Novitasari & Dessyarti, 2022). Indikator pengukuran *work-life balance* meliputi; (1) keseimbangan waktu *(time balance)* yang mengacu pada seberapa besar waktu yang dialokasikan seseorang untuk pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga. (2) keseimbangan keterlibatan *(involvement balance)* yaitu sejauh mana seseorang secara psikologis dan emosional terlibat dalam aktivitas pekerjaan maupun aktivitas pribadi. (3) keseimbangan kepuasan *(satisfaction balance)* merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap peran dan aktivitas yang dijalani, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Exacta et al., 2022). Dalam konteks organisasi, keseimbangan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sari et al (2024) menyatakan bahwa karyawan dengan *work-life balance* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Penelitian oleh Saputra et al (2024) menekankan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan kerja sebagai bentuk dukungan terhadap *work-life balance* dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan efektivitas kerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, *work-life balance* dapat dipahami sebagai faktor penting yang tidak hanya menunjang kesejahteraan individu, tetapi juga berperan strategis dalam peningkatan kinerja karyawan.

Employee Performance

Employee performance (kinerja karyawan) adalah proses yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang dapat berupa prestasi dan efektivitas kerja (Widyanty & Prasetya, 2023). Menurut Situmorang et al (2023) *employee performance* dapat

menjadi tolak ukur dalam mengambil keputusan terkait promosi jabatan, kompensasi, pelatihan karyawan dan keputusan untuk hubungan kerja. Indikator pengukuran *employee performance* meliputi; (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pelaksanaan tugas, dan (4) tanggung jawab (D. L. Sari et al., 2021). Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena berdampak langsung pada produktivitas, kualitas layanan, dan keunggulan kompetitif (Wijayanti & Wardhani, 2022). Kinerja biasanya diukur melalui beberapa dimensi seperti kemampuan menyelesaikan tugas, komitmen, dan kemampuan beradaptasi. Penelitian Asari (2022) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara signifikan memengaruhi *employee performance*. Oleh karena itu, peningkatan *employee performance* memerlukan pemahaman yang komprehensif terhadap faktor individu maupun konteks kerja yang memengaruhi karyawan di tempat kerja.

Hubungan Antar Variabel

Non-physical Work Environment* Terhadap *Employee Performance

Lingkungan kerja non-fisik memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh Subarno et al (2025) perhatian terhadap faktor-faktor non-fisik di lingkungan kerja, seperti estetika, kenyamanan, dan keselamatan, memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, kajian oleh Karina et al. menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun *non*-fisik, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Karina & Gadzali, 2020). Penelitian lebih lanjut oleh Authar et al. menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada keberhasilan organisasi (Authar ND et al., 2021). Dengan demikian, mengelola dan merancang lingkungan kerja non-fisik yang positif menjadi semakin penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dari karyawan mereka (Hakim et al., 2023; Sugiharjo et al., 2022).

Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance

Hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan relevan dengan kebutuhan karyawan saat ini. Sejumlah studi menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian oleh Sabrina & Kurniawati (2024) ditemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai moderator yang memperkuat hubungan ini. Selain itu, penelitian oleh Susanto et al (2022) menegaskan bahwa *work-life balance* berdampak secara positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, di mana kepuasan kerja juga berfungsi sebagai mediator dalam hubungan tersebut. *Work-life balance* tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan hidup secara keseluruhan, mengurangi stres terkait pekerjaan (Gragnano et al., 2020). Penelitian-penelitian ini membawa pemahaman baru tentang pentingnya menciptakan kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang efektif dalam organisasi, untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.

