



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SERIM INDONESIA TANGERANG

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SERIM INDONESIA TANGERANG

Asti Sulistyawati¹, Rahmi Andini Syamsuddin²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: sulistyawatiasti061@gmail.com^{1*}, dosen02062@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 15-08-2025

Revised : 17-08-2025

Accepted : 19-08-2025

Published : 22-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work-life balance and work environment on employee performance at PT. Serim Indonesia Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used is saturated sampling, and a total of 57 respondents were obtained. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results of this study indicate that Work-Life Balance significantly influences employee performance, with a coefficient of determination of 25.5%, and the hypothesis test yielded a calculated t-value greater than the critical t-value ($4.334 > 2.004$). Work environment significantly influences employee performance with a coefficient of determination of 26.2%, and the hypothesis test yielded $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ or ($4.423 > 2.004$). Work-Life Balance and work environment simultaneously significantly influence employee performance with the regression equation $Y = 12.996 + 0.348X_1 + 0.361X_2$. The coefficient of determination is 55.2%, while the remaining 44.8% is influenced by other factors. The hypothesis test yielded a calculated F value > table F value or ($33.261 > 3.170$).

Keywords: *Work-Life Balance, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Serim Indonesia Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 25,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($4,334 > 2,004$). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 26,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau ($4,423 > 2,004$). *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,996 + 0,348X_1 + 0,361X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau ($33,261 > 3,170$).

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi, karena setiap tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan sangat bergantung pada bagaimana setiap individu di dalamnya bekerja untuk mencapainya. Secara umum, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, atau indikator tertentu yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas individu yang diukur melalui efektivitas, efisiensi, dan hasil kerja mereka dalam kaitannya dengan tujuan organisasi. Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Serim Indonesia yaitu dengan menurunnya kinerja karyawan, seperti pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan sesuai waktu yang diberikan perusahaan, sehingga dengan adanya hal tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut menurun. Hal ini membuat banyak proses operasional menjadi kurang optimal dan menyebabkan penurunan kualitas kerja secara keseluruhan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Serim Indonesia Tangerang

No	Indikator	Persentase	Tahun			Jumlah Karyawan
			2022	2023	2024	
1	Kualitas Kerja	100%	70%	64%	54%	30
2	Kuantitas Kerja	100%	64%	68%	73%	30
3	Ketepatan Waktu	100%	75%	71%	72%	30
4	Kemandirian	100%	75%	72%	68%	30
	Rata-Rata	100%	71%	69%	67%	30
			Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	

Sumber : PT Serim Indonesia Tangerang 2025

PT. Serim Indonesia Tangerang berdasarkan empat indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian, selama periode tiga tahun terakhir (2022, 2023, dan 2024). Penilaian dilakukan terhadap 30 orang karyawan setiap tahunnya secara konsisten. Pada indikator kualitas kerja, terlihat adanya tren penurunan dari tahun ke tahun. Di tahun 2022, kualitas kerja berada pada angka 70%, lalu menurun menjadi 64% di tahun 2023, dan kembali menurun ke 54% di tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan cenderung menurun dan perlu menjadi perhatian perusahaan.

Tabel 1.3
Data Pra-Survei Work-Life Balance

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Sample	Ya		Tidak	
				Jumlah	%	Jumlah	%
1	Keseimbangan Waktu	Saya dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan	30	12	40%	18	60%
2		Waktu yang dimiliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan		9	30%	21	70%
3	Keseimbangan Keterlibatan	Saya merasa mampu terlibat secara aktif baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi tanpa mengabaikan salah satunya.		14	47%	16	53%
4	Keseimbangan Kepuasan	Kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam bekerja		12	40%	18	60%
5		Pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan kehidupan pribadi		6	20%	24	80%

Sumber : PT Serim Indonesia Tangerang 2025



Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan hasil data pra-survei mengenai *Work-Life Balance* yang dilakukan terhadap 30 responden. Survei ini dibagi menjadi tiga indikator utama, yaitu Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, dan Keseimbangan Kepuasan, yang mencerminkan bagaimana karyawan membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

Tabel 1.4
Data Pra-Survei Lingkungan kerja

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Sample	Ya		Tidak	
				Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pencahayaan	Ruangan kerja saya memiliki pencahayaan yang baik sepanjang hari	30	20	67%	10	33%
2	Warna	Tata ruang dan warna yang ditampilkan di lingkungan kerja memberikan kesan profesional dan meningkatkan motivasi kerja saya		14	47%	16	53%
3	Udara	Saya jarang merasa kelelahan atau mengantuk yang disebabkan oleh kurangnya ventilasi atau udara segar di tempat kerja		4	13%	26	87%
4	Suara	Kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja tidak membuat saya merasa stres atau cepat lelah saat bekerja		8	27%	22	73%
5		Sistem pengendalian suara atau peredam kebisingan di tempat kerja berfungsi dengan baik sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif		6	20%	24	80%

Sumber : PT Serim Indonesia Tangerang 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, data *pra-survei* ini menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan PT Serim Indonesia, yang mencakup empat indikator utama: pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, dan suara. Survei dilakukan terhadap 30 orang karyawan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kenyamanan dan produktivitas mereka.

Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian individu dalam mengimplementasikan strategi organisasi yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, sekaligus mengidentifikasi perilaku yang mendukung tujuan organisasi tersebut. Sementara itu, Edison, Anwar, & Komariyah (2017) mengartikan kinerja sebagai hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu yang mengikuti aturan atau kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya

2. *Work-Life Balance*

Menurut (Maharani & Saputro, 2023:32) *Work-Life Balance* merupakan kondisi di mana seseorang mampu menciptakan harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga menumbuhkan rasa nyaman baik dalam menjalankan komitmen profesional maupun peran di lingkungan keluarga.



3. Lingkungan Kerja

Menurut (Kasmir, 2016:66) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi di sekitar lokasi kerja yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas pelaksanaan tugas. Lingkungan ini mencakup aspek fisik seperti ruangan, tata letak (*layout*), perlengkapan, dan fasilitas kerja, serta aspek sosial seperti hubungan antar karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:72), metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini diterapkan untuk mengkaji populasi dan sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Serim Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance* (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya dapat membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0.787	0.261	Valid
2	Waktu kerja saya memungkinkan saya untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pribadi dengan baik.	0.742	0.261	Valid
3	Saya merasa memiliki cukup waktu istirahat setelah menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.	0.861	0.261	Valid
4	Jadwal kerja saya fleksibel sehingga dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi.	0.852	0.261	Valid
5	Saya dapat sepenuhnya fokus pada pekerjaan saat berada di tempat kerja dan fokus pada keluarga saat di rumah.	0.797	0.261	Valid
6	Saya merasa tidak terbebani oleh pekerjaan ketika sedang menjalani aktivitas pribadi.	0.811	0.261	Valid
7	Saya mampu membagi perhatian dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0.804	0.261	Valid
8	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan saya di luar pekerjaan.	0.835	0.261	Valid
9	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat saya merasa bahagia dan termotivasi.	0.849	0.261	Valid
10	Secara keseluruhan, saya merasa <i>Work-Life Balance</i> saya sudah memadai dan mendukung kinerja saya.	0.782	0.261	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel *Work-Life Balance* (X_1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.261), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4.10****Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pencahayaan di area kerja cukup terang sehingga memudahkan saya melakukan pekerjaan	0.838	0.261	Valid
2	Pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan dan nyaman untuk mata	0.767	0.261	Valid
3	Intensitas cahaya di ruang kerja dapat mendukung fokus dan produktivitas saya	0.714	0.261	Valid
4	Warna dinding dan dekorasi di lingkungan kerja membuat suasana menjadi menyenangkan	0.856	0.261	Valid
5	Warna di tempat kerja memberikan efek menenangkan yang membantu saya tetap fokus	0.799	0.261	Valid
6	Warna di tempat kerja tidak menyebabkan rasa bosan atau jenuh	0.842	0.261	Valid
7	Saya merasa sirkulasi udara di ruang kerja berjalan dengan baik sehingga menciptakan suasana yang segar	0.713	0.261	Valid
8	Kualitas udara di lingkungan kerja saya terasa bersih dan tidak menimbulkan rasa tidak nyaman, seperti sesak atau bau yang mengganggu	0.781	0.261	Valid
9	Saya merasa lingkungan kerja saya cukup tenang sehingga saya dapat berkonsentrasi dengan baik tanpa terganggu oleh suara bising dari dalam atau luar ruangan	0.790	0.261	Valid
10	Tingkat kebisingan di tempat kerja jarang mengganggu aktivitas saya sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan fokus	0.863	0.261	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.261), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi dan sesuai standar perusahaan	0.752	0.261	Valid
2	Hasil kerja saya jarang mengalami kesalahan atau perlu diperbaiki ulang	0.736	0.261	Valid
3	Saya memperhatikan detail dan ketelitian dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaan	0.791	0.261	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0.797	0.261	Valid
5	Produktivitas kerja saya memenuhi atau melebihi ekspektasi perusahaan	0.836	0.261	Valid
6	Saya dapat mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.765	0.261	Valid
7	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	0.705	0.261	Valid
8	Saya mampu mengatur waktu dengan baik sehingga tidak terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0.756	0.261	Valid
9	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada arahan atau bantuan dari atasan maupun rekan kerja	0.790	0.261	Valid
10	Saya dapat mengambil keputusan dengan bijak dalam situasi kerja tertentu tanpa harus selalu bergantung pada orang lain	0.780	0.261	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.261), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0.942	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.936	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.924	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu



dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
Tests of Normality

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,69553228
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,057
	Negative	-0,063
Test Statistic		0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,996	3,438		3,780	0,000		
	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,348	0,059	0,539	5,907	0,000	0,996	1,004
	Lingkungan Kerja (X2)	0,361	0,060	0,546	5,987	0,000	0,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karwawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,996 dan lingkungan kerja sebesar 0,996 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 1,004 dan variabel motivasi sebesar 1,004 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser*

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,752	1,937		0,388	0,700
	<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,002	0,033	0,010	0,072	0,943
	Lingkungan Kerja (X2)	0,034	0,034	0,136	1,010	0,317

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel *Work-Life Balance* (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,943 dan lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,317 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,996	3,438		3,780	0,000
	<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,348	0,059	0,539	5,907	0,000
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,361	0,060	0,546	5,987	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

- Nilai konstanta sebesar 12,996 diartikan bahwa jika variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,996 *point*
- Nilai *Work-Life Balance* (X_1) 0,348 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *Work-Life Balance* (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,348 *point*
- Nilai lingkungan kerja (X_2) 0,361 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *Work-Life Balance* (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,361 *point*

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan *Work-Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	0,552	0,535	2,74500

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), *Work-Life Balance* (X_1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan



5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan *Work-Life Balance* (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	0,552	0,535	2,74500

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), *Work-Life Balance* (X₁)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-55,2\%) = 44,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Work-Life Balance* (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,097	2,985		9,412	0,000
	<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	0,326	0,075	0,505	4,334	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,334 > 2,004)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,543	3,050		9,031	0,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,339	0,077	0,512	4,423	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,423 > 2,004)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan *Work-Life Balance* (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501,250	2	250,625	33,261	.000 ^b
	Residual	406,890	54	7,535		
	Total	908,140	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), *Work-Life Balance* (X₁)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(33,261 > 3,170)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 28,097 + 0,326X_1$, nilai korelasi sebesar 0,505 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 25,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,334 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,543 + 0,339X_2$ nilai korelasi sebesar 0,512 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 26,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,423 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,996 + 0,348X_1 + 0,361X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,743 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(33,261 > 2,004)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anjani, A. A., Febriyanti, S. T., & Irfan, M. (2024). Implementasi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*) dalam meningkatkan retensi karyawan: Studi pada perusahaan jasa konsultasi (Skripsi, Universitas Pamulang).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Baharuddin, A., & Prasetyo, R. (2021). *Manfaat Work-Life Balance dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan*. Jakarta: Lembaga Kajian Manajemen.



- Dessyarti, R., & Novitasari, D. (2022). *Kinerja karyawan dan Work-Life Balance*. Bandung: Pustaka Cendekia
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Gesi, G. (2019). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Greenhaus, J. H., & Natakusumah, R. (2022). *Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryanto. (2018). *Prinsip dasar manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Kaswan. (2017). *Manajemen organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Etika bisnis dan profesionalisme*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1257–1266.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of *Work-Life Balance* practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–214.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, R. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jember: Penerbit Literasi Nusantara.
- Maswar, A., & Jufri, M. (2020). *Lingkungan kerja dan perilaku organisasi*. Malang: UB Press.
- Muklis Kanto. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nurariani, N., & Wahyu, H. (2022). *Work-Life Balance* dan produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(3), 211–223.
- Palar, M. B., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 772–780.
- Paryanti, Y. I., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. *JAMASADA: Journal of Human Resource Management*, 16(1).
- Prawira, B., Setiadi, F., & Rahmawati, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan*. Yogyakarta: Deepublish
- Pratama, A., & Syamsuddin, R. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Setu tahun 2021. *Buana Ilmu*, 6(1), 179–191.
- Putri, L. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* pada generasi milenial. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(2), 88–97.
- Sadili, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sismawati, S., & Lataruva, L. (2020). *Work-Life Balance* dan stres kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 45–52.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Suhanta, S., et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 3(1), 33–40.



Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner, dan analisis data untuk pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Veluthan, S., Wijaya, N., & Arum, R. (2020). *Work-Life Balance* among female employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 123–135.

Wiyanto, W. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja dalam menjalankan peran ganda studi pada mahasiswa Universitas Pamulang. *Inovasi*, 8(2), 71–80.