

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AMERTA JERSEY
INDONESIA**

ARTIKEL ILMIAH

**OLEH:
ASYIFAH ADE PUTRI PRTAMA
NIM: 21120071**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SURAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Asyifah Ade Putri Pratama
NIM : 21120071
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Amerta
Jersey Indonesia

Disetujui dan disahkan:

Hari :

Tanggal :

Pembimbing,

Muhammad Syihabuddin, S.Hum., M.M

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen

Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M.

NIDN. 0606069402

Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Amerta Jersey Indonesia

Asyifah Ade Putri Pratama

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

pratamaasyifah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah 35 orang yang merupakan seluruh karyawan CV Amerta Jersey Indonesia. Metode pengumpulan data dengan membagikan kuesioner serta instrument penelitian menggunakan skala Likert sebagai alat penelitian kuesioner. Metode analisis data menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. **Kata Kunci:** *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Performance at CV Amerta Jersey Indonesia

Abstract

*This study aims to examine and analyze the influence of work-life balance and work environment on employee performance. The respondents in this study were 35 employees who are all employees of CV Amerta Jersey Indonesia. The data collection method was carried out by distributing questionnaires and research instruments using a Likert scale as a questionnaire research tool. The data analysis method used SPSS version 23. The results showed that work-life balance had a significant positive effect on employee performance, and the work environment had a significant positive effect on employee performance. **Keywords:** Work-Life Balance, Work Environment, Employee Performance.*

PENDHULUAN

Pertumbuhan pesat dalam dunia bisnis yang semakin canggih modern telah memaksa perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, semua perusahaan kini bersaing ketat untuk meraih keuntungan yang maksimal dengan cara meminimalkan penggunaan sumber daya, meskipun tekanannya semakin besar. Sumber daya manusia termasuk faktor utama yang menggerakkan aktivitas suatu organisasi dalam perusahaan, yang dapat mempengaruhi kemajuan atau kemunduran dari organisasi tersebut dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia memegang peran penting sebagai kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan pengakuan akan hal ini telah mendorong banyak organisasi untuk merumuskan fokus Departemen SDM dalam menciptakan orang-orang yang kompeten dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling dominan yang memberikan kontribusi bagi perusahaan. Orang-orang selalu memiliki peran yang besar dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia memiliki peran sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan,2020:10).

Setiap perusahaan memiliki strategi bersaing agar tetap bertahan dan dapat bersaing di zaman globalisasi yang sedang berlangsung. Dalam hal tersebut, globalisasi memendorong organisasi untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien untuk mengikuti perubahan yang terjadi muncul begitu pesat. Salah satu strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui *work-life balance* yang baik, lingkungan kerja yang mendukung.

Work-life balance adalah keadaan keseimbangan antara dua kebutuhan, dimana pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang (Adiawaty & Bernhard,2023). Untuk karyawan, *work-life balance* adalah pengambilan keputusan guna menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan pribadi serta urusan keluarga. Di sisi lain, untuk perusahaan *work-life balance* adalah keputusan atau pilihan yang diambil karyawan untuk menjaga diri mereka sendiri. Dousin et al., (2019) memaparkan bahwa *work-life balance* data memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Isabella at al., (2021) menunjukan bahwa *work-life balance* bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan akan tetapi juga bisa berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain *work-life balance*, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Demi mendukung meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan efisien. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sitinjak,2018). Lingkungan kerja mencakup

semua hal yang berada di sekitar para pekerja, yang bisa mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan melingkupi semua kondisi yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat memberikan pengaruh pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari sudut pandang lain lingkungan kerja non fisik adalah mencakup semua aspek yang berkaitan dengan aktivitas kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan adalah salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Dan dengan dukungan lingkungan kerja yang sesuai, para karyawan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal.

CV Amerta Jersey Indonesia sebuah usaha yang berlokasi di kabupaten Karanganyar, yang bergerak di bidang custom jersey dan retail mereka mulai memahami pentingnya *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap para karyawannya. Keasadaran tersebut muncul setelah mempertimbangkan kembali bahwa para karyawan sering kali kesulitan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Banyak yang membuktikan kesulitan dalam menyelaraskan waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan kewajiban pekerjaan. Oleh karena itu, banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja.

