WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* BADAN PERTANAHAN NASIONAL PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

RIKA ASARI
NIM. B1021191103

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* BADAN PERTANAHAN NASIONAL PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

RIKA ASARI
NIM. B1021191103

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Rika Asari
NIM	: B1021191103
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* BADAN PERTANAHAN NASIONAL PONTIANAK

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 21 Juli 2025

Rika Asari
NIM. B1021191103

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Rika Asari
NIM	: B1021191103
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 02 Juli 2025

Judul Karya Akhir* :
WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* BADAN PERTANAHAN NASIONAL PONTIANAK

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 21 Juli 2025

Rika Asari
NIM. B1021191103

LEMBAR YURIDIS

***WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* BADAN PERTANAHAN NASIONAL PONTIANAK**

Penanggung jawab Yuridis

Rika Asari
B1021191103

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 02 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si. NIP. 197506081998021001		
Pembimbing 2	Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M. NIP. 199101122023212043		
Penguji 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001		
Penguji 2	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. NIP. 199111272022031006		

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"*Work-Life Balance* Sebagai Mediasi Pengaruh *Non-Physical Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Badan Pertanahan Nasional Pontianak"** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen pembimbing Riset Karya Akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
9. Orang tua tercinta, Bapak Achmad Sobari dan Ibu Sumirsah atas doa, motivasi, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Abang saya tersayang, Agus Sugianto yang selalu memberikan doa, dukungan, kepada penulis untuk tetap semangat menyelesaikan pendidikan di jenjang Sarjana.
11. Program Bidikmisi Tahun 2019 yang telah memberikan dukungan beasiswa selama 4 tahun untuk penulis menempuh pendidikan di jenjang Sarjana.
12. Teman-teman yang selalu ada dan mendukung serta mendoakan penulis untuk tetap semangat dan tidak menyerah.

13. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu.

Pontianak, 21 Juli 2025

Rika Asari
NIM. B1021191103

WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* BADAN PERTANAHAN NASIONAL PONTIANAK

Rika Asari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

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.

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

WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASI PENGARUH *NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* BADAN PERTANAHAN NASIONAL PONTIANAK

Rika Asari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of the non-physical work environment on employee performance, both directly and through the mediation of work-life balance among employees of the Agrarian and Spatial Planning/National Land Agency (ATR/BPN) in Pontianak City. This study involved 115 employees from the Agrarian and Spatial Planning/National Land Agency (ATR/BPN) office in Pontianak City. Data analysis was conducted using PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modelling), implemented through the Smart PLS 4.0 programme. The results of the study indicate that the non-physical work environment has a significant influence on employee performance, the Non-Physical Work Environment has a significant influence on Work-Life Balance, and Work-Life Balance plays a significant mediating role in the relationship between the Non-Physical Work Environment and employee performance. It is hoped that this study will assist the leadership of the Agrarian and Spatial Planning/National Land Agency (ATR/BPN) in the city of Pontianak in understanding the Non-Physical Work Environment and Work-Life Balance in shaping employee performance.

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

RINGKASAN KARYA AKHIR

WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASI PENGARUH NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE BADAN PERTANAHAN NASIONAL PONTIANAK

1. Latar Belakang

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".

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.

2. Permasalahan

1) Apakah *Non-physical Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance* di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak?

2) Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance* di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak?

3) Apakah *Non-physical Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work-Life Balance* di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak?

4) Apakah *Non-physical Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance* dimediasi *Work-Life Balance* di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Non-physical Work Environment* terhadap *Employee Performance* di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak.

2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak.

3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Non-physical Work Environment* terhadap *Work-Life Balance* di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak.

4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Non-physical Work Environment* terhadap *Employee Performance* dimediasi *Work-Life Balance* di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Pontianak.

4. 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.

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *Non-physical Work Environment* terhadap *Employee Performance* sebesar 2.209 dan nilai *p-value* 0.028 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, yang dimana *Non-physical Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*.

2) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* sebesar 3.265 dan nilai *p-value* 0.001 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, yang dimana *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*.

3) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *Non-physical Work Environment* terhadap *Work-Life Balance* sebesar 20.757 dan nilai *p-value* 0.000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, yang dimana *Non-physical Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work-Life Balance*.

4) Diperoleh nilai t-hitung *Non-physical Work Environment* terhadap *Employee Performance* di mediasi *Work-Life Balance* sebesar 3.183 dan nilai *p-value* 0.002 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini menunjukkan hipotesis keempat diterima, yang dimana *Work-Life Balance* dapat memediasi hubungan antara *Non-physical Work Environment* terhadap *Employee Performance.*

6. Kesimpulan dan Saran

1) 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.

2) Saran

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 ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 1784
PENDAHULUAN 1784
LANDASAN TEORI 1786
HUBUNGAN ANTAR VARIABEL 1787
METODE PENELITIAN 1789
HASIL DAN PEMBAHASAN 1789
DISKUSI 1793
KESIMPULAN 1794
DAFTAR REFERENSI 1794
LAMPIRAN I SK Dekan xvii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
LAMPIRAN V Kuesioner xxxvi
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlv

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Karakteristik Responden 1790
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 1790
Tabel 3. *Discriminant Validity – HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)* 1791
Tabel 4. Model Fit Analysis dan Evaluasi R-square 1792
Tabel 5. Hypothesis testing 1792

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian 1789

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xvii
LAMPIRAN II Letter of Acceptance xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
LAMPIRAN V Kuesioner xxxvi
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlv