



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT Koba Sukses
BERJAYA JAKARTA**

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT Koba Sukses
BERJAYA JAKARTA***

Lastri Marito Sihite¹, Tarwijo²

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

Email : maritolastri6@gmail.com ^{1*}, dosen01476@unpam.ac.id ²

Article Info

Article history :

Received : 15-08-2025

Revised : 17-08-2025

Accepted : 19-08-2025

Published : 22-08-2025

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Performance at PT Koba Sukses Berjaya Jakarta. The background of this study is the importance of work-life balance and a comfortable work environment in increasing employee productivity. Optimal employee performance is not only influenced by individual abilities, but also by life balance and supportive working conditions. The research method used is a quantitative approach with an associative research type. The population in this study were all permanent employees of PT Koba Sukses Berjaya Jakarta, totaling 53 people and all of them were sampled through saturated sampling techniques. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, then analyzed using SPSS version 24 with multiple linear regression tests, t tests, F tests, and coefficients of determination. The results showed that Work-Life Balance (X_1) had a significant effect on Employee Performance with a calculated t value of 3.129 and Work Environment (X_2) also had a significant effect on Employee Performance with a calculated t value of 4.784. Simultaneously, Work-Life Balance and Work Environment have a significant effect on Employee Performance, with a calculated F value of 28.466. The multiple linear regression equation obtained is: $Y = 11.347 + 0.322(X_1) + 0.400(X_2)$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.514 indicates that 51.4% of the Employee Performance variable can be explained by Work-Life Balance and Work Environment, while the remaining 48.6% is explained by other variables outside this study. Based on these results, it can be concluded that Work-Life Balance and Work Environment have a significant effect both partially and simultaneously on Employee Performance

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Koba Sukses Berjaya Jakarta. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh keseimbangan hidup dan kondisi kerja yang mendukung. Metode penelitian yang



digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Koba Sukses Berjaya Jakarta yang berjumlah 53 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 24 dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung $>$ t tabel $3,129 > 2,008$ dan Lingkungan Kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung $>$ t tabel $4,784 > 2,008$. Secara simultan, Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung $>$ F tabel $28,466 > 3,180$ Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $Y = 11,347 + 0,322(X_1) + 0,400(X_2)$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa 51,4% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan

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

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan yang cepat, PT Koba Sukses Berjaya Jakarta juga menghadapi tantangan. Untuk mengelola sumber daya manusia kompeten dan produktif, perusahaan perlu memastikan kelancaran dan efisiensi operasional sekaligus memperkuat daya saing mereka di pasar. Salah satu elemen krusial dalam mencapai tujuan ini adalah keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi. Keseimbangan tersebut tercapai ketika karyawan mampu membagi waktu dan energi secara seimbang, sehingga selain melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, mereka juga dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan sosial di luar lingkungan kerja. Dalam menjalankan kehidupan pribadinya, karyawan diharapkan mampu mengatur waktu secara efektif untuk bekerja, mampu menikmati waktu untuk kehidupan pribadinya dan juga waktu untuk keluarganya. Beban kerja yang tinggi berpotensi menyebabkan kelelahan dan kejenuhan karyawan, karena sebagian besar waktu mereka terfokus pada penyelesaian tugas-tugas rutin sehari-hari. Situasi ini merupakan salah satu alasan utama mengapa menerapkan keseimbangan kehidupan kerja sangatlah penting. Jika seorang karyawan gagal menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya, kinerjanya kemungkinan besar akan menurun

Masalah terkait Work-Life Balance ini yang terjadi pada PT Koba Sukses Berjaya Jakarta yaitu kesulitan menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadinya dengan seimbang, seperti tekanan untuk menyelesaikan tugas yang banyak dan kompleks dapat membuat seseorang terlalu fokus pada pekerjaan, sehingga melewatkan waktu untuk kepentingan pribadi. Oleh karena itu, Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan di PT Koba Sukses Berjaya Jakarta untuk menilai aspek Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja). Hasil pra-survei tersebut dapat dilihat pada tabel berikut