Dampak dari penurunan kerja tersebut salah satunya adalah tingginya tingkat absensi karyawan. Dari latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui seberapa jauh pengaruh *work-life balance* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Amerta Jersey Indonesia. Oleh karena itu, judul yang diangkat adalah **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Amerta Jersey Indonesia”**.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Saina, Pio, & Rumawas, 2016), Kinerja bersumber dari kata Job Performance atau Actual Performance atau bisa diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama produk waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah diterapkan sebelumnya. Menurut Asaloei DKK (2023) pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai performa yang dapat dicapai oleh seorang atau kumpulan orang dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan,

tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan usaha untuk tujuan organisasi itu sendiri secara sah, tanpa menyimpang dari hukum dan sejalan dengan moral maupun etika yang ada. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan performa kerja yang baik, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab selaras dengan kesepakatan, moral, serta etika.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Ningsih (2019:47-48) dapat diukur sebagai berikut: 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

Work-life balance

Terdapat pengertian yang dikemukakan para ahli mengenai *work-life balance*. Menurut Moorhead dan Griffin (dalam Hafid & Prasetyo, 2017) memaparkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Grzywacz dan Carlos (dalam Laela, 2015) mendeskripsikan *work-life balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan bagi antar peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga. *Work-life balance* merupakan konsep menyeimbangkan guna meningkatkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Dengan adanya konsep *work-life balance* ini mengali bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawannya bertambah. *Work-life balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan secara penghimpunan baik didalam organisasi maupun diluar organisasi (Noviani, 2021). Jika dijabarkan secara menyeluruh, *work-life balance* adalah seberapa jauh karyawan dapat menyeimbangkan dan merasa puas dalam waktu serta implikasi psikologis dengan kompetensi yang diterapkan di dunia kerja dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan masyarakat) tanpa mengalami suatu masalah antara kedua kewajiban tersebut.

Adapun indikator dari variable *Work-life Balance* adalah indikator Greenhaus, J.h., Collins, K. M., & Shaw, J. D, 2003 dalam Nugraha (2019) sebagai berikut: 1) *Time balance* atau keseimbangan waktu merujuk pada ketersediaan waktu individu baik bagi pekerjaan maupun keluarga. 2) *Involvement balance* atau keseimbangan yang merujuk pada keterikatan psikologis dan komitmen dalam pekerjaannya maupun keluarga. 3) *Satisfaction balance* atau keseimbangan

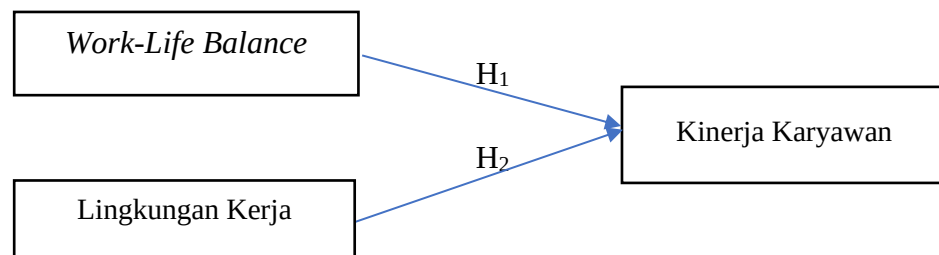
kepuasan merujuk pada kepuasan individu dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya maupun keluarga.

Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja pada sebuah perusahaan adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak ikut serta dalam proses produksi tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja merujuk pada keadaan di mana karyawan dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Hal tersebut adalah salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, berkaitan dengan indikator-indikator yang ada. berdasarkan (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang diuraikan diatas mengacu pada gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dengan melihat indikator-indikator tersebut kita dapat mengkaji lingkungan kerja dalam organisasi.

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian menurut (sugiyono, 2017) adalah titik fokus atau sasaran ilmiah memperoleh data dengan tujuan tertentu dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, objeknya adalah karyawan dari CV Amerta Jersey Indonesia. Lokasi perusahaan ini terletak di Jl. Lettu Mujiono, Temuireng, RT.02/RW.12, Tegalgede, Kec. Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57714.

