



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Work Life Balance* terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Nayaka Era Husada di Kota Jakarta Selatan

The Effect of Physical Work Environment and Work-Life Balance on Employee Work Quality at PT Nayaka Era Husada in South Jakarta City

Yesma Devinus¹, Abdul Rahman Safiih²

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

Email : yesmdev030801@gmail.com¹, dosen02457@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 11-05-2026

Revised : 13-05-2026

Accepted : 15-05-2026

Published : 17-05-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of the physical work environment and work-life balance on employee work quality at PT Nayaka Era Husada in South Jakarta. This research is motivated by the issue of suboptimal employee work quality, which is suspected to be influenced by the condition of the physical work environment and employees' work-life balance. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consists of employees of PT Nayaka Era Husada, with a sample size of 66 respondents. Data collection techniques include questionnaires, observation, and literature study. The data analysis techniques involve validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results of the study indicate that partially, the physical work environment has a positive and significant effect on employee work quality, with a t-value greater than the t-table ($6.444 > 1.668$) and a significance value of ($0.000 < 0.050$). Work-life balance also has a positive and significant effect on employee work quality, with a t-value greater than the t-table ($2.507 > 1.668$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the physical work environment and work-life balance have a positive and significant effect on employee work quality, with an F-value of 23.916 greater than the F-table value of 3.143 ($23.916 > 3.143$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.432 indicates that the independent variables explain 43.2% of the variation in employee work quality, while the remaining percentage is influenced by other variables outside this study. Thus, the company is expected to improve the quality of the physical work environment and pay attention to employees' work-life balance in order to enhance work quality optimally

Keywords: Physical Work Environment, Work-Life Balance, Work Quality

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan work life balance terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Nayaka Era Husada di Kota Jakarta Selatan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan kualitas kerja karyawan yang belum optimal yang diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nayaka Era Husada dengan jumlah sampel sebanyak (66) responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $6,444 > 1,668$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$). Work life balance juga



berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,507 > 1,668$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 23,916 lebih besar dari F tabel sebesar 3,143 ($23,916 > 3,143$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi kualitas kerja karyawan sebesar 43,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik serta memperhatikan work life balance karyawan guna meningkatkan kualitas kerja secara optimal

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Work Life Balance, Kualitas Kerja

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek krusial yang menentukan keberhasilan organisasi. Persaingan di industri kesehatan tidak hanya terbatas pada aspek teknologi dan modal saja, tetapi juga pada bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia nya secara optimal.

Perkembangan dunia medis di Indonesia menunjukkan kemajuan yang cukup pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, aman, dan berkelanjutan. Transformasi sistem kesehatan nasional, penerapan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan kesehatan telah mendorong organisasi pelayanan kesehatan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya.

Dalam konteks tersebut, keberhasilan penyelenggaraan layanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh tenaga medis seperti dokter dan perawat, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia non-medis, khususnya staf administrasi dan staf kantor. Staf kantor dalam organisasi pelayanan kesehatan memiliki peran strategis sebagai penunjang utama operasional layanan medis. Jabatan staf mencakup berbagai fungsi penting, seperti administrasi pelayanan pasien, keuangan, kepegawaian, perencanaan, pengarsipan data medis, pengelolaan klaim JKN, serta pengelolaan sistem informasi kesehatan. Kinerja staf kantor yang efektif dan profesional sangat menentukan kelancaran proses pelayanan, ketepatan administrasi, serta kualitas pengambilan keputusan manajerial. Namun, dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia pada jabatan staf di instansi kesehatan masih menghadapi berbagai permasalahan.

Diperlukan penerapan manajemen SDM yang terencana dan sistematis, mulai dari perencanaan kebutuhan SDM, analisis jabatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga peningkatan kesejahteraan kerja staf. Dengan pengelolaan SDM yang baik, staf kantor diharapkan mampu bekerja secara optimal, mendukung kelancaran pelayanan medis, serta meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi pelayanan kesehatan.