Tabel 1. 1
Data Pra Survey *Work-Life Balance* PT Koba Sukses Berjaya Jakarta

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Sample	YA		TIDAK	
				Jumlah	%	Jumlah	%
1	Keseimbangan Waktu	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengorbankan waktu pribadi	30	11	36.7%	19	63.3%
2		Waktu yang dimiliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan		12	40%	18	60%
3	Keseimbangan Keterlibatan	Saya tetap bisa berpartisipasi dalam aktivitas keluarga tanpa terganggu oleh pekerjaan		12	40%	18	60%
4	Keseimbangan Kepuasan	Saya merasa memiliki kendali atas keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya		10	30%	20	70%
5		Saya merasa puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi		12	40%	18	60%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2025

Hasil dari Tabel 1.1. Data pra-survey terkait *Work-life balance* menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi. Meskipun beberapa pertanyaan menunjukkan hasil yang positif terkait hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, secara keseluruhan masih ada indikasi bahwa karyawan mengalami masalah dalam mencapai keseimbangan yang optimal. Berdasarkan hasil pra-survey mengenai *Work-life balance*, mayoritas responden (63,3%) merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengorbankan waktu pribadi. Hal ini menunjukkan masih ada karyawan merasa kesulitan dalam mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang



Tabel 1. 2
Data Pra Survey Lingkungan Kerja PT Koba Sukses Berjaya Jakarta

NO	Indikator	Pernyataan	Jumlah Sample	YA		TIDAK	
				Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Pencahayaan	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup dan tidak mengganggu aktivitas pekerjaan	30	12	40%	18	60%
2.	Suhu dan Ventilasi	Saya merasa suhu dan sirkulasi udara di ruang kerja mendukung kenyamanan saat bekerja		10	33,3%	20	66,7%
3.	Kebersihan dan Kerapihan	Saya tidak terganggu oleh suara bising selama bekerja		14	46,7%	16	53,3%
4.	Kebisingan	Saya tidak terganggu oleh suara bising selama bekerja		9	30%	21	70%
5.	Tata Letak Ruang Kerja	Tata letak peralatan dan meja kerja saya mendukung aktivitas kerja yang efisien		11	36,7%	19	63,3%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2025

Berdasarkan Tabel 1.2. Data pra-survey terkait lingkungan kerja fisik, menunjukkan bahwa mayoritas responden masih merasakan ketidaknyamanan dalam aspek fisik tempat kerja mereka. Dari 30 karyawan yang disurvei, sebagian besar menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja. Dimulai dari aspek **pencahayaan**, hanya 40% karyawan yang merasa bahwa pencahayaan di ruang kerja mereka sudah memadai, sementara 60% lainnya merasa pencahayaan masih kurang mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Ini menandakan pentingnya perbaikan sistem penerangan agar tidak menghambat produktivitas. Pada **suhu ruangan dan ventilasi**, mayoritas responden (66,7%) mengaku tidak merasa nyaman dengan suhu dan Hanya sekitar sepertiga dari seluruh responden menyatakan merasa puas dengan sirkulasi udara di tempat kerja. Kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan bahkan berdampak pada kesehatan dalam jangka panjang dalam hal **kebersihan dan kerapihan**, sebanyak 53,3% responden menyebutkan bahwa lingkungan kerja mereka belum bersih dan tertata dengan baik. Meskipun hampir setengah lainnya memberikan penilaian positif, angka ini tetap mencerminkan bahwa perawatan kebersihan ruang kerja perlu ditingkatkan. Faktor **kebisingan** juga menjadi sorotan. Sebanyak 70% karyawan mengeluhkan adanya gangguan suara saat bekerja, yang dapat mengurangi tingkat konsentrasi dan kenyamanan kerja. Hanya 30% yang tidak merasa terganggu, menunjukkan bahwa isu ini cukup signifikan. Kemudian, dalam indikator **tata letak ruang kerja**, sebanyak 63,3% responden merasa bahwa penataan peralatan dan furnitur di kantor masih belum mendukung efisiensi kerja. hasil pra-survey ini menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik di PT Koba Sukses Berjaya Jakarta masih belum



optimal, dan memerlukan perhatian serius dari manajemen. Perbaikan pada aspek fisik lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kenyamanan, kesejahteraan, dan kinerja karyawan secara signifikan. Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Koba Sukses Berjaya Jakarta yaitu dengan menurunnya kinerja karyawan, seperti Tugas yang tidak diselesaikan sesuai batas waktu perusahaan berpotensi menurunkan kinerja karyawan di lingkungan kerj. Hal ini membuat banyak proses operasional menjadi kurang optimal dan menyebabkan penurunan kualitas kerja secara keselur hal tersebut dibuktikan dengan tabel di bawah

Tabel 1. 3
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Koba Sukses Berjaya Jakarta

NO	Indikator	Presentase	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Kualitas Pekerjaan	100%	70%	68%	61%
2	Produktivitas Kerja	100%	60%	56%	51%
3	Kedisiplinan dalam Waktu	100%	63%	57%	52%
4	Kerjasama dengan orang lain	100%	67%	55%	52%
	Rata- Rata	100%	65%	59%	54%
			Baik	Cukup Baik	Cukup Baik

Sumber: PT Koba Sukses Berjaya Jakarta 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 pada tahun 2022 penilaian kinerja karyawan memperoleh rata-rata sebesar 65% di mana angka tersebut dapat diartikan bahwa pada tahun 2022 penilaian kinerja Baik. Pada tahun 2023 penilaian untuk kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata penilaian 59%, yang menunjukkan bahwa kinerja pada tahun 2023 tergolong cukup baik. Namun, jika dibandingkan dengan tahun 2022, terdapat penurunan kinerja sebesar 6%. Penurunan ini dikarenakan beberapa aspek, antara lain beberapa karyawan belum mampu menghasilkan pekerjaan dengan kurangnya disiplin karyawan dalam menggunakan waktu kerja. Pada tahun 2024 penilaian kinerja karyawan memperoleh rata-rata sebesar 49% di mana angka tersebut diartikan bahwa pada tahun 20224 kinerja karyawan cukup baik tetapi bila di bandingkan dengan tahun 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali sebesar 5% dengan permasalahan yang sama

Fenomena ini dapat muncul karena sebagian karyawan masih kesulitan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, dan masih kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu. yang ditentukan perusahaan, dan kurangnya disiplin karyawan dalam menggunakan waktu kerja. Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, penulis menetapkan batasan umum bahwa kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja merupakan aspek-aspek krusial

KAJIAN PUSTAKA

1. *Work-Life Balance*

Menurut Witriaryani (2022: 936), *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terjadi ketika seorang karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya tanpa



mengorbankan kebutuhan pribadinya, dan mampu memenuhi kebutuhan pribadinya tanpa mengorbankan kinerja atau tugasnya di tempat kerja

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito yang dikutip dari Widyawati (2020: 17) mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hadi & Mustika (2023), kinerja dipahami sebagai capaian hasil kerja yang diraih oleh sumber daya manusia ketika menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, di mana fokus kajiannya adalah pada karyawan PT Koba Sukses Berjaya Jakarta, khususnya mengenai pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pendapat Sugiyono dalam bukunya *Metode Penelitian Kuantitatif* (2024: 15), pendekatan kuantitatif merupakan metode riset yang berpijak pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi maupun sampel tertentu. Pengambilan sampel dalam metode ini biasanya dilakukan secara acak (random sampling), teknik pengumpulan datanya mengandalkan instrumen penelitian, dan proses analisis dilakukan secara statistik atau kuantitatif. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Work-life Balance (X_1)

No	Kuesioner	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya tidak mampu membagi keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif.	0,862	0,271	Valid
2	Jam kerja saya mengganggu keseimbangan waktu saya untuk beristirahat atau bersama keluarga.	0,767	0,271	Valid
3	Saya merasa keseimbangan waktu antara jam kerja dan waktu pribadi sudah sesuai dengan kebutuhan saya	0,797	0,271	Valid
4	Perusahaan mendukung terciptanya keseimbangan waktu antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan.	0,862	0,271	Valid
5	Keseimbangan keterlibatan saya dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga Kurang berjalan dengan baik.	0,710	0,271	Valid
6	Saya dapat menjaga keseimbangan keterlibatan sehingga tidak terlalu fokus	0,838	0,271	Valid



	pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara berlebihan.			
7	Saya mampu mempertahankan keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan tanpa mengorbankan waktu untuk diri sendiri atau orang terdekat.	0,737	0,271	Valid
8	Saya merasakan keseimbangan kepuasan antara pencapaian dalam pekerjaan dan kebahagiaan dalam kehidupan pribadi	0,686	0,271	Valid
9	Keseimbangan kepuasan saya kurang terpenuhi ketika kebutuhan kerja dan kebutuhan pribadi tidak berjalan seimbang	0,640	0,271	Valid
10	Saya merasa puas karena mampu menciptakan keseimbangan kepuasan antara karier dan waktu bersama keluarga	0,782	0,271	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 24,2025

Berdasarkan tabel sebelumnya, semua item dalam variabel Work-Life Balance (X1) menunjukkan nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel, yaitu 0,271. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner valid, sehingga instrumen dapat dikatakan layak dan siap digunakan untuk tahap pengolahan data penelitian selanjutnya

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Kuesioner	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya sering merasa terganggu oleh pencahayaan yang kurang memadai di area kerja.	0,814	0,271	Valid
2	Kurangnya pencahayaan yang tepat membuat pekerjaan saya menjadi kurang efisien.	0,806	0,271	Valid
3	Saya sering merasa tidak nyaman dengan suhu yang Valid terlalu panas di area kerja saya.	0,736	0,271	Valid
4	Kurangnya ventilasi menyebabkan ruang kerja terasa lembab atau bau.	0,817	0,271	Valid
5	Kebersihan dan kerapihan dijaga bersama oleh semua karyawan di tempat kerja saya	0,750	0,271	Valid
6	Pihak perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap kebersihan dan kerapihan di area kerja.	0,814	0,271	Valid
7	Kebisingan di tempat kerja sering mengganggu konsentrasi saya saat bekerja.	0,824	0,271	Valid



8	Kebisingan dari alat atau mesin sering mengganggu komunikasi antar karyawan.	0,767	0,271	Valid
9	Saya sering mengalami hambatan dalam bekerja karena tata letak yang kurang tepat.	0,796	0,271	Valid
10	Tata letak ruang kerja saya membuat aktivitas kerja menjadi kurang efektif.	0,726	0,271	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 24,2025

Berdasarkan tabel diatas, semua item dalam variabel Lingkungan kerja (X₂) nilai r hitung > r tabel, yaitu 0,271. Ini membuktikan setiap butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid, instrumen kuesioner tersebut layak digunakan dan dapat dijadikan sumber data yang sah untuk penelitian ini

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Atasan saya kurang memberikan apresiasi terhadap kualitas pekerjaan yang saya lakukan.	0,852	0,271	Valid
2	Saya selalu berusaha menjaga kualitas hasil kerja saya.	0,770	0,271	Valid
3	Saya mampu memenuhi target kuantitas hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,750	0,271	Valid
4	Kuantitas hasil kerja saya menurun ketika mengalami tekanan atau gangguan di tempat kerja.	0,708	0,271	Valid
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas menjadi prioritas saya setiap hari.	0,745	0,271	Valid
6	Ketepatan waktu saya dalam bekerja sering terganggu oleh berbagai hal.	0,765	0,271	Valid
7	Saya selalu menjaga kehadiran dan disiplin kerja agar tetap sesuai dengan peraturan perusahaan.	0,787	0,271	Valid
8	Saya jarang terlambat atau tidak masuk kerja karena memahami pentingnya kehadiran dan disiplin kerja.	0,690	0,271	Valid
9	Kemampuan bekerja sama saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tim.	0,760	0,271	Valid
10	Saya mengalami kesulitan dalam kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja.	0,790	0,271	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 24,2025

Berdasarkan tabel diatas, semua item dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel, yaitu 0,271. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner valid dan bisa digunakan untuk instrumen penelitian.