Non-physical Work Environment* Terhadap *Work-Life Balance

Hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan *work-life balance* telah menjadi topik yang menarik dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Beberapa studi menunjukkan bahwa faktor-faktor non-fisik, seperti dukungan sosial, fleksibilitas kerja, dan budaya organisasi, berperan penting dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian oleh

Bhale et al (2023) mendapati bahwa dukungan sosial di tempat kerja, baik dari rekan kerja maupun atasan, dapat memfasilitasi *work-life balance* yang lebih baik. Pragiwani (2025) Mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non-fisik dapat berpengaruh terhadap kualitas *work-life balance* yang di rasakan oleh karyawan. Peneliti lainnya menemukan bahwa bahwa tekanan yang berasal dari tempat kerja dapat mempengaruhi pengalaman pemulihan kerja dan, akibatnya, memengaruhi keseimbangan kerja-hidup (Alenezi et al., 2022). Penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya meninjau aspek-aspek non-fisik dalam lingkungan kerja untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Non-physical Work Environment Terhadap *Employee Performance* dimediasi *Work-Life Balance*

Dalam konteks penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh keseimbangan kerja-hidup, terdapat sejumlah temuan yang signifikan. Penelitian oleh Soelistya & Gresik (2024) menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung, seperti komunikasi yang baik, dukungan manajerial, dan rasa aman, dapat secara langsung meningkatkan keseimbangan kerja-hidup karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, penelitian oleh Silvia et al (2024) menyatakan bahwa aspek-aspek non-fisik dari lingkungan kerja, termasuk fleksibilitas dan dukungan sosial, secara signifikan meningkatkan keseimbangan kerja-hidup, yang berdampak pada efisiensi dan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Madalahi et al (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang fleksibel tidak hanya mengurangi stres kerja, tetapi juga meningkatkan keseimbangan kerja-hidup, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang positif menjadi semakin penting agar organisasi dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal melalui keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Hipotesis dan Kerangka Konseptual Penelitian

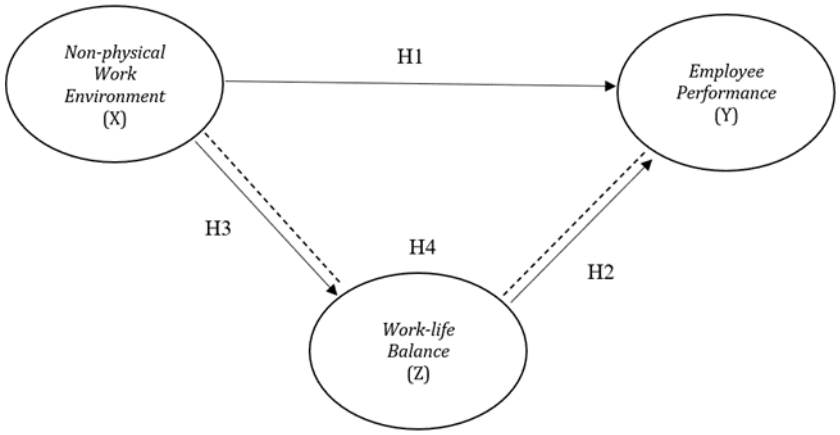
Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas variabel *self-confidence, career guidance, work interest,* dan *work readiness,* maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: *Non-physical Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*

H3: *Non-physical Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work-Life Balance*

H4: *Non-physical Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance* dimediasi *Work-Life Balance*



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian asosiatif kausal metode kuantitatif. Untuk penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden melalui *Google Form*. Kuesioner ini dinilai menggunakan skala likert dari 1 hingga 5 dan digunakan sebagai sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi diambil sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dalam penelitian (Slamet & Aglis, 2020). Penelitian ini melibatkan 115 karyawan, dengan kriteria; (1) karyawan ATR/BPN (Agraria Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional) di Kota Pontianak Kalimantan Barat, (2) sudah bekerja minimal 1 tahun.

Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang digunakan bersama dengan program Smart PLS 4.0. Model pengukuran, juga dikenal sebagai *outer model* dengan melakukan uji validitas untuk mengevaluasi validitas item pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Nilai *loading factor* harus lebih dari 0,70, yang berarti instrumen penelitian dapat dianggap valid. Uji reliabilitas juga dilakukan untuk menguji alat analisis yang digunakan dalam penelitian. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus lebih dari 0,5 dan *Cronbach's Alpha* (CA) harus lebih dari 0,7 (Hair et al., 2021). Untuk mengevaluasi kelayakan model penelitian yang dibangun, uji Model Struktural *(inner model)* dengan analisis *Fit Model*. Evaluasi ini menggunakan *R-square* untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Kriteria untuk evaluasi ini adalah: > 0,75 substansial; 0,50–0,75 moderat; 0,25–0,50 lemah; dan < 0,25 sangat lemah (Hair et al., 2021). Uji hipotesis melalui evaluasi *t-Statistic* dan *P-Value*, hipotesis diterima apa bila nilai *T-Statistic* > 1,96 atau nilai *P-Value* < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Terdapat 115 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 1. Karakteristik Responden