Perusahaan PT Nayaka Era Husada Kota Jakarta Selatan ini merupakan perusahaan dalam bidang jasa Kesehatan memiliki tuntutan tinggi dalam memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berkualitas. Hal ini juga dialami oleh PT Nayaka Era Husada Kota Jakarta Selatan yang berfokus pada pelayanan Kesehatan. Kualitas karyawan menjadi aspek penting dalam keberhasilan perusahaan, karena kualitas pelayanan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan, kondisi, serta motivasi kerja karyawan.

Kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang penting adalah lingkungan kerja fisik.



Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti tata ruang kerja, kondisi pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, kebisingan, serta fasilitas kerja yang tersedia. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, meminimalkan stres, serta mendorong produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan kelelahan, gangguan konsentrasi, dan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Konsep kualitas kerja adalah kualitas kerja yang meningkatkan karyawan dalam praktik terbaik pengelolaan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi (produktivitas), karyawan harus memenuhi kepentingan dan kepuasannya dengan memberikan pelayanan terbaik, disiplin, berkinerja baik dan inovatif untuk mencapai hasil yang baik. Ini didasarkan pada aspek kualitas dan produktivitas karyawan, termasuk: kompetensi, motivasi, dukungan yang diterima, komitmen terhadap tugas yang ada dan hubungan antara karyawan dan organisasi Teja Kusumah dalam (Persada dan Mulawarman 2023)..

Tabel 1. 1 Data Prasurvei Kualitas Kerja (Y) PT Nayaka Era Husada

No.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban responden					Jumlah Rata-rata	Jumlah Responden
			SS	S	KS	TS	TS		
1.	Ketepatan	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan benar sejak pertama kali dikerjakan.	2	24	3	1	0	3,9	30
2.	Ketelitian	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan sebelum diserahkan.	3	24	3	0	0	4	30
3.	Keterampilan	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.	1	26	3	0	0	3,93	30
4.	Kerapihan hasil kerja	Hasil pekerjaan saya tersusun secara rapi dan sistematis.	1	24	4	1	0	3,83	30
Jumlah			7	98	13	2			

Sumber : PT. Nayaka Era Husada kota Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil tabel 1.1 yang penulis temukan saat prasurvei, adanya beberapa karyawan yang tidak setuju dengan hasil kualitas kerja di PT Nayaka Era Husada Kota Jakarta Selatan, khususnya pada fasilitas kantor, lingkungan kerja, alur kerja, pembagian tugas, dan dukungan dari atasan. Bila masalah ini dibiarkan terus menerus akan mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan



Tabel 1. 2 Data Prasurevei Lingkungan Kerja Fisik (XI) PT Nayaka Era Husada

NO.	Dimensi	Pernyataan	Jawaban responden					Jumlah Rata-rata	Jumlah Respon den
			SS	S	K S	TS	STS		
1.	Penerangan	Pencahayaan di tempat kerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.	5	20	5	0	0	4	30
2.	Suhu udara	Suhu udara di ruang kerja saya terasa nyaman selama jam kerja.	8	16	6	0	0	4,06	30
3.	Kelembapan udara	Kelembapan udara di ruang kerja tidak menyebabkan rasa pengap atau sesak.	5	17	5	3	0	3,83	30
4.	Sirkulasi udara	Ventilasi atau sistem pendingin udara di tempat kerja berfungsi dengan baik.	6	19	0	4	1	3,93	30
5.	Keamanan kerja	Peralatan dan fasilitas kerja yang tersedia aman digunakan.	3	22	5	0	0	3,93	30
	Jumlah		27	94	21	7	1		

Sumber : PT. Nayaka Era Husada Kota Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil pada tabel 1.2 yang penulis temukan saat prasurevei, adanya beberapa karyawan yang tidak setuju dengan Lingkungan Kerja Fisik perusahaannya, khususnya pada penerangan, suhu udara, kelembapan udara, sirkulasi udara, keamanan kerja Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka para karyawan tidak lagi bekerja dengan baik dan menurunnya semangat kerja karyawan yang akan membuat hasil kerja kurang maksimal karena pengaruh Lingkungan Kerja Fisik yang dirasa belum memenuhi kebutuhan karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan merasa kurang nyaman dan perusahaan akan kehilangan karyawan yang kompeten



