

## Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Visi Larasati

### *The Influence of Work Life Balance and Work Environment on Employee Performance at PT Kemilau Visi Larasati*

Eka Nuryani<sup>a</sup>, Asep Jamaludin<sup>b</sup>, Zenita Apriani<sup>c</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>a,b,c</sup>

mn22.ekanuryani@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>a</sup>, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id<sup>b</sup>, zenita@ubpkarawang.ac.id<sup>c</sup>

#### Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work life balance and the work environment on employee performance at PT Kemilau Visi Larasati. This study employed a verifiable quantitative method with a sample size of 104 respondents. The results indicate that all items in the instrument were found to be valid (calculated  $r >$  table  $r$  0.193) and reliable (Cronbach's Alpha of 0.760; 0.776; and 0.877). Classical assumption tests showed that the data were normally distributed and that there was no multicollinearity or heteroscedasticity. The regression equation obtained was  $Y = -17.939 + 1.318X_1 + 0.241X_2$ . The results of the partial tests ( $t$ ) indicate that work-life balance ( $t = 13.373$ ; Sig. 0.000) and work environment ( $t = 2.364$ ; Sig. 0.020) have a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous test ( $F$ ) indicates a significant effect ( $F = 6.459$ ; Sig. 0.002). The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.689 indicates that 68.9% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. Thus, it can be concluded that work-life balance and the work environment have a positive and significant effect on employee performance and serve as a basis for the company's consideration in improving performance through the implementation of work-life balance and a conducive work environment.

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

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kemilau Visi Larasati. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 104 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,193) dan reliabel (Cronbach's Alpha sebesar 0,760; 0,776; dan 0,877). Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal serta tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = -17,939 + 1,318X_1 + 0,241X_2$ . Hasil uji parsial ( $t$ ) menunjukkan bahwa *work life balance* ( $t = 13,373$ ; Sig. 0,000) dan Lingkungan Kerja ( $t = 2,364$ ; Sig. 0,020) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan ( $F$ ) menunjukkan adanya pengaruh signifikan ( $F = 6,459$ ; Sig. 0,002). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,689 menunjukkan bahwa 68,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta memberikan kontribusi sebagai dasar pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui penerapan keseimbangan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

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

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan kesuksesan sebuah organisasi (Hasibuan 2022). Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung oleh modal dan teknologi, melainkan juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang optimal berperan penting dalam mencapai target produksi serta menjaga kualitas hasil produksi secara berkelanjutan (Robbins & Judge, 2019).

Meskipun demikian, produktivitas dan kualitas kerja karyawan yang belum optimal masih sering terjadi di berbagai perusahaan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti *work life balance* dan lingkungan kerja (Prayoga et al., 2023). Produktivitas berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan, sedangkan kualitas berkaitan dengan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu diperhatikan secara seimbang agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

PT Kemilau Visi Larasati merupakan perusahaan jasa yang berfokus pada layanan pemolesan logam dan berlokasi di Desa Sukabungah, Kecamatan Bojongmangu, Kabupaten Bekasi. Perusahaan ini berperan dalam mendukung industri lokal melalui pemolesan dan perbaikan permukaan logam guna meningkatkan presisi serta nilai jual produk. Sebagai perusahaan bergantung pada peran sumber daya manusia, PT Kemilau Visi Larasati perlu memastikan kinerja karyawannya berada pada tingkat yang optimal.

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan, digunakan data empiris berupa monitoring produksi tahun 2024 dan 2025 yang mencerminkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. data tersebut ditampilkan pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Data Produksi PT Kemilau Visi Larasati Tahun 2024-2025.**

Tahun	Jumlah Produksi	Produk OK	Produk Cacat	Persentase OK	Persentase Cacat
2024	585.007 unit	582.895	2.112	99,63%	0,36%
2025	542.361 unit	541.005	1.356	99,75%	0,25%

Sumber: Data Monitoring Produksi PT Kemilau Visi Larasati (diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah produksi pada tahun 2024 sebesar 585.007 unit mengalami penurunan menjadi 542.361 unit pada tahun 2025. Penurunan sebesar 42.646 unit tersebut mengindikasikan adanya penurunan produktivitas karyawan yang berpotensi menghalangi pencapaian target perusahaan serta menurunkan efisiensi operasional. Namun demikian, persentase produk yang memenuhi standar (OK rate) mengalami peningkatan dari 99,63% menjadi 99,75%, serta jumlah produk cacat mengalami penurunan dari 2.112 unit menjadi 1.356 unit. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan mengalami peningkatan meskipun produktivitas menurun.

Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara produktivitas dan kualitas kerja, sehingga kinerja karyawan belum optimal secara menyeluruh. Secara normatif, pengelolaan SDM, seperti pengaturan jam kerja serta kondisi kerja yang memadai, telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menekankan perlunya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan tersebut berpotensi menurunkan motivasi serta kinerja karyawan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Penurunan produktivitas yang terjadi dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam *work life balance* maupun lingkungan kerja. ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menurunkan fokus serta produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengganggu kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. karenanya, *work life balance* serta lingkungan kerja diduga sebagai faktor penentu kinerja karyawan

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam terkait

pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kembuan (2021) yang melakukan penelitian berjudul “*Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Utama di Manado*” menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Mardiana (2023) dalam artikel berjudul “*Pengaruh Work life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara)*” menunjukkan bahwa ***work life balance dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*** Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan belum konsisten, sehingga masih diperlukan penelitian lanjutan dengan konteks dan objek yang berbeda.

Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan inkonsistensi hasil penelitian, sehingga diperlukan studi lanjutan pada objek berbeda, terutama di PT Kemilau Visi Larasati. Hal ini bertujuan memberikan gambaran faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, peneliti berminat melakukan penelitian berjudul “***Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Visi Larasati***”.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh parsial *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Kemilau Visi Larasati, menguji pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh simultan *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kemilau Visi Larasati.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### ***Social Cognitive Theory***

Menurut Bandura (1986) *Social Cognitive Theory* menjelaskan bahwa perilaku individu terbentuk dari interaksi timbal balik antara faktor pribadi, perilaku, dan lingkungan. Schunk (2017) menyatakan bahwa *social cognitive theory* menggambarkan perilaku serta proses belajar individu dipengaruhi oleh interaksi faktor kognitif, perilaku, dan lingkungan sosial. Sementara itu, Slavin (2018) *Social Cognitive Theory* mengungkapkan individu mempelajari perilaku melalui observasi orang lain dan pengalaman di lingkungan sosial.

### ***Work Life Balance***

Menurut Greenhaus & Powell (2017) *Work Life Balance* yaitu kemampuan seseorang dalam mengelola serta menyelaraskan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi agar keduanya dapat berjalan secara seimbang. Untuk mengukur tingkat *Work Life Balance* tersebut, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan, yakni:

(1) Pembagian waktu (2) Waktu istirahat (3) Gangguan pekerjaan (4) Fokus peran (5) Kontrol emosi (6) Pengorbanan pribadi (7) Kepuasan keseimbangan (8) Persepsi keseimbangan (9) Kesesuaian tanggung jawab.

Berbagai studi menunjukkan bahwa *work life balance* berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pratama et al., (2022) mengungkapkan bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Lestari & Widodo (2023) juga menyatakan bahwa individu yang berhasil menjaga keseimbangan hidup cenderung menunjukkan produktivitas kerja lebih tinggi. Temuan ini diperkuat oleh Andika et al., (2024) yang membuktikan pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di organisasi. Lebih lanjut, Putri & Saputra (2022) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya memengaruhi kinerja secara positif. Hal serupa ditegaskan oleh Hidayat et al., (2023) bahwa *work life balance* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2020) Lingkungan kerja mencakup fasilitas, infrastruktur, tata cara kerja, dan situasi di sekitar lokasi kerja yang berdampak pada karyawan saat melaksanakan tugasnya. Indikator pengukuran lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

(1) Fasilitas kerja (2) Kenyamanan ruang (3) Kebisingan (4) Keamanan kerja (5) Hubungan kerja (6) Dukungan pimpinan (7) Komunikasi kerja (8) Suasana kerja.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Firmansyah et al., (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara positif memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Sari & Prasetyo (2023) yang mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, Nugraha et al., (2024) menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wibowo & Santoso (2022) juga mengindikasikan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Konsisten dengan hal tersebut Maulana et al., (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang optimal mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2021) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator utama berikut:

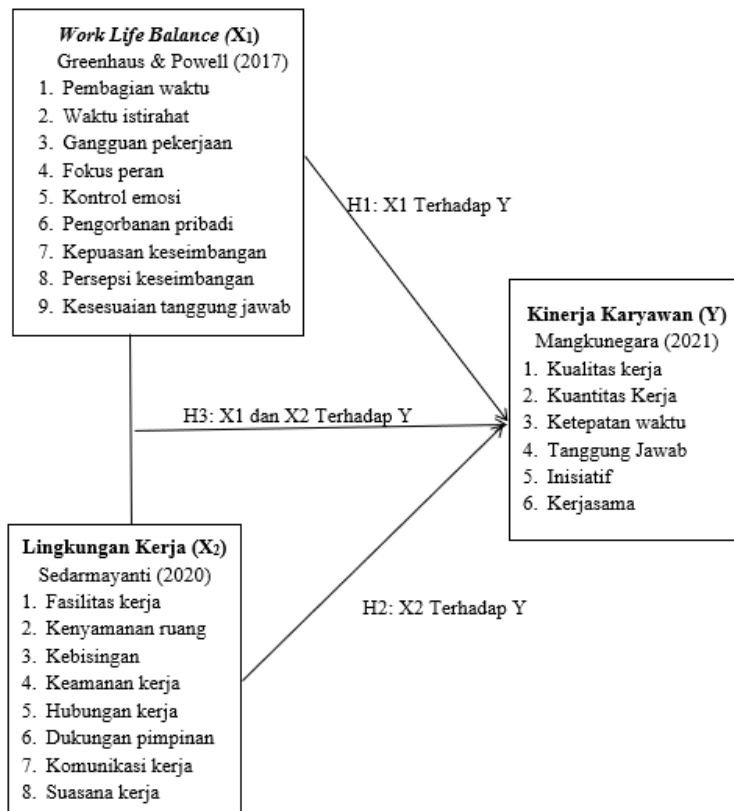
(1) Kualitas kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Ketepatan waktu (4) Tanggung Jawab (5) Inisiatif (6) Kerjasama.

Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance* dan lingkungan kerja. Saputra et al., (2022) mengungkapkan bahwa *work life balance* secara positif memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan produktivitas. Wulandari & Pratama, (2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan suportif memberikan kontribusi signifikan terhadap perbaikan kinerja. Ramadhani et al., (2024) juga menyatakan adanya pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja di organisasi. Selanjutnya, Putra & Santoso (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Konsisten dengan itu, Hidayati et al., (2023) menegaskan bahwa

menegaskan bahwa work life balance dan lingkungan kerja secara simultan berperan dalam meningkatkan performa karyawan.

### Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) Kerangka pemikiran merupakan hubungan logis antara teori dan variabel penelitian yang menggambarkan arah penelitian. Dalam penelitian ini, *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Kemilau Visi Larasati.



Sumber: Peneliti, 2025

### HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Diduga terdapat *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kemilau Visi Larasati.
2. H2: Diduga terdapat Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kemilau Visi Larasati.
3. H3: Diduga terdapat *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kemilau Visi Larasati.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif verifikatif untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Kemilau Visi Larasati sebanyak 140 orang, dengan sampel 104 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin pada tingkat signifikansi 5%

menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner berbasis skala Likert (1-5) dan studi literatur. Sumber data primer diperoleh dari kuesioner serta data internal perusahaan, sedangkan data sekunder bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan artikel relevan. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda melalui perangkat IBM SPSS Statistics 26, mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (multikolinearitas dan heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis berupa uji parsial (t test), uji simultan (F test), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### 4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai ketepatan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Hasil pengujian validitas selanjutnya disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$r$ Hitung	$r$ Tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	X1.1	0,419	0,193	Valid
	X1.2	0,625	0,193	Valid
	X1.3	0,560	0,193	Valid
	X1.4	0,628	0,193	Valid
	X1.5	0,632	0,193	Valid
	X1.6	0,651	0,193	Valid
	X1.7	0,481	0,193	Valid
	X1.8	0,703	0,193	Valid
	X1.9	0,551	0,193	Valid
<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>	X2.1	0,633	0,193	Valid
	X2.2	0,709	0,193	Valid
	X2.3	0,654	0,193	Valid
	X2.4	0,485	0,193	Valid
	X2.5	0,647	0,193	Valid
	X2.6	0,666	0,193	Valid
	X2.7	0,487	0,193	Valid
	X2.8	0,685	0,193	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Y.1	0,646	0,193	Valid
	Y.2	0,712	0,193	Valid
	Y.3	0,708	0,193	Valid
	Y.4	0,697	0,193	Valid
	Y.5	0,969	0,193	Valid
	Y.6	0,767	0,193	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan **Tabel. 2**, seluruh pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sebesar **0,193**, sehingga setiap item pernyataan memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam penelitian ini.