Jenis Penelitian

Pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode eksperimen untuk penelitiannya.

Sumber Data

Informasi yang didapat dalam penelitian ini berasal dari data primer, yang diambil dari pengisian kuesioner yang dibagikan kepada karyawan CV Amerta Jersey Indonesia. Dan di mana data primer tersebut merupakan data yang bersumber dari tangan pertama.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan informasi dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan informasi yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden guna dijawab. Kuesioner ini disebarakan kepada narasumber online melalui Google Form. Angket terdiri dari pernyataan yang sejalan dengan dimensi penelitian dan diukur menggunakan skala ukur likert. Setelah itu dilakukan uji statistik untuk mengetahui hubungan antar *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Menurut sugiyono (2016:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai karakteristik yang terdapat pada populasi. Menurut Arikunto (2016: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Menurut Sugiyono

(2016: 84) Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila populasi ditetapkan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari semua karyawan CV Amerta Jersey Indonesia yang berjumlah 35 orang. Oleh karena itu, populasi penelitian ini adalah bagian dari total karakteristik yang dimiliki oleh populasi

Definisi Variable dan Pengukuran

Definisi variable dalam penelitian mengacu pada ciri, sifat, atau unsur yang bisa dihitung dan nilainya dapat berubah, atau aktivitas yang memiliki bermacam perbedaan antara satu sama lain yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan mempelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel independent atau variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Work-Life Balance (X1): time balance, involvement balance, dan satisfaction balance.

Lingkungan Hidup (X2): penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan

Kinerja Karyawan (Y): kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu

Teknik Analisis Data.

Uji Instrumen Data

Uji Validasi & Reliabilitas

Analisis ini menerapkan model persamaan struktural, dengan pengukuran variabel dengan menggunakan sebagian dari indikator. Menurut Abdilah dan Jogiyanto (2015), indikator dapat dikatakan signifikan bila mencukupi parameter nilai lebih dari 0,5. Sedangkan Uji Reabilitas bermaksud suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrument memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur variabel yang sama di waktu dan orang yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Indikator dalam pengambilan keputusan pengujian normalitas yakni dengan melihat pada Kolmogorov-Smirnov dan nilai pada (*Asymptotic Significance*) jika probabilitas > 0,05 sehingga data pada penelitian terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independent). Jika terdapat hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen maka dapat dinyatakan ada gejala multikolinear pada penelitian (Mardiatmoko, 2020).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu situasi dimana varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020). Dalam melakukan uji coba multikolinieritas dengan melihat nilai VIF setiap variabel independen, bila nilai VIF kurang dari 10, sehingga kesimpulan data terbebas dari peristiwa heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penulis menggunakan analisis regresi linier berganda, jika penulis memiliki tujuan dalam memprediksi jika nilai dua ataupun lebih variabel bebas selaku prediktor diturunkan atau dinaikkan nilai tersebut seperti apa perubahan nilai variabel terkait. Sehingga Analisa linier regresi berganda akan dilaksanakan jika total variabel bebasnya sekurangnya dua (Sugiyono, 2018). Mekanisme yang komperatif perihal pengaruh diantara variabel bebas (*work-life balance* dan lingkungan kerja) kepada variabel terkait (kinerja karyawan).

Uji Statistik t (Parsial)

Uji koefisien regresi secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y. Proses ujii coba ddilakukan dengan mempergunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisen determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel terikat. Bila nilai koefisien determinasi yaitu jika mendekati 1, bearti variabel independent hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun sebaliknya, jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan varaibel bebas dalam menjelaskan variabel terikat cukup terbatas.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas.

Pengujian ini menggunakan 35 responden yang dibantu dengan SPSS 23. Dari table r, untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$, atau dalam hal ini $df = 35 - 2 = 33$, dan $\alpha = 5\%$ menunjukkan nilai 0,334 dimana hasil r untuk masing-masing item ditunjukkan pada kolom corrected item – total correlation. Syarat dalam pengujian ini jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item tersebut valid atau jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item tersebut tidak valid.

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

			Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterrangan
Kinerja (Y)	Karyawan	K1		0,861	0,334	Valid
		K2		0,861	0,334	Valid
		K3		0,757	0,334	Valid
Work-Life (X1)	Balance	W1		0,777	0,334	Valid
		W2		0,763	0,334	Valid
		W3		0,715	0,334	Valid
Lingkungan (X2)	Kerja	L1		0,861	0,334	Valid
		L2		0,810	0,334	Valid
		L3		0,757	0,334	Valid
		L4		0,721	0,334	Valid
		L5		0,478	0,334	Valid
		L6		0,461	0,334	Valid
		L7		0,552	0,334	Valid

Sumber: Output SPSS 23 diolah 2025

Hasil dari pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa semua item kuisioner pada semua variabel berkorelasi lebih kecil dari r_{tabel} 0,334 dan signifikan, maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas.

Hasil uji coba bahwa menunjukkan nilai koefisien *alpha* lebih dari 0,60. Dapat diartikan bahwa instrument tersebut dapat diandalkan dan data yang diperoleh menunjukkan nilai yang telah lebih dari syarat yang ditentukan, yaitu 0,60, karena itu dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,814	0,60	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	0,771	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,820	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 23 diolah, 2025

Uji Normalitas.

Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah variabel input terdistribusi normal. Hasil pengujian akan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel. 3 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,200 bahwa nilai lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel input terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya anatar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika nilai *tolerance*

> 0,1 dan nilai VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas anatar variabel independent dalam model regresi.

Tabel. 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Work-Life Balance	.399	2.504
	Lingkungan Kerja	.399	2.504
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Output SPSS 23 diolah 2025

Tabel diatas menunjukkan seluruh variabel yang dimasukan mendapatkan nilai VIF di bawah 10 dan semua nilai *tolerance* diatas 0,10. Maka dapat disimpulkan jika semua variabel independent dimasukan maka tidak terjadi multikolinieritas, yang berarti variabel-variabel tersebut dapat dimasukan sebagai variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas.

Uji ini dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah data yang memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak, dengan syarat tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yaitu dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya tidak terjadi heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	.634
Work-Life Balance	.888
Lingkungan Kerja	.813

Sumber: Output SPSS 23 diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas menunjukan bahwa semua variabel memenuhi syarat dengan nilai signifikasi lebih dari 0,050. Dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Persamaan regresi sesuai dengan hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS 23 yang dapat dilihat pada table di bawah.

**Tabel. 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.632	1.040		-1.569	.127
Work-Life Balance	.449	.099	.450	4.536	.000
Lingkungan Kerja	.293	.054	.543	5.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 23 diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $a = -1,632$ nilai $b_1 = 0,449$; nilai $b_2 = 0,293$, maka persamaan regresi linier berganda menjadi:

$$Y = -1,632 + 0,449 X_1 + 0,293 X_2$$

Berdasarkan persamaan ini dapat dijelaskan pada pengaruh *Work-Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = -1,632$ hal ini berarti apabila variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

$b_1 = 0,449$ hal ini berarti *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bisa dikatakan semakin baik *work-life balance*, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = 0,293$ hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bisa dikatakan semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).

Uji Statistik t digunakan untuk menguji secara individu terhadap pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dijabarkan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 6, variabel *work-life balance* (X_1) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,449 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Maka *work-life balance*

(X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Amerta Jersey Indonesia.

Berdasarkan tabel 6, variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai *standardized coefficients beta* menunjukkan nilai yang berarah positif sebesar 0,293 dengan nilai signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Maka diartikan lingkungan kerja (X₂) memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Amerta Jersey Indonesia.

Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis determinasi merupakan penjabaran untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Amerta Jersey Indonesia.

