

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

4.1.1 Gambaran umum PKU Muhammadiyah Sruweng

RS PKU Muhammadiyah Sruweng merupakan salah satu rumah sakit umum yang berada di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah dan berlokasi di Jalan Raya Sruweng Nomor 5, Kecamatan Sruweng, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Rumah sakit ini didirikan sebagai bentuk kontribusi Muhammadiyah dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Kehadiran RS PKU Muhammadiyah Sruweng diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang berkualitas, mudah dijangkau, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Sebagai rumah sakit umum, RS PKU Muhammadiyah Sruweng memberikan berbagai pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat (IGD), serta berbagai pelayanan penunjang medis lainnya. Dalam pelaksanaannya, rumah sakit didukung oleh tenaga medis, tenaga keperawatan, dan tenaga kesehatan lainnya yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang masing-masing. Dukungan sumber daya manusia yang profesional menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien.

Selain pelayanan medis, RS PKU Muhammadiyah Sruweng juga dilengkapi dengan berbagai fasilitas penunjang yang mendukung proses pemeriksaan, diagnosis, pengobatan, dan rehabilitasi pasien. Fasilitas tersebut meliputi laboratorium, radiologi, instalasi farmasi, kamar operasi, fisioterapi, rehabilitasi medik, konsultasi gizi, serta layanan ambulans. Ketersediaan fasilitas tersebut menjadi bagian dari upaya rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif kepada masyarakat.

Dalam perkembangannya, RS PKU Muhammadiyah Sruweng terus melakukan peningkatan kualitas pelayanan, baik dari aspek sumber daya manusia, sarana dan prasarana, maupun sistem pelayanan yang diterapkan. Upaya tersebut dilakukan untuk menjawab kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang semakin berkembang. Dengan dukungan fasilitas yang memadai dan tenaga kesehatan yang profesional, RS PKU Muhammadiyah Sruweng berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat Kabupaten Kebumen dan wilayah sekitarnya.

4.1.2 Visi dan Misi PKU Muhammadiyah Sruweng

1. Visi

Visi dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng antara Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng menjadi Rumah Sakit pilihan utama di Kebumen yang memberikan pelayanan prima dan Islami dengan berorientasi pada kepuasan pelanggan.

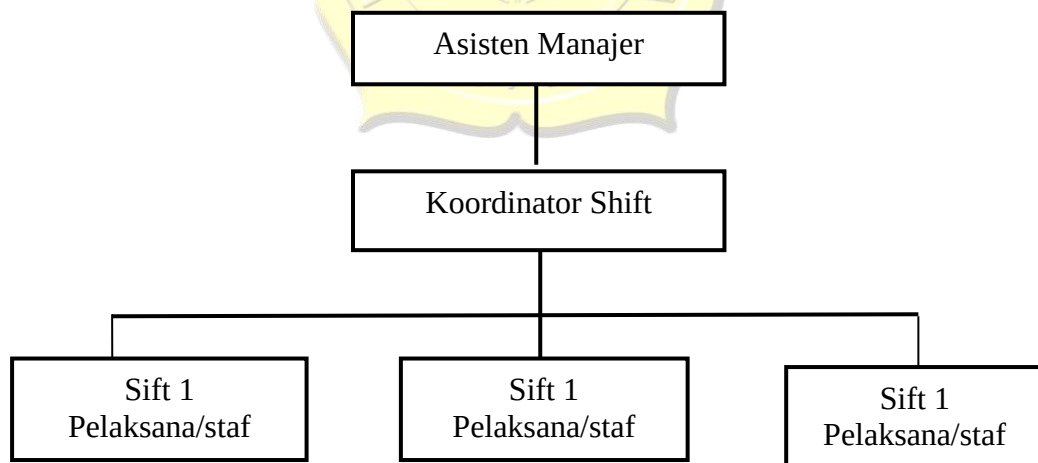
2. Misi

Misi dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng antara lain yaitu:

- a. Mengembangkan pelayanan kesehatan yang komprehensif baik fisik, jiwa maupun spritual untuk mewujudkan pelayanan yang prima.
- b. Meningkatkan sumber daya insani yang kompeten dan Islami.
- c. Mewujudkan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

4.1.3. Struktur Organisasi Ruangan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng.

Gambar IV - 1
Struktur Organisasi Ruang Bangsal Pada Rumah Sakit



Berikut ini adalah tugas dari struktur organisasi masing-masing ruangan / bangsal :

- 1) Asisten Manajer

Tugas asisten manajer perawat di bangsal rumah sakit membantu manajer perawat dalam manajemen bangsal. Asisten manajer perawat bertanggung jawab sebagian atas manajemen bangsal.