Categories	Items	Frekuensi (N)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	41,74%
	Perempuan	67	58,26%

Total		**115**	**100%**
Usia	20–30 Tahun	74	64,35%
	31-40 Tahun	24	20,87%
	41- >50 Tahun	17	14,78%
Total		**115**	**100%**
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	9	7,83%
	D1/D2/D3	18	15,65%
	Sarjana (S1)	76	66,09%
	Magister/Pascasarjana (S2)	12	10,43%
Total		**115**	**100%**
Lama Bekerja	1 Tahun	21	18,26%
	2-6 Tahun	62	53,91%
	7-12 Tahun	32	27,83%
	Total	**115**	**100%**

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 penelitian ini memiliki responden 115 orang dimana merupakan pegawai Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Sebagian besar responden adalah perempuan (58,26%) dan kebanyakan berada dalam rentang usia 20–30 tahun (64,35%). Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir sarjana (66,09%) dan masa kerja lebih dari 2-6 tahun (53,91%).

Model Pengukuran *(Outer Model)*

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah bagian dari analisis data yaitu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen yang digunakan. Hasil uji ini ini memberikan gambaran sejauh mana alat ukur yang diterapkan dapat dipercaya dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Berikut adalah hasil pengujian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Item	*Validity Test*		CA	*Reliability Test*		Keterangan
		Outer Loading	Keteragan		AVE	CR	
Non-physical Work Environment (X)	NWE1	0.913	Valid	0.900	0.834	0.938	*Reliable*
	NWE2	0.912	Valid				*Reliable*
	NWE3	0.914	Valid				*Reliable*
Work-Life Balance (Z)	WLB1	0.901	Valid	0.891	0.821	0.932	*Reliable*
	WLB2	0.911	Valid				*Reliable*
	WLB3	0.906	Valid				*Reliable*
Employee Performance (Y)	EP1	0.859	Valid	0.889	0.749	0.923	*Reliable*
	EP2	0.843	Valid				*Reliable*
	EP3	0.877	Valid				*Reliable*
	EP4	0.883	Valid				*Reliable*

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap indikator pada model yang dibangun memenuhi kriteria valid dan reliabel. Indikator-indikator yang ada memiliki nilai *Outer Loading* yaitu >0.70. Kriteria validitas dan relialibitas instrumen penelitian menurut

Hair et al. (2021) dimana *Outer Loading* idealnya >0.70 hal ini menunjukkan bahwa semua metrik valid dan memadai untuk mengukur komposisi dari keseluruhan model yang dihasilkan. Skor uji *Construct Reliability* (CR) dari setiap variabel juga memiliki nilai >0.70. Ini menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel dan dapat secara konsisten mengukur struktur di seluruh model yang dibangun. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tiga ukuran utama, yakni *Cronbach's Alpha* (CA), *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Composite Reliability* (CR). Hasilnya memperlihatkan bahwa seluruh konstruk berada di atas batas minimum yang direkomendasikan dalam penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini tidak hanya memenuhi kriteria validitas tetapi juga memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga layak dijadikan dasar dalam analisis berikutnya.