Tabel. 7 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	.875	.867

Sumber: Output SPSS 23 Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas besarnya *R Square* adalah 0,875. Hal ini berarti pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Amerta Jersey Indonesia sebesar 87,5% sedangkan untuk sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar riset ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel *work-life balance* (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Amerta Jersey Indonesia. Priansa (2017) berpendapat bahwa jika manajer Sumber Daya Manusia dapat mengelola *work-life balance* dengan baik maka akan terciptanya manfaat dan dampak yang positif seperti meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Inna dan Alfin (2021), (Ranti, Acep, Dicky) 2020, menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Amerta Jersey Indonesia. Sedarmayati (2017) menyatakan peranan lingkungan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, mengingat dengan lingkungan

kerja yang baik mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sidanti (2015), Inna dan Alfin (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada penelitian ini, penulis menganalisis variabel terkait kinerja karyawan, yaitu *work-life balance* dan lingkungan kerja. hasil penelitian ini diperoleh dari penelitian melalui CV Amerta Jersey Indonesia. dari hasil perhitungan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Work-life balance memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Amerta Jersey Indonesia. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi *work-life balance* pada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Amerta Jersey Indonesia. hal ini semakin baik komitmen dalam perusahaan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. berdasarkan temuan ini, peneliti menyarankan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: memberikan fleksibilitas waktu kerja, penerapan kebijakan cuti yang baik, mengurangi beban kerja yang berlebihan, promosi penggunaan waktu untuk keluarga. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan, dengan cara menciptakan lingkungan yang sesuai dan nyaman, membangun budaya kerja yang positif dan fokus pada kesejahteraan fisik dan mental, agar karyawan merasa nyaman saat bekerja. Dengan penyesuaian *work-life balance* dan lingkungan kerja, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90-99.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1-14.
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 4(3), 2915-2922.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Mea, M. H. D., & Hyronimus, H. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap work-life balance pekerja perempuan di Kota Ende. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(2).
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo

Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.

LAMPIRAN

A. Hasil Kuesioner

1) Hasil Kuesioner Work-Life Balance

No	Work-Life Balance			Σ
	X1.1	X1.2	X1.3	
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	3	4	3	10
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	4	2	4	10
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	4	3	4	11
14	5	4	5	14
15	4	4	4	12
16	5	4	4	13
17	4	4	4	12
18	5	5	3	13
19	5	3	5	13
20	4	4	4	12
21	5	5	5	15
22	4	4	4	12
23	5	4	5	14
24	4	5	5	14
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	4	5	4	13
28	4	4	4	12
29	3	4	4	11
30	4	4	4	12
31	5	5	5	15
32	5	5	5	15
33	5	5	5	15
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12

2) Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja							Σ
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	3	5	4	28
5	3	4	3	4	5	5	5	29
6	5	5	4	5	4	4	5	32
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	5	4	5	4	4	4	31
10	4	2	4	2	4	4	4	24
11	4	4	5	4	5	5	4	31
12	4	4	3	4	4	4	4	27
13	4	4	4	3	4	5	5	29
14	5	4	3	4	3	5	5	29
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	5	29
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	5	5	4	5	5	34
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	4	4	4	4	5	4	4	29
21	5	5	5	3	5	5	5	33
22	4	4	4	4	5	5	4	30
23	5	4	5	4	4	5	4	31
24	5	5	5	5	4	5	4	33
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	5	5	4	5	5	5	34
27	4	5	5	5	4	4	5	32
28	4	4	5	4	4	4	4	29
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	5	4	29
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	3	5	5	4	4	4	30
33	5	5	5	5	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28

3) Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan			Σ
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	
1	5	5	5	15
2	5	5	5	15
3	4	4	4	12
4	4	4	4	12
5	3	4	3	10
6	5	5	4	14
7	4	4	4	12
8	5	5	5	15
9	5	5	4	14
10	4	2	4	10
11	4	4	5	13
12	4	4	3	11
13	4	4	4	12
14	5	4	3	12
15	4	4	4	12
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	4	4	4	12
21	5	5	5	15
22	4	4	4	12
23	5	4	5	14
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	4	5	5	14
28	4	4	5	13
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	5	5	5	15
32	5	5	5	15
33	5	5	5	15
34	4	4	4	12
35	4	5	4	13

B. ITEM PERTANYAAN

- ***Work-Life Balance***

1. Saya tetap bersemangat untuk berkerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan saya.
2. Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan atau semangat dalam berkerja.