Dengan demikian, pernyataan tersebut kuesioner dinyatakan valid, sehingga instrumen ini layak digunakan, dan data yang diperoleh dapat diolah lebih lanjut dalam penelitian ini

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 15
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch's Alpha	Standar Cronbatch's Alpha	Keputusan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0, 923	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0, 931	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0, 919	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS 24, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, semua variabel Keseimbangan Kerja-Hidup (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memenuhi standar reliabilitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel yang lebih tinggi dari 0,600, yang menegaskan bahwa kuesioner layak digunakan untuk pengumpulan data dipenelitian ini

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58685723
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.079
	Positive	.063
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2025

Untuk hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi 0,200, lebih tinggi dari ambang batas 0,050. data penelitian mengikuti distribusi normal



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Multikolinieritas dengan Collinearity

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.347	3.912		2.900	.006		
<i>Work-life Balance</i> (X1)	.322	.066	.479	4.915	.000	.984	1.016
Lingkungan Kerja(X2)	.400	.063	.614	6.302	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output Program SPSS 24, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang disajikan dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai **tolerance** untuk variabel *Work-life Balance* (X1) sebesar 0,984 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) juga sebesar 0,984. Nilai-nilai tersebut berada di bawah angka 1, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Sementara itu, nilai **Variance Inflation Factor (VIF)** masing-masing untuk variabel *Work-life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 1,016, yang masih berada di bawah ambang batas 10. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinierita

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 19
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.532	.514	2.63809	2.449

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

Sumber: Data diolah SPSS 24,2025

Berdasarkan uji pada Tabel 4.19, model regresi ini terbukti bebas dari autokorelasi. Oleh karena itu ditunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,449 yang berada dalam rentang 1,550–2,460, sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi autokorelasi pada model regresi yang digunakan



d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 20
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.493	2.355		1.483	.144
	Work-life Balance(X1)	-.026	.039	-.092	-.651	.518
	Lingkungan Kerja (X2)	-.010	.038	-.038	-.269	.789

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Output Program SPSS 24, 2025

Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *Work-life Balance* (X1) sebesar 0,518 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,789.

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 23
Hasil Uji Regresi Linier Berganda pada Variabel Work-life Balance (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.347	3.912		2.900	.006
	Work-life Balance(X1)	.322	.066	.479	4.915	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.400	.063	.614	6.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output Program SPSS 24,2025

- Konstanta sebesar 11,347 menunjukkan apabila kedua variabel independen, yaitu Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), diasumsikan bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan tetap berada pada angka 11,347 poin
- Koefisien regresi untuk Work-Life Balance (X1) sebesar 0,322 mengindikasikan bahwa dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) tetap konstan, setiap peningkatan satu unit pada Work-Life Balance (X1) akan menambah Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,322 poin
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,400 menandakan bahwa apabila Work-Life Balance (X1) dan konstanta tidak berubah, setiap peningkatan satu unit pada Lingkungan Kerja (X2) akan berkontribusi pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,400 poin



4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.27
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara *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	.730 ^a	.532	.514	2.63809
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Work-life Balance(X1)				

Sumber: Hasil Output Program SPSS 24.2025

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,730. ini menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel. Karena nilai tersebut berada dalam kisaran 0,600 hingga 0,799, hubungan antara kedua variabel independen dengan variabel dependen dikategorikan hubungan yang kuat

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.30
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial *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	.730 ^a	.532	.514	2.63809
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Work-life Balance(X2)				

Sumber: Hasil Output Program SPSS 24.2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.30, nilai koefisien determinasi tercatat sebesar 0,514. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,4%, sementara 48,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 31
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)	29.417	3.530		8.333	.000
Work-life Balance	.270	.086	.401	3.129	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS 24.2025



Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.31, diketahui bahwa nilai t hitung lebih tinggi daripada nilai t tabel, yaitu $3,129 > 2,008$. Selain itu, nilai p juga menunjukkan hasil yang signifikan karena berada di bawah tingkat signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Keseimbangan Kerja-Kehidupan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 32
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)	25.988	3.058		8.498	.000
	Lingkungan Kerja	.360	.076	.554	4.748	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 24.2025

Hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4.32, nilai t hitung adalah 4,784, lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,008. Selain itu, nilai p tercatat sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 33
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Work-life Balance (X1) Dan Lingkungan Kerja Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.214	2	198.107	28.466	.000 ^b
	Residual	347.975	50	6.960		
	Total	744.189	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance

Sumber: Hasil Output Program SPSS 24.2025

Hasil uji yang disajikan pada Tabel 4.33, nilai F hitung sebesar 28,466, lebih tinggi dari F tabel sebesar 3,180. Selain itu, nilai signifikansi tercatat sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat probabilitas 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Koba Sukses Berjaya Jakarta