2) Koordinator Sift

Tugas koordinator sift yaitu mengkoordinasikan, mengatur jadwal, dan bertanggung jawab atas sift tersebut.

3) Pelaksana/staf bertugas melaksanakan perintah koordinator sift untuk melakukan kewajiban dan tanggung jawab pada bangsal tersebut.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik individu, penyajian data dalam bentuk tabel, situasi, atau kelompok tertentu. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk memaparkan data responden. Proses analisis tersebut dilakukan melalui Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 65 responden, karakteristik responden dapat diidentifikasi sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 65 responden, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel IV - 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki laki	22	34%
2	Perempuan	43	66%
Total		65	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel IV-1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 22 orang, atau 34% dan jumlah pegawai dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 43 orang, atau 66%. Klasifikasi responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa perempuan mendominasi dikarenakan di PKU Muhammadiyah Sruweng, mayoritas perawat adalah perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 65 responden, karakteristik responden berdasarkan usia dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel IV - 2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	21-30 tahun	24	37%
2	31-40 tahun	36	55%
3	>40 tahun	5	8%
Total		65	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel IV-2 diketahui bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 24 orang, atau sebesar 37%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 36 orang, atau sebesar 55%. Responden dengan usia >40 tahun sebanyak 5 orang, atau sebesar 8%

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 65 responden, karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel IV - 3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	0-5 tahun	26	40%
2	6-10 tahun	11	17%
3	11-15 tahun	12	18%
4	>15 tahun	16	25%
Total		65	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel IV-3 diketahui bahwa responden dengan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 26 orang, atau sebesar 40%. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang, atau sebesar 17%. Responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang, atau sebesar 18%. Responden dengan masa kerja >15 tahun sebanyak 16 orang, atau sebesar 25%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan status pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 65 responden, berdasarkan masa kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel IV - 4
Klasifikasi Responden Berdasarkan status pegawai

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Kontrak	38	58%
2	Tetap	27	42%
Total		65	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel IV-4 diketahui bahwa responden dengan status pegawai kontrak sebanyak 38 orang, atau sebesar 58%. Responden dengan status pegawai tetap sebanyak 27 orang, atau sebesar 42%.

4.3 Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari sampel sebanyak 65 responden. Proses analisis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer SPSS for Windows versi 31.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid atau sah sebagai alat ukur pada setiap instrumen variabel. Pada penelitian ini, uji validitas diterapkan pada seluruh instrumen variabel penelitian, yaitu *Work Life Balance*, Lingkungan Non Fisik, *Work Engagement*, dan Kinerja Pegawai. Setiap instrumen variabel dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya, instrumen akan dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Penelitian ini melibatkan 65 responden sebagai jumlah sampel (n), dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Berdasarkan tingkat signifikansi tersebut, nilai r_{tabel} yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$df(\text{degree of freedom}) =$

$$n - 2$$

$$65 - 2 = 63$$

Dari hasil perhitungan (df), diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,2441. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk setiap instrumen variabel penelitian yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows versi 31.

1. Variabel *Work Life Balance*

Hasil analisis uji validitas variabel *work life balance* dengan menggunakan SPSS versi 31 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV - 5
Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance*

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,741	0,244	Valid
X1.2	0,687	0,244	Valid
X1.3	0,687	0,244	Valid
X1.4	0,774	0,244	Valid
X1.5	0,773	0,244	Valid
X1.6	0,761	0,244	Valid

Sumber : *Data Primer Diolah, 2026*

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat pada Tabel IV-5, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel *work life balance* memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,244) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel *work life balance* dinyatakan valid.