Tabel 1. 3 Data Prasurvei *Work life Balance* (X2) PT Nayaka Era Husada

NO	Dimensi	Pernyataan	Jawaban responden					Jumlah rata-rata	Jumlah Responden
			S	S	K	T	ST		
1.	Keseimbangan waktu	Saya memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan.	3	15	9	2	1	3,56	30
2.	Keseimbangan keterlibatan	Saya mampu memusatkan perhatian pada keluarga atau kehidupan pribadi di luar jam kerja.	1	7	15	6	1	3,03	30
3.	Keseimbangan kepuasan	Pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan kepuasan yang seimbang bagi saya.	1	22	4	3	0	3,7	30
Jumlah			5	44	28	11	2		

Sumber: PT. Nayaka Era Husada Kota Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil tabel 1.3 yang penulis temukan saat prasurvei, adanya beberapa karyawan yang tidak setuju dengan hasil worklife balance, hal ini mengindikasikan adanya work life balance yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kualitas karyawan. Pra survey tersebut menunjukkan bahwa worklife balance yang tidak dikelola dengan baik akan berpengaruh langsung terhadap kualitas individu maupun keberlangsungan perusahaan. Dengan ini perlu adanya pengaturan work life balance yang proporsional agar produktivitas tetap terjaga dan karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik dan work life balance terhadap kualitas kerja karyawan sebagai dasar perbaikan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan



pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2018:26), lingkungan kerja fisik sangat menentukan tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan kinerja dan menimbulkan kelelahan. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi nyata di tempat kerja yang mencakup sarana dan prasarana yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Wibowo 2019:196).

Work Life Balance

Menurut Robbins dan Judge (2017:259), *Work life balance* adalah kondisi di mana individu mampu membagi waktu dan energi secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan selaras tanpa saling mengganggu. Menurut Vebiola, Deti, dan Yusuf (2023) *work life balance* adalah bagaimana caranya seseorang dapat mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang

Kualitas Kerja

Kualitas kerja menurut Sutrisno (2016:172) adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjangkakan tugas. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh menurut Sugiyono (2023:16) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik dan teknik analitik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif umumnya dianggap sebagai metodologi ilmiah yang tidak memihak dan sistematis untuk mengumpulkan data yang dapat diukur, melakukan analisis statistik, dan menarik kesimpulan dari analisis data yang dihasilkan. Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang menggunakan teknik ilmiah untuk mengumpulkan data numerik, melakukan analisis statistik, dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan (Candra Susanto et al. 2024).

Menurut (Waruwu et al. 2025) Penelitian kuantitatif merupakan salah satu pendekatan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan ini menekankan pengukuran yang obyektif, pengumpulan data terstandar, dan penggunaan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau menjelaskan suatu fenomena. Penelitian kuantitatif sering digunakan untuk mempelajari hubungan antarvariabel, mengukur frekuensi, atau mengidentifikasi pola dalam populasi tertentu.



Rancangan penelitian ini menggunakan desain Cross Sectional. Cross sectional merupakan desain penelitian yang mempelajari resiko dan efek dengan cara observasi, dan tujuannya yaitu mengumpulkan datanya secara bersamaan atau satu waktu (Abduh Muhammad et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Informasi yang di dapat melalui data menjelaskan bahwa Semua item kuesioner dianggap valid karena variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,244). Hasilnya, kuesioner tersebut layak untuk diolah sebagai data penelitian. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel *worklife balance*(X2).
2. Informasi yang di dapat melalui data menjelaskan bahwa Semua item kuesioner dianggap valid karena variabel *worklife balance* (X2) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,244). Hasilnya, kuesioner tersebut layak untuk diolah sebagai data penelitian.
3. Informasi yang di dapat melalui data menjelaskan bahwa Semua item kuesioner dianggap valid karena variabel kualitas kerja (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,244). Hasilnya, kuesioner tersebut layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.895	0.600	Reliabel
<i>Worklife Balance</i> (X2)	0.935	0.600	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0.837	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Informasi hasil uji yang di dapat melalui data pada tabel di atas menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1), *worklifebalance* (X2) dan kualitas kerja karyawan(Y) dinyatakan reliabel, karena terbukti dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600