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dianggap reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, sehingga layak digunakan untuk analisis lanjutan.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,760	0,60	Reliabel

Lingkungan Kerja	0,776	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 3, semua variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga variabel work life balance, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dikategorikan sebagai reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan melalui metode Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.28712592
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.030
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Tabel 4 menampilkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05. Dengan demikian, data penelitian terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai **Tolerance > 0,10** dan **VIF < 10**.

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Work Life Balance (X1)	.910	1.099
	Lingkungan Kerja (X2)	.910	1.099

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 di atas memperlihatkan bahwa variabel work life balance (X1) dan lingkungan kerja (X2) mencatatkan nilai Tolerance sebesar 0,910 yang melebihi 0,10, disertai nilai VIF 1,099 yang kurang dari 10,00. Kondisi ini menegaskan tidak adanya multikolinearitas pada variabel independen dalam persamaan regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi keberadaan atau ketidakberadaan perbedaan varians residual pada model regresi. Data dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai Sig. > 0,05.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.274	2.515		4.881	.000
	Work Life Balance (X1)	-.150	.057	-.258	-2.623	.077
	Lingkungan Kerja (X2)	-.092	.059	-.153	-1.557	.123

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Work Life Balance (0,077) dan Lingkungan Kerja (0,123) keduanya lebih besar dari 0,05. Kondisi ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga varians residual tetap konstan dan model regresi layak dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-17.939	4.345		-4.128	.000		
	Work Life Balance (X1)	1.318	.099	.778	13.373	.000	.910	1.099
	Lingkungan Kerja (X2)	.241	.102	.138	2.364	.020	.910	1.099

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan **Tabel 7**, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -17,939 + 1,318X1 + 0,241X2$$

1. Nilai konstanta (a) = -17,939 menggambarkan bahwa ketika *work life balance* dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan memiliki nilai -17,939 sebagai nilai dasar model regresi.
2. Koefisien *work life balance* (X1) sebesar 1,318 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan *work life balance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,318 satuan, sehingga berpengaruh positif.
3. Koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,241 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,241 satuan, yang juga menandakan pengaruh positif.

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t parsial bertujuan untuk menguji pengaruh tiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Derajat kebebasan (df) ditentukan dengan rumus  $df = n - k - 1$ , yakni  $104 - 2 - 1 = 101$ . Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , nilai t-tabel tercatat sebesar 1,983.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-17.939	4.345		-4.128	.000		
	Work Life Balance (X1)	1.318	.099	.778	13.373	.000	.910	1.099
	Lingkungan Kerja (X2)	.241	.102	.138	2.364	.020	.910	1.099

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel **work life balance** memiliki nilai signifikansi sebesar **0,000 (< 0,05)**, sehingga dapat dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan Work Life Balance akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, variabel **Lingkungan Kerja** juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar **0,020 (< 0,05)**, yang berarti memiliki pengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** sehingga kondisi lingkungan kerja yang semakin baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

**Uji f (Simultan)**

**Uji simultan (F-test)** digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini menunjukkan peran variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.095	2	40.547	6.459	.002 <sup>b</sup>
	Residual	634.040	101	6.278		
	Total	715.135	103			

a. Dependent Variable: ABS RES

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji F menunjukkan nilai **F hitung sebesar 6,459** dengan signifikansi **0,002 (< 0,05)**, sehingga **H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima**. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa secara simultan, **work life balance** dan **lingkungan kerja** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**.

**Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen secara simultan dalam menjelaskan variasi variabel dependen, semakin besar nilai R<sup>2</sup> menunjukkan semakin kuat kemampuannya, sedangkan nilai yang rendah menunjukkan kemampuan yang terbatas.