2. Lingkungan Non Fisik

Hasil analisis uji validitas variabel lingkungan non fisik dengan menggunakan SPSS versi 31 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV - 6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Non Fisik

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,730	0,244	Valid
X2.2	0,710	0,244	Valid
X2.3	0,697	0,244	Valid
X2.4	0,699	0,244	Valid
X2.5	0,763	0,244	Valid
X2.6	0,734	0,244	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat pada Tabel IV-6, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel lingkungan non fisik memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,244) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel *work life balance* dinyatakan valid.

3. Work Engagement

Hasil analisis uji validitas variabel *work engagement* dengan menggunakan SPSS versi 31 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV - 7
Hasil Uji Validitas Variabel Work Engagement

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0,635	0,244	Valid
Y1.2	0,564	0,244	Valid
Y1.3	0,600	0,244	Valid
Y1.4	0,580	0,244	Valid
Y1.5	0,576	0,244	Valid
Y1.6	0,684	0,244	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat pada Tabel IV-7, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel *work engagement* memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,244) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel *work engagement* dinyatakan valid.

4. Kinerja pegawai

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS versi 31 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV - 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y2.1	0,735	0,244	Valid
Y2.2	0,641	0,244	Valid
Y2.3	0,804	0,244	Valid
Y2.4	0,670	0,244	Valid
Y2.5	0,747	0,244	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang terdapat pada Tabel IV-8, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,244) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk menguji reliabilitas kuesioner yang digunakan, dilakukan analisis dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Cronbach Alpha berfungsi sebagai acuan untuk menggambarkan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan seluruh skala variabel yang ada. Koefisien *Cronbach Alpha* menggambarkan sejauh mana korelasi antara skala yang dibuat dengan semua indikator skala yang ada, dengan tingkat keyakinan tertentu.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada semua variabel penelitian, yaitu variabel *work life balance*, lingkungan non fisik, *work engagement*, dan kinerja pegawai. Menurut Ghozali (2018), instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 atau 60%. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini yang dianalisis menggunakan program SPSS 31 for windows.

Tabel IV - 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Syarat reliabel	ket
1	<i>Work life balance</i>	0,825	$\alpha > 0,60$	Reliabel
2	Lingkungan non fisik	0,815	$\alpha > 0,60$	Reliabel
3	<i>Work engagement</i>	0,653	$\alpha > 0,60$	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0,766	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel IV-9 di atas, terlihat bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* > syarat reliabilitas (0,60). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksud untuk menentukan apakah model regresi dapat dipakai. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam persamaan regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Terjadinya multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ pada masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan, dan $VIF \leq 10$, maka tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel IV - 10
Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural I

No	Variabel bebas	Colinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Work life balance	0,440	2,275
2	Lingkungan non fisik	0,440	2,275

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel IV-10 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variable *work life balance* dan lingkungan non fisik mempunyai nilai $VIF \leq 10$ dan nilai tolerance $\geq 0,10$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural I dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV - 11
Hasil Uji Multikolinearitas Substruktural II

No	Variabel bebas	Colinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Work life balance	0,355	2,817
2	Lingkungan non fisik	0,375	2,668
3	Work engagement	0,381	2,627

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

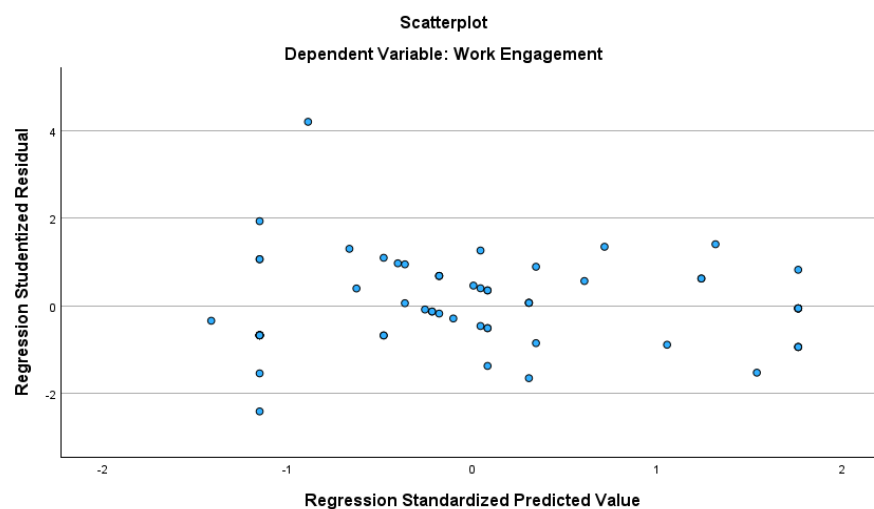
Berdasarkan tabel IV-10 hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variable *work life balance*, lingkungan non fisik dan *work engagement* mempunyai nilai $VIF \leq 10$ dan nilai tolerance $\geq 0,10$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural II dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan kriteria berikut:

- Jika terlihat pola tertentu pada grafik, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, maka model regresi mengalami heteroskedastisitas dan tidak dapat digunakan.
- Jika grafik tidak menunjukkan pola yang jelas, dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan dapat digunakan

Substruktural I

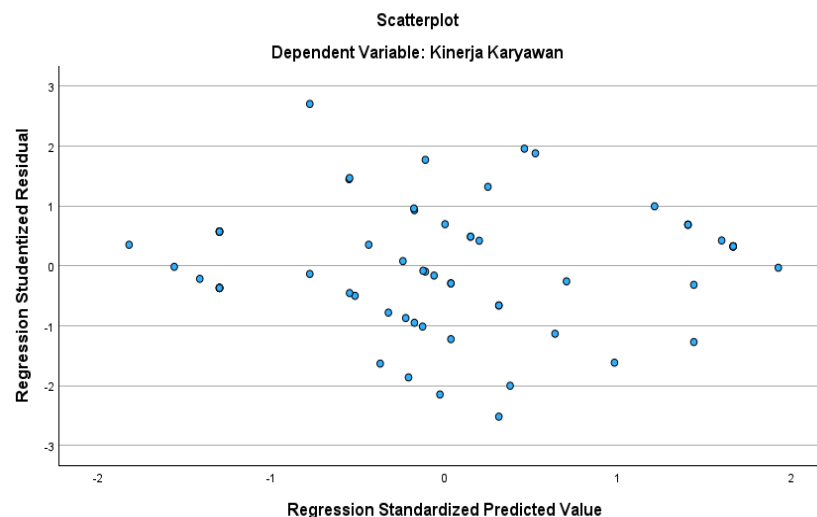


Sumber : Data Premier Diolah, 2026

Gambar IV - 2 **Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I**

Berdasarkan gambar IV-2 menunjukkan bahwa Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan titik-titiknya tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka hal ini digunakan. menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian. Dengan demikian, model regresi tersebut dapat digunakan.

Substruktural II



Sumber : Data Premier Diolah, 2026

Gambar IV - 3 **Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II**

Berdasarkan gambar IV-3 menunjukkan bahwa Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan titik-titiknya tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka hal ini digunakan. menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian. Dengan demikian, model regresi tersebut dapat digunakan .

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi normalitas model regresi. Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji normalitas data, selain melalui analisis grafik. Dasar pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel IV - 12
Hasil Uji Normalitas Substruktural I
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15469644
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.101
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.086

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan IV-12 output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,086 > 0,05. Sesuai dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel IV - 13
Hasil Uji Normalitas Substruktural II
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06056887
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.091
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan IV-13 output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sesuai dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian, dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi.

4.5.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Tidak ada pengaruh signifikansi apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- Terdapat pengaruh signifikansi apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan menggunakan rumus

$$df = n - k \quad (65 - 2 = 63)$$

diperoleh angka t_{tabel} sebesar **1,998**. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV - 14
Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.896	1.459		4.042	<,001
	Work Life Balance	.386	.100	.454	3.844	<,001
	Lingkungan Non Fisik	.329	.101	.387	3.274	.002

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

a. *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan pada tabel IV-14 dapat dilihat bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,844 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,998 ($3,844 > 1,998$). Dilihat dari nilai signifikansi, *Work Life Balance* memiliki nilai sebesar $< 0,001 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* (Z), sehingga H1 diterima.

b. Lingkungan Non Fisik terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan pada tabel IV-14 dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,274 yang berarti lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,998 ($3,274 > 1,998$). Dilihat dari nilai signifikansi, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* (Z), sehingga H2 diterima.