Uji Normalitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		66	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.63465354	
Most Extreme Differences	Absolute	.115	
	Positive	.106	
	Negative	-.115	
Test Statistic		.115	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.031 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.329 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.317
		Upper Bound	.341

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,329, Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.420	3.261		5.341	.000		
	Lingkungan Kerja Fisik	.428	.069	.594	6.158	.000	.971	1.030
	Work Life Balance	.122	.059	.198	2.054	.044	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Sebagaimana yang dapat di jelaskan Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang terdapat pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,971 point dan *Worklife Balance* sebesar 0,971 point nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,030 point dan variabel *worklifebalance* sebesar 1,001 point nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas



Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.432	.414	2.67615	1.991
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas hasil uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1,991 yang artinya nilai tersebut berada diantara 1,550 – 2,460. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi. untuk melihatnya dilakukan dengan cara melihat $n = 66$ nilai $dl : 1,5395$, nilai $du : 1,6640$, dan nilai $4-du : 2,336$

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.779	2.283		1.656	.103
	X1	-.048	.049	-.125	-.986	.328
	X2	.000	.041	-.001	-.008	.994

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat di jelaskan bahwa *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,103 dan *worklifebalance*(X2) mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,328 dimana keduanya nilai tersebut di nyatakan signifikansi (Sig.) > 0,05. Dapat disimpulkan *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan Worklife Balance (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.420	3.261		5.341	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.428	.069	.594	6.158	.000
	Worklife Balance	.122	.059	.198	2.054	.044

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026



Berdasarkan hasil uji yang di dapatkan dengan menggunakan *Software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 25* pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,420 + 0,428X_1 + 0,122X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17.420 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan *worklifebalance* (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kualitas kerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 17.420 poin. Ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar lingkungan kerja fisik dan *worklife balance* yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,428 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan kualitas kerja karyawan. Artinya, apabila variabel *worklife balance* (X2) tidak berubah dan konstanta tetap, maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan meningkatkan kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,428 poin. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja fisik yang dimiliki karyawan, maka kualitas kerja karyawan pun akan semakin meningkat
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel *worklife balance* (X2) sebesar 0,122 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Worklifebalance* dan kualitas kerja karyawan. Artinya, jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) tidak mengalami perubahan dan konstanta tetap, oleh karna itu setiap peningkatan dari 1 unit pada variabel *worklifebalance* (X2) justru meyebabkan penurunan kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,122 poin. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *worklife balance* yang berlebihan atau tidak tepat dapat berdampak buruk terhadap kualitas kerja karyawan meskipun pengaruhnya relatif kecil

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Worklife Balance (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.414	2.67615

a. Predictors: (Constant), Worklife Balance, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil uji yang di dapatkan dengan menggunakan *Software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 25*, mendapatkan nilai koefisien korelasi dengan point sebesar 0,657 dimana nilai tersebut berada pada skala interval 0,600- 0,799 artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik dan *Worklife Balance* mempunyai nilai tingkat hubungan yang di nyatakan kuat terhadap Kualitas kerja karyawan



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Worklife Balance (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.414	2.67615

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

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel di atas, telah diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,432 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan *worklife balance* berpengaruh terhadap variabel kualitas kerja karyawan sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-43,2\%) = 56,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.013	2.821		7.449	.000
	X1	.452	.070	.627	6.444	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel di atas maka telah diperoleh nilai *t hitung* lebih dari $> t_{tabel}$ atau $(6,444 > 1,669)$ Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan nilai signifikansi yang kurang dari $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka pernyataan dari tabel ini bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menggambarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kualitas kerja karyawan

Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Worklife Balance (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.171	2.780		11.574	.000
	X2	.184	.073	.299	2.507	.015

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Data diolah, 2026



Berdasarkan pada hasil uji pada tabel di atas maka telah diperoleh nilai t hitung lebih dari $> t$ tabel atau ($2,507 > 1,668$) Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan nilai signifikansi yang kurang dari $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka pernyataan dari tabel ini bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menggambarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *worklife balance* terhadap kualitas kerja karyawan

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Lingkungan Kerja Fisik (X1) Worklife Balance (X2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.567	2	171.283	23.916	.000 ^b
	Residual	451.191	63	7.162		
	Total	793.758	65			
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Worklife Balance</i> , Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil uji dari paparan hasil tabel di atas maka diperoleh nilai F hitung lebih dari $> F$ tabel atau ($23,916 > 3,143$), hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikansi yang kurang dari $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Atas perolehan ini maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, ini juga menggambarkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja fisik dan *worklifebalance* terhadap kualitas kerja karyawan

KESIMPULAN

Berikut ini penulis peroleh kesimpulan dari penjelasan pada bab-bab sebelumnya, Mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan *worklife balance* terhadap kualitas kerja karyawan

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 21,013 + 0,452 X_1$. Dinyatakan nilai koefisien determinasi sebesar 0,394, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkatan pada hubungan dalam kategori sedang. Nilai determinasi pengaruhnya sebesar 39,4%, sedangkan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Pada pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,444 > 1,668$), serta nilai signifikansi kurang dari $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($31,111 > 3,160$). Dengan hal tersebut maka, H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kualitas kerja karyawan
2. Work Life Balance (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parial terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 32,171 + 0,184X_2$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan work life balance akan diikuti dengan peningkatan kualitas kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,507 > 1,668$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,089 (8,9%) menunjukkan bahwa work life



balance memberikan kontribusi sebesar 8,9% terhadap kualitas kerja karyawan, sedangkan 91,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Lingkungan kerja fisik dan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,583 + 0,739X_1 - 0,025X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,531, yang menunjukkan adanya hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara keseluruhan sebesar 53,1%, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,507 > 1,668$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *worklife balance* terhadap kualitas karyawan

3. Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Work Life Balance (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan bahwa F hitung sebesar 23,916 lebih besar dari F tabel sebesar 3,143 ($23,916 > 3,143$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Selain itu, hasil persamaan regresi $Y = 17,420 + 0,428X_1 + 0,122X_2$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja, sedangkan Work Life Balance memiliki pengaruh positif dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa 43,2% perubahan Kualitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Work Life Balance, sedangkan 56,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Work Life Balance secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., et al. (2023). Survey design: Cross sectional dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), 31–38.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar sumber daya manusia* (D. Sunarsi & H. Wijoyo, Eds.). Insan Cendekia Mandiri.
- Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis work-life balance karyawan generasi Z di perusahaan XYZ. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 188–196.
- Aprilia, F., & Safiih, A. R. (2025). pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT sen global Indonesia. *Jurnal Intelpek Insan Cendikia*, 2(2), 2666–2680.
- Arisanti, A., Imanda, A., & Saputra, H. E. (2020). Analisis kualitas kerja pegawai tata usaha sekolah menengah atas negeri 1 Bengkulu Tengah. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 7(1), 57–63.
- Azizah, A. N., Karim, K., & Arifin, Z. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 8(2), 797–808.
- Batara, D. R., Ardiansyah, R., Yanwas, Y. B. B., Naumi, N., Slamet, R. A., & Ahman. (2025). Langkah-langkah menentukan populasi dan sampel yang tepat dalam penelitian, 4, 682–689.
- Candra Susanto, P., et al. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12.
- Damayanti, D., & Suherman, E. (2024). Analisis work-life balance terhadap kepuasan kerja pekerja milenial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), 389–395.