**Tabel. 10 Hasil uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.683	4.329

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis Tabel 10, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,689 menunjukkan bahwa variabel **work life balance** dan **Lingkungan Kerja** mampu menjelaskan 68,9% variasi perubahan pada **Kinerja Karyawan**, sementara sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai R sebesar 0,637 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel **work life balance** dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

**Pembahasan Penelitian**

**Pengaruh Parsial Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan PT Kemilau Visi larasati**. Berdasarkan uji parsial (t-test), diperoleh nilai **t hitung sebesar 13,373 > t tabel 1,983** dengan signifikansi **0,000 < 0,05**, koefisien regresi sebesar 1,318 dan beta standar 0,778 yang mengindikasikan bahwa *work life balance* memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan Pratama et al., (2022) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* berperan terhadap peningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

### **Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **lingkungan kerja** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja karyawan PT Kemilau Visi Larasati**. Berdasarkan uji parsial (t-test), diperoleh nilai **t hitung sebesar 2,364 > t tabel 1,983** dengan signifikansi **0,020 < 0,05**, koefisien regresi sebesar **0,241**, serta nilai **beta standar 0,138**, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan Firmansyah et al., (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Simultan *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa *work life balance* dan **lingkungan kerja** secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap **kinerja karyawan PT Kemilau Visi Larasati**, dengan nilai **F hitung sebesar 6,459 > F tabel 3,09** dan tingkat signifikansi **0,002 < 0,05**. Kontribusi pengaruh kedua variabel sebesar **68,9% ( $R^2 = 0,689$ )** menunjukkan bahwa *work life balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini berarti keseimbangan kehidupan kerja serta kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan Hidayati et al., (2023) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **6. Kesimpulan Dan Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, Work Life Balance dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kemilau Visi Larasati, baik secara parsial maupun simultan. Variabel Work Life Balance menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut berkontribusi secara substansial dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui optimalisasi Work Life Balance serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara berkelanjutan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan guna memperluas kemampuan penjelasan terhadap kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Andika, F., Putra, I., & Rahman, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jim/article/view/andika2024>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Firmansyah, R., Akbar, T., & Maulana, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/je/article/view/firmansyah2022>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2017). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2022). *SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Hidayat, M., Kurniawan, D., & Yusuf, A. (2023). Peran Work Life Balance terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jo/article/view/hidayat2023>
- Hidayati, R., Sari, M., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MSDM*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/msdm/article/view/hidayati2023>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado*. 9(3), 1257–1266.
- Lestari, R., & Widodo, A. (2023). Work Life Balance dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal SDM*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jsdm/article/view/lestari2023>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Bandung : Remaja Rosdakarya*, 2(September), 79.
- Mardiana, Suwanto, & Kumalasari, F. (2023). *Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4).
- Maulana, F., Hidayat, S., & Rizky, A. (2023). Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal MSDM*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/msdm/article/view/maulana2023>
- Nugraha, B., Santoso, H., & Putra, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SDM*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jsdm/article/view/nugraha2024>
- Pratama, A., Nugroho, B., & Sari, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jm/article/view/pratama2022>
- Prayoga, Asep Jamaludin, & Nandang. (2023). *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 4(1), 42–55.
- Putra, I., & Santoso, B. (2022). Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jeb/article/view/putra2022>
- Putri, N., & Saputra, R. (2022). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jmb/article/view/putri2022>
- Ramadhani, F., Putri, N., & Kurniawan, D. (2024). Work Life Balance dan Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jim/article/view/ramadhani2024>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior. In *Choice Reviews Online* (Vol. 43, Issue 01). <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Saputra, R., Nugroho, A., & Lestari, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jm/article/view/saputra2022>
- Sari, N., & Prasetyo, A. (2023). Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jm/article/view/sari2023>
- Schunk, D. H. (2017). *Learning Theories: An Educational Perspective* (6th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Slavin, R. E. (2018). *Educational Psychology: Theory and Practice* (12th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=27688>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43013/uu-no-13-tahun-2003>
- Wibowo, A., & Santoso, D. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jb/article/view/wibowo2022>
- Wulandari, S., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SDM*.  
<https://journal.universitas.ac.id/index.php/jsdm/article/view/wulandari2023>