Penentuan ttabel untuk persamaan substural II dengan menggunakan rumus :

$$df = n - k \quad (65 - 3 = 62)$$

diperoleh angka ttabel sebesar **1,999**. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV - 15
Hasil Uji Parsial (Uji t) Substruktural II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.471	1.518		.969	.336
	Work Life Balance	.163	.103	.201	1.578	.120
	Lingkungan Non Fisik	.235	.101	.289	2.331	.023
	Work Engagement	.375	.118	.393	3.190	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

a. *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada tabel IV-15 dapat dilihat bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai thitung sebesar 1,578 yang berarti lebih kecil dari ttabel sebesar 1,999 ($1,578 < 1,998$). Dilihat dari nilai signifikansi, *Work Life Balance* memiliki nilai sebesar $0,120 > 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) terbukti tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga **H3 ditolak**.

b. Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada tabel IV-15 dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai thitung sebesar 2,331 yang berarti lebih besar dari ttabel sebesar 1,999 ($2,331 > 1,998$). Dilihat dari nilai signifikansi, Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai sebesar $0,023 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga H4 diterima.

c. *Work Engagement* Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada tabel IV-15 dapat dilihat bahwa variabel *Work Engagement* memiliki nilai thitung sebesar 3,190 yang berarti lebih besar dari ttabel sebesar 1,999 ($3,190 > 1,998$). Dilihat dari nilai signifikansi, *Work Engagement* memiliki nilai sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Engagement* (Z) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), sehingga H5 diterima.

4.5.2 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan variasi variabel terikat yang ada.

Tabel IV - 16
Hasil Output Koefisien Determinasi Substruktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.607	1.17317

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Non Fisik, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,607 atau dapat diartikan sebesar 60,7% *Work Engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel IV - 17
Hasil Output Koefisien Determinasi Substruktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.631	1.08634

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Lingkungan Non Fisik, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan output di atas dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,631 atau dapat diartikan sebesar 63,1% Kinerja Perawat pada PKU Muhammadiyah Sruweng dipengaruhi oleh *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan *Work Engagement* (Z), sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.5.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi pada penelitian ini di digunakan untuk menentukan seberapa kuat hubungan linier antar dua variabel bebas. Adapun untuk mengetahui besaran korelasi dapat dilihat dari kriteria berikut:

1. $0-0,25$ ada) = korelasi sangat lemah (dianggap tidak)
2. $>0,25-0,5$ = korelasi cukup
3. $.>0,5-0,75$ = korelasi kuat
4. $>0,75-1$ = korelasi sangat kuat

Untuk mengetahui korelasi antar variabel work life balance (X1) dan lingkungan non fisik (X2) dapat dilihat dari hasil tabel sebagai berikut:

Tabel IV - 18
Hasil Uji Analisis Korelasi

		Work Life Balance	Lingkungan Non Fisik
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	.749***
	Sig. (1-tailed)		<,001
	N	65	65
Lingkungan Non Fisik	Pearson Correlation	.749***	1
	Sig. (1-tailed)	<,001	
	N	65	65

***. Correlation is significant at the 0.001 level (1-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, nilai korelasi antara *Work Life Balance* terhadap Lingkungan Non Fisik sebesar 0,749 dengan tingkat signifikansi sebesar <0,001 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara *Work Life Balance* dengan Lingkungan Non Fisik.

4.5.6 Analisis Jalur

Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menguji sejauh mana kekuatan hubungan langsung maupun tidak langsung antara berbagai variabel yang diteliti.