KESIMPULAN

Terbukti dari pembahasan pada bab diatas dan hasil analisis terkait pengaruh Work Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:



1. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,161 menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance menjelaskan sekitar 16,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 83,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Lebih lanjut, uji-t menunjukkan t hitung sebesar 3,129, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,008, dengan nilai $p < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang menunjukkan pengaruh Work-Life Balance yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Koba Sukses Berjaya Jakarta
2. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,307 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja menyumbang 30,7% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan 69,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung = 4,784 lebih besar daripada t tabel = 2,008, dengan nilai signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, yang berarti Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Koba Sukses Berjaya Jakarta
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,514 menunjukkan bahwa 51,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh gabungan kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung = 28,466 lebih besar dari F tabel = 3,180, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Koba Sukses Berjaya Jakarta. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_{03}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Work Life Balance dan Work Environment terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Afriliani, F. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang tahun 2017. *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, 5(1), 60–68.
- Andriani A.D., dkk (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CVTohar Media
- Anjani, Sri, Nyoman Dantes, and Gde Artawan. "Pengaruh implementasi gerakan literasi sekolah terhadap minat baca dan kemampuan membaca pemahaman siswa kelas v sd gugus ii kuta utara." *PENDASI: Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia* 3.2 (2019): 74-83.
- Bunga Astra Gracia. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma (JIMF) @Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, 2(2), 31–48
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fiqoh Afriliani. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang Tahun 2017. *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 5(1), 60–68



- Firdaus, Adnan, Erna Mulyati, and Dodi Permadi. "Analisis Pemilihan Vendor Trucking Menggunakan Metode Ahp dan Topsis pada PT. LK." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.6 (2023): 3143-3152.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Fitriani, A., & Nugroho, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 123–132.
- Fitriani, L. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. *Journal of Management*, 46(1), 41–59.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2021). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Hadi, Wahyu Pramono, et al. "Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kemajuan Optik." *Jurnal Mata Optik* 4.2 (2023): 23-28.
- Handayani, R., & Wicaksono, H. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(1), 45–54.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2021). *Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct*. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 273–293.
- Koslowsky, M., & Agho, A. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In *Journal of Management*, 46(1), 37–66. <https://doi.org/10.1177/0149206319901174>
- Lestari, M., & Hasanah, N. (2023). *Kondisi Lingkungan Kerja Fisik dan Hubungannya dengan Produktivitas Karyawan*. Jurnal Psikologi Kerja, 6(1), 89–98.
- Performance*. *Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 88–100.
- Pratama, R., & Syahputra, A. (2022). *Manajemen Kinerja di Perusahaan Manufaktur: Strategi dan Implementasi*. Jurnal Riset Manajemen, 10(3), 144–157.
- Prayudi, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan." *Jurnal Manajemen* 3.2 (2017): 20-27.
- Putri, D. W., Wulansari, N. A., & Hidayat, A. (2021). *Work-Life Balance: Review Konseptual dan Strategi Pencapaiannya*. Jurnal Psikologi Ulayat, 8(1), 1–14.
- Putri, D., & Ramadhan, F. (2021). *Konsep Kinerja Karyawan dan Implikasinya dalam Organisasi Modern*. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(2), 67–76.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2020). *The Drivers of Employee Engagement and their Impact on Organizational Performance*. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 123-145. <https://doi.org/10.1002/job.2356>
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.



- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., & Oktora, J. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Parung. *Jurnal Semarang, @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, 5(2), 54–66.
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyon, C. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesia Journal of Business and Management*, Vol.3, No.2, Hal.81-88.
- Work-life balance and employee well-being: A contemporary approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 113-126.
- Wiyanto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja dalam menjalankan peran ganda (Studi pada mahasiswa Universitas Pamulang). *Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang* 8(2), 71–80
- Yuliana, S., & Hartono, B. (2022). *Indikator Kinerja Karyawan dan Relevansinya dalam Penilaian Kerja*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(4), 201–210.
- Yusoff, M. S., Rahim, A. R., & Zakaria, H. (2022). *Impact of Work-Life Balance on Employee Well-Being and Organizational*