Tabel 3. ***Discriminant Validity – HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)***

	Employee Performance	***Non-physical Work Environment***	***Work-Life Balance***
Employee Performance			
Non-physical Work Environment	0.601		
Work-Life Balance	0.644	0.896	

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas *non-physical work environment - employee performance* memiliki nilai 0.601 berarti kurang dari <0.90 maka dapat dianggap valid. *Discriminant validity* antara kedua konstruk ini terpenuhi yang dimana variabel *Work-life balance - employee performance* memiliki nilai 0.644 maka di anggap valid otomatis *discriminant validity* terpenuhi. *Work-life balance - non-physical work environment* memiliki nilai 0.896 meski hampir mencapai batas 0.90 tapi masih dianggap valid karena masih di bawah 0.90. Berdasarkan kriteria dari Hair et al. (2021), nilai HTMT <0.90 maka konstruk tersebut dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik tidak tumpang tindih secara konseptual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Model Struktural *(Inner Model)*

Model Fit Analysis* dan Evaluasi *R-square

Model Fit Analysis dilihat dari evaluasi *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI), SRMR dapat diterima apabila memiliki nilai ≤ 0,08, NFI dapat diterima apabilai memiliki nilai ≥ 0,8 dan evaluasi *R-square* untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria > 0,75 substansial, 0,50 – 0,75 moderat, 0,25 – 0,50 lemah dan < 0,25 sangat lemah (Hair et al., 2021). Hasil pengujian *R-square* sebagai berikut:

Tabel 4. ***Model Fit Analysis* dan Evaluasi *R-square***

Evaluasi	**Nilai**	**Kriteria**
SRMR	0.062	Diterima
NFI	0.856	Diterima

Variabel	**Nilai *R-square***	
Work-life Balance (Z)	0.354	Lemah
Employee Performance (Y)	0.650	Moderat

Sumber: Data diolah 2025

Hasil evaluasi *model fit* menunjukkan bahwa model cocok dengan data yang digunakan, dengan nilai SRMR sebesar 0,062 dan NFI sebesar 0.856. Hasil evaluasi nilai *R-square* menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai *R-square* 0,354, yang menunjukkan bahwa 35,4% variabilitasnya dapat disebabkan oleh variabel independen dalam model dan berada dalam kategori lemah. Sebaliknya, variabel *employee performance* memiliki nilai *R-square* 0.650, yang menunjukkan bahwa 65% variabilitasnya dapat disebabkan oleh variabel independen dalam model dan berada dalam kategori substansial. Hal ini menunjukkan bahwa konstruksi model memiliki kemampuan yang kuat untuk menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, model ini layak digunakan untuk memeriksa bagaimana variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara langsung maupun hubungan tidak langsung antar variabel. Terdapat 4 hipotesis pada penelitian ini dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 5. *Hypothesis testing*

Hypothesis	*Path*	*Original Sample*	*T-Statistic*	*P-Value*	*Result*
	Direct Effect				
H1	*Non-physical Work Environment → Employee Performance*	0.229	2.209	0.028	Diterima
H2	*Work-Life Balance → Employee Performance*	0.395	3.265	0.001	Diterima
H3	*Non-physical Work Environment → Work-Life Balance*	0.806	20.757	0.000	Diterima
	***Indirect Effect* (Mediasi)**				
H4	*Non-physical Work Environment → Work-Life Balance → Employee Performance*	0.318	3.183	0.002	Diterima

Sumber: Data diolah 2025

Dalam pengujian hipotesis terdapat 2 hal yang perlu di perhatikan, yaitu pengujian hipotesis langsung dapat diterima apabila nilai *t-Statistic* > 1.96 atau *P-Value* < 0.05 dan pengaruh positif atau negatif dilihat dari nilai *original sample*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disajikan dalam Tabel 5, diketahui bahwa seluruh jalur hubungan antar variabel menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *P-value* < 0.05, sehingga semua hipotesis dapat diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Non-physical Work Environment* berpengaruh secara langsung terhadap *Employee Performance* dengan nilai *original sample* sebesar 0.229, *T-statistic* sebesar 2.209, dan *P-value* sebesar 0.028. Selain itu, *Work-Life Balance* juga memiliki pengaruh langsung terhadap *Employee Performance* dengan nilai *original sample* sebesar 0.395 (*T-statistic* = 3.265, *P-value* = 0.001), yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik dapat meningkatkan performa kerja pegawai. Sementara itu, pengaruh langsung dari *Non-physical Work Environment* terhadap *Work-Life Balance* juga sangat signifikan, dengan nilai *original sample* sebesar 0.806, *T-statistic* sebesar 20.757, dan *P-value* sebesar 0.000. Temuan ini memperkuat bahwa lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan antar individu, kerja sama tim, dan kelancaran komunikasi, memainkan peran penting dalam membentuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai.

Hasil pengujian terhadap jalur mediasi menunjukkan bahwa *Non-physical Work*

Environment berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Employee Performance* melalui *Work-Life Balance*, dengan nilai *original sample* sebesar 0.318, *T-statistic* sebesar 3.183, dan *P-value* sebesar 0.002. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara lingkungan kerja nonfisik dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja nonfisik yang kondusif tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga meningkatkan kualitas keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya turut mendongkrak performa karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Non-physical Work Environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* baik secara langsung maupun melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non-fisik, seperti kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, kerja sama tim, serta kelancaran komunikasi internal, memainkan peranan penting dalam meningkatkan performa karyawan. Hal ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Non-physical Work Environment* yang positif secara psikososial dapat meningkatkan *Employee Performance* (Marihi, 2023; Silvia et al., 2024; Karina & Gadzali, 2020). Pada lingkungan kerja seperti Kantor ATR/BPN Kota Pontianak, di mana karyawan dihadapkan pada tuntutan administrasi yang tinggi, pelayanan publik yang kompleks, dan kebutuhan terhadap koordinasi lintas divisi, aspek nonfisik dari lingkungan kerja menjadi sangat krusial dalam menjaga performa kerja yang optimal. *Work-Life Balance* terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap *Employee Performance*. Karyawan ATR/BPN yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* mampu meningkatkan *Employee Performance* (Gragnano et al., 2020; Sabrina & Kurniawati, 2024; Susanto et al., 2022).

Non-physical Work Environment dapat berpengaruh terhadap kualitas *work-life balance* yang di rasakan oleh karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Bhale et al (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani (2025). *Non-physical Work Environment* yang positif mendorong karyawan untuk merasa lebih dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih mampu mengelola stres kerja dan membuat kualitas *Work-Life Balance* yang lebih baik dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan *Employee Performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* dapat memediasi hubungan antara *Non-physical Work Environment* terhadap *Employee Performance* (Silvia et al., 2024). Dalam konteks ATR/BPN Kota Pontianak, penguatan kebijakan kerja yang mendukung fleksibilitas, komunikasi terbuka, dan hubungan kerja yang sehat dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Non-physical Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Work-Life Balance* sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja nonfisik yang mencakup hubungan kerja yang harmonis, kerja sama tim yang solid, serta komunikasi yang lancar mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong performa kerja yang optimal. Hasil ini menegaskan bahwa faktor psikososial di tempat kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya di lingkungan kerja yang kompleks seperti Kantor ATR/BPN Kota Pontianak.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan variabel lain seperti stres kerja atau kepuasan kerja sebagai mediasi tambahan, serta memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi hasil. Bagi ATR/BPN Kota Pontianak, disarankan untuk terus membina hubungan kerja yang baik, memperkuat kerja sama tim, serta membangun budaya komunikasi yang terbuka dan suportif, guna menciptakan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja, sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

DAFTAR REFERENSI

Alenezi, N. K., Alyami, A. H., Alrehaili, B. O., Arruhaily, A. A., Alenazi, N. K., & Radman Al-Dubai, S. A. (2022). Prevalence and Associated Factors of Burnout Among Saudi Resident Doctors: A Multicenter Cross-Sectional Study. *Alpha Psychiatry*, *23*(4), 173–183. https://doi.org/10.5152/alphapsychiatry.2022.21361

Arief Subagio, Supardi Supardi, & Agus Dharmanto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *3*(1), 199–210. https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2201

Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2001), 843–852. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565

Authar ND, M., Puteh, A., & Pane, A. (2021). Correlation Between Company Condition and Work Achievement Of Employees in PT. Plantation Nusantara IV Balimbingan Plantation. *International Journal of Engineering, Science and Information Technology*, *1*(2), 114–119. https://doi.org/10.52088/ijesty.v1i2.122

Banna, M. H. Al, & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative: Journal Of Social Science …*, *4*, 548–570. http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12423

Bhale, H., Chavan, S., & Kamble, C. (2023). *International Journal of Resaearch Publication and Reviews Pet Adoption System*. *4*(6), 3778–3782.

Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Analisis Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *10*(3), 288–302. https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i3.2092

Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(3), 9–11. https://doi.org/10.3390/ijerph17030907

Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *Journal of Tourism Research*, *6*(2).

Hakim, A., Sugiono, E., & Nurwulandari, A. (2023). The Influence of Intrinsic Motivation, Non-Physical Work Environment, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Its Impact on Work Commitment. *Journal of World Science*, *2*(8), 1214–1228. https://doi.org/10.58344/jws.v2i8.383

Jihana Ayu Wijayanti, & Rike Kusuma Wardhani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jantra Techno

Indonesia di Kota Malang. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, *1*(3), 184–198. https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.680

Marihi, L. O. (2023). Productivity in the workplace and Its relation to physical and intangible factors. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *1*(3), 138–149. https://doi.org/10.60079/ajeb.v1i3.115

Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). The Influence Of Work-Life Balance On Turnover Intention with Employee Engagement as an Intervening Variabele (Study PO Jaya). *Edunomika*, *06*(01), 1–18.

Ownership, C., & Expertise, A. C. (2024). *Ilomata International Journal of Tax & Accounting*. *5*(1), 28–43.

Pragiwani, M., & Pragiwani, M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja , Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Stie Indonesia Jakarta* . *3*(2).

Qurbi, M. R., & Saroyo. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, *6*, 1438–1455.

Rachelisa Lingga, T. K., Lubis, A. N., & Sembiring, B. K. F. (2022). The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Capabilities on Teacher Performance with Level of Work Stress as Intervening Variable on COVID-19 Pandemic at Immanuel Christian School of Medan. *International Journal of Research and Review*, *9*(4), 292–300. https://doi.org/10.52403/ijrr.20220435

Sabrina, C., & Kurniawati, D. T. (2024). Exploring the relationship between talent management, work-life balance, and job satisfaction in state-owned banking: a mediation analysis. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *13*(4), 200–208. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i4.3323

Saputra, F., Ali, H., & Hadita, H. (2024). *Determinasi Produktivitas Karyawan : Analisis Work Life Balance , Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *2*(4), 159–169.

Sari, A. K., Raya, S., Raya, U. S., & Balance, W. L. (2024). *Kepuasan Kerja Karyawan : Tinjauan Atas Promosi Jabatan , Work Life Balance , Dan*. *2*, 43–50.

Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, *794*(1). https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085

Silvia, M. A., Harianto, B. ., & Mochklas, M. (2024). Exploring Non-Physical Work Environments and Performance: A Case Study of PPNPN Government Employees in Aviation Education. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, *3*(5), 1671–1684. https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i5.9231

Situmorang, N., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Melalui Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, *12*(3), 633. https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.890

Slamet, R., & Aglis, A. H. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. In *Deepublish* (p. 373).

Soelistya, D., & Gresik, U. M. (2024). *Seminar Nasional FMI 2024 Manado Seminar Nasional FMI 2024 Manado*. *2*(2017), 21–35.

Subarno, A., Indrawati, C. D. S., & Ninghardjanti, P. (2025). The influence of physical and non-

physical factors on employee well-being in office spaces: A comprehensive study of the work environment. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, *1462*(1). https://doi.org/10.1088/1755-1315/1462/1/012023

Sugiharjo, R. J., Nugraha, R. S., Parashakti, R. D., & Oktaviar, C. (2022). the Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, *82*. https://doi.org/10.7176/jrdm/82-04

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 13). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876

Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). *Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan 89*. *2*(1), 89–102.

Widyanty, W., & Prasetya, P. (2023). Turnover Intention in Healthcare Workers: An Investigation of Work Environment, Employee Performance, And Work Satisfaction Us Mediating Role. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *9*(1), 101. https://doi.org/10.22441/jimb.v9i1.19031

Zahra Hasibuan, D., & Ahmadi Bi Rahmani, N. (2022). The Role of Human Resource Management in an Organization or Company Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi atau Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *3*(3), 967–972. https://doi.org/10.53697/emak.v3i3