1. Koefisien Jalur

Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independent terhadap dependen. Koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan struktural yang terdiri dua persamaan dimana X1 dan X2 adalah variabel independent Y1 dan Y2 adalah variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

Persamaan struktural

$$1: Y1 = \beta_{Y1} + \beta_{Y1X2} X2 + \epsilon_1$$

Persamaan struktural

$$2: Y2 = \beta_{Y2X1} X1 + \beta_{Y2Y1} Y1 + \epsilon_2$$

Keterangan:

Y1 = *work engagement*

Y2 = kinerja karyawan

X1 = *Work Life Balance*

X2 = lingkungan non fisik

$\epsilon_1 \epsilon_2$ = Error

Berikut hasil uji koefisien jalur struktural I dan II sebagai berikut:

Tabel IV - 19
Hasil Koefisien Jalur Substruktural I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.607	1.17317

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Non Fisik, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.896	1.459		4.042	<,001
	Work Life Balance	.386	.100	.454	3.844	<,001
	Lingkungan Non Fisik	.329	.101	.387	3.274	.002

a. Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel Coefficients, hasil output pada kolom **Standardized Coefficients Beta** menunjukkan bahwa persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,619} = \sqrt{0,381} = 0,617$$

$$Y_1 = 0,454 x_1 + 0,387 X_2 + 0,617 \epsilon_1$$

Nilai P1, P2 dan ϵ_1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X_1) = 0,454

Koefisien jalur *Work Life Balance* sebesar 0,454 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Artinya, semakin baik *Work Life Balance* yang

dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula *Work Engagement* yang dimiliki. Nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05, sehingga *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) = 0,387

Koefisien jalur Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,387 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat *Work Engagement* yang dimiliki. Nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

3. Nilai Residu (ϵ_1) = 0,686

Nilai residu sebesar 0,617 menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang turut memengaruhi *Work Engagement*. Nilai R Square sebesar 0,619 menunjukkan bahwa *Work Engagement* dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 61,9%, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel IV - 20
Hasil Koefisien Jalur Substruktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.631	1.08634

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Lingkungan Non Fisik, Work Life Balance

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.471	1.518		.969	.336
	Work Life Balance	.163	.103	.201	1.578	.120
	Lingkungan Non Fisik	.235	.101	.289	2.331	.023
	Work Engagement	.375	.118	.393	3.190	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel Coefficients, hasil output pada kolom **Standardized Coefficients Beta** menunjukkan bahwa persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,648} = \sqrt{0,352} = 0,593$$

$$Y_2 = 0,201 X_1 + 0,289 X_2 + 0,393 Y_1 + 0,593 \epsilon_2$$

Nilai P1, P2, P3 dan ϵ_2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* $X_1 = 0,201$.

Koefisien jalur *Work Life Balance* sebesar 0,201 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik *Work Life Balance* yang

dimiliki karyawan maka cenderung semakin meningkat pula Kinerja Karyawan. Namun demikian, nilai signifikansi sebesar 0,120 lebih besar dari 0,05 sehingga pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan.

2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik $X_2 = 0,289$.

Koefisien jalur Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,289 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik yang dirasakan karyawan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 sehingga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien regresi variabel *Work Engagement* $Y_1 = 0,393$.

Koefisien jalur *Work Engagement* sebesar 0,393 menunjukkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *Work Engagement* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Nilai Residu $\epsilon_2 = 0,593$

Nilai residu sebesar 0,593 menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Engagement* yang turut memengaruhi Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,648 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Engagement* sebesar 64,8%, sedangkan sisanya sebesar 35,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Langsung (Dirrect Effect/DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel *wok life balance* terhadap *work engagement*

$$X1 \longrightarrow Y1 = 0,454$$

- b. Pengaruh variabel lingkungan non fisik terhadap *work engagement*

$$X2 \longrightarrow Y1 = 0,387$$

- c. Pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja perawat

$$X1 \longrightarrow Y2 = 0,201$$

- d. Pengaruh variabel lingkungan non fisik terhadap kinerja perawat

$$X2 \longrightarrow Y2 = 0,289$$

- e. Pengaruh variabel *work engagement* terhadap kinerja

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,393$$

3. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect atau IE)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (IE) langsung atau DE digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement*

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = 0,454 \times 0,393 = 0,178$$

- b. Pengaruh variabel lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement*

$$X2 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = 0,387 \times 0,393 = 0,152$$

4. Pengaruh Total

Untuk menghitung pengaruh Total digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel *wok / life balance* terhadap *work engagement*

$$X1 \longrightarrow Y1 = 0,454$$

- b. Pengaruh variabel lingkungan non fisik terhadap *work engagement*

$$X2 \longrightarrow Y1 = 0,387$$

- c. Pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja perawat

$$X1 \longrightarrow Y2 = 0,201$$

- d. Pengaruh variabel lingkungan non fisik terhadap kinerja perawat

$$X2 \longrightarrow Y2 = 0,289$$

- e. Pengaruh variabel *work engagement* terhadap kinerja

$$Y1 \longrightarrow Y2 = 0,393$$

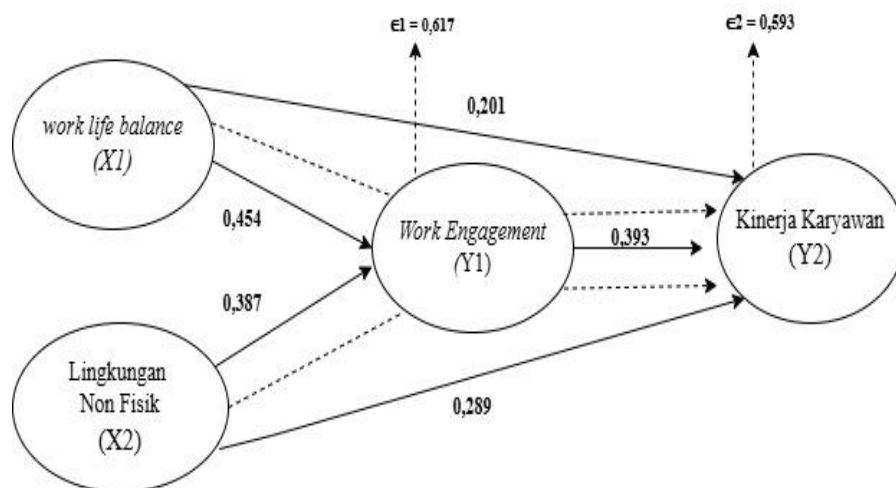
- f. Pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement*

$$X1 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = 0,201 + 0,178 = 0,379$$

- g. Pengaruh variabel lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan melalui *work engagement*

$$X2 \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 = 0,289 + 0,152 = 0,441$$

Gambar IV - 4
Diagram Jalur



Sumber : Data Primer Diolah, 2026

4.5.7 Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independent (X) melalui variabel mediasi (M) pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui variabel M dihitung dengan cara mengalihkan jalur X terhadap M (a) dengan jalur M terhadap Y (b) atau ab . Jika koefisien $ab = (c - c')$ dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah

pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar eror koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb serta besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sab yang dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan

a = koefisien korelasi X ke M

b = koefisien korelasi M ke Y + sa^2sb^2

ab = hasil perkalian koefisien X ke M dengan koefisien M ke Y

sa = standar error koefisien a

sb = standar error koefisien

1. Uji Sobel Persamaan I

Hasil analisis pada uji sobel persamaan struktural I adalah sebagai berikut:

Tabel IV - 21
Hasil Uji Sobel Substruktural I

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.386	Sobel test: 2.45343554	0.0589989	0.01414989
b	0.375	Aroian test: 2.40578975	0.06016735	0.01613755
s _a	0.100	Goodman test: 2.5040291	0.05780684	0.01227879
s _b	0.118	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa hasil test statistic 2,45343554 > ttabel yaitu 1,998 dan p-value 0.014 < 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa *Work Engagement* dapat memediasi variabel *work life balance* dengan kinerja pegawai.

2. Uji Sobel Persamaan II

Hasil analisis pada uji sobel persamaan struktural II adalah sebagai berikut:

Tabel IV - 22
Hasil Uji Sobel Substruktural II

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.329	Sobel test: 2.27473434	0.0542371	0.02292187
b	0.375	Aroian test: 2.22172838	0.05553109	0.02630167
s _a	0.101	Goodman test: 2.33172466	0.05291148	0.01971518
s _b	0.118	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa hasil test statistic 2,27473434 > ttabel yaitu 1,999 dan p-value 0,022 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* dapat memediasi variabel lingkungan non fisik dengan kinerja pegawai.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan, dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi di PKU Muhamadiyah Sruweng. Setelah pengujian hipotesis dilakukan, diperlukan pengembangan implikasi manajerial yang diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis

maupun praktis bagi perusahaan dan karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa implikasi sebagai berikut.

1. Pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*

Hasil analisis variabel *work life balance* terhadap *work engagement* menunjukkan nilai thitung sebesar $3,844 > t_{tabel} 1,998$ dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, H1 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki. Perawat yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Dewayani Soeharto, (2021) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga maupun sosial cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih

stabil sehingga dapat bekerja secara lebih optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa *work life balance* merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan *work engagement*, termasuk pada profesi perawat yang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dan membutuhkan keterlibatan kerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

2. Pengaruh lingkungan non fisik terhadap *work engagement*

Hasil analisis variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *work engagement* menunjukkan nilai thitung sebesar $3,274 > t_{tabel} 1,998$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, H2 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan perawat, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan, maka semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan perawat terhadap pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprillie *et al.*, (2022) yang menemukan bahwa *psychological capital* dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial. Penelitian tersebut juga

menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja nonfisik dalam meningkatkan *work engagement*. Hasil penelitian ini memperkuat temuan tersebut bahwa modal psikologis yang positif merupakan sumber daya individu yang penting dalam meningkatkan keterikatan kerja. Perawat yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, mempertahankan motivasi, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tingkat *work engagement* yang dimiliki menjadi lebih tinggi.

3. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung sebesar $1,578 < t_{tabel} 1,999$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,120 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sehingga H3 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan perawat belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marsyanda et al. (2024) yang menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa *work life balance*

lebih berperan dalam meningkatkan komitmen afektif yang selanjutnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung sebesar $2,331 > t_{tabel} 1,999$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H4 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik mampu meningkatkan kinerja perawat. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan dukungan antarpegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal dalam memberikan pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Risnani *et al.*, (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pada rumah sakit. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta interaksi kerja yang baik antarpegawai mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja tenaga kesehatan. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong perawat untuk

memberikan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya komunikasi yang efektif, dukungan sosial dari rekan kerja, dan hubungan kerja yang positif, perawat akan lebih mudah bekerja sama dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien.

5. Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis variabel *work engagement* terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung sebesar $3,190 > t_{tabel} 1,999$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H5 dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Perawat yang memiliki semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Badi *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* perawat di sektor pelayanan kesehatan publik di Uni Emirat Arab. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perawat yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena bekerja

dengan penuh semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam setiap tugas yang dijalankan. Selain itu, perawat yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan secara optimal. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa *work engagement* merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat keterikatan perawat terhadap pekerjaannya, maka semakin besar pula kontribusinya dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, meningkatkan produktivitas kerja, serta membantu tercapainya tujuan organisasi rumah sakit.

6. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement*.

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan menggunakan uji Sobel (Sobel Test) yang menghasilkan nilai p-value sebesar $0,014 < 0,05$ dan test statistic sebesar $2,453 > t_{tabel}$ yaitu 1,998. Hal ini berarti bahwa *work engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan dalam memediasi variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng, dengan kata lain pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai didorong oleh *work engagement*. Semakin baik *work life balance* yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H6 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh J. S. Hasibuan *et al.*, (2025) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, serta *work engagement* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan hasil kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam konteks penelitian ini, perawat yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya cenderung memiliki semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi, sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, *work engagement* menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh *work life balance* terhadap peningkatan kinerja perawat.

7. Pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement*.

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan menggunakan uji Sobel (Sobel Test) yang menghasilkan nilai p-value sebesar $0,022 < 0,05$ dan test statistic sebesar $2,275 > t_{tabel}$ yaitu 1,999. Hal ini berarti bahwa *work engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan dalam memediasi variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada perawat RS PKU Muhammadiyah Sruweng, dengan kata lain pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai didorong oleh *work engagement*. Semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan perawat, maka

semakin tinggi work engagement yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H7 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri et al., (2025) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja tersebut dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja non fisik yang berfokus pada aspek sosial dan psikologis di tempat kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