- Diah Kartiningrum, D., Notobroto, H. B., Otok, B. W., Kumarijati, N. E., & Yuswatiningsih, E. (2022). *Aplikasi regresi dan korelasi dalam analisis data hasil penelitian* (R. Mahmudah, Ed.). STIKes Majapahit Mojokerto.
- Difinubun, S. H., Nara, O. D., & Abdin, M. (2023). Analisis pengaruh SDM terhadap kinerja pekerja. *2(1)*, 76–86.
- Djuli, S. P., et al. (2021). Pelatihan penggunaan SPSS dalam regresi linear berganda. *Jurnal Karya Abdi*, *5*, 205–207.
- Fatmawati, A. (2024). *Pengantar Analisis Regresi Linier Sederhana dalam Penelitian Farmasi*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Harianto, L., & Aida, N. (n.d.). Pengaruh sistem pengupahan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, *x*, 52–65.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-life balance: Studi literatur. *Journal of Social Science Research*, *3(3)*, 1–11.
- Ikkal, M., Syarifuddin, H., & Saifullah. (2019). Pengaruh profesionalisme terhadap kualitas kerja. *Jurnal MODERAT*, *5(1)*, 16–31.
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Madani*, *4(1)*, 12–23.
- Julian, R., & Sagala, E. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai. *J-LAS*, *5(3)*, 318–338.
- Junaedi, & Wahab, A. (2023). Hipotesis penelitian dalam kesehatan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kesehatan*, *6(2)*, 142–146.
- Karimuddin, A., Jannah, M., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, M., Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Lombok: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-14)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nashirin, S. K., & Avessina, M. J. (2025). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, *1(4)*, 1334–1339.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ecobisma*, *7(2)*, 88–94.
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, *1(4)*, 371–375.
- Nuryadi, N., Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Yogyakarta: SiBuku Media.
- Persada, I. N., & Mulawarman. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja. *ECo-Fin*, *5(2)*, 128–136.
- Pratama, F. D. G., Susanto, B., & Farida. (2022). CSR dan likuiditas terhadap kinerja keuangan. *Unimma Journal*, 885–905.



- Prianka, S. R. I. (2023). Kualitas kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja. *Journal Economic and Strategy*, 4(1), 32–41.
- Putra, R., & Wirawan, E. (2022). Beban kerja terhadap stres kerja melalui work-life balance. *Sibatik Jurnal*, 1(10), 2169–2180.
- Randi, B. (2018). *Metode penelitian sosial: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Populer*, 2(4), 22–37.
- Safiih, A. R., & Prakoso, B. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taman Jajan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(12), 361-372.
- Sari, R., & Effendy, A. A. (2025). Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(1), 336–351.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinaga, I. S., et al. (2022). Work-life balance terhadap kinerja karyawan. *RIGGS*, 1(1), 293–301.
- Siregar, E. (2021). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siswanto. (2021). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiarto, A., & Sriyatun. (2025). Uji signifikansi model moderasi. 3, 413–429.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Vol. 17)*. Yogyakarta: CV Saba Jaya Publisher.
- Suprina, R., & Chairiyaton. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Malang: PT Intelegensia Media.
- Suryadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Suksesindo.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamaulina, I., Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian (teori dan praktik)*. Yogyakarta: CV Saba Jaya Publisher.
- Tia, S., & Rahma, A. (2021). Pajak restoran dan hotel terhadap PAD. *Jurnal Akuntansi*, 14(2), 71–85.
- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Fika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., Ngii, E., Dwikotjo, F., Suharni, & Ulfa, L. (2022). *Ragam penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Tahta Media Group.
- Wahyuning, S. (2021). *Dasar-dasar statistik*. Yogyakarta: Yayasan Prima Agus Teknik.



Waruwu, M., et al. (2025). Metode penelitian kuantitatif. 10, 917–932.

Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Depok: Rajawali Pers.

Widiana, M. E. (2020). *Buku ajar pengantar manajemen*. Banyumas: CV Pena Persada.

Wulansari, O. D. (2023). Narrative literature review work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.

Yanuarso, B. P. (2025). Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *JIIIC*, 2(2), 2387–2405.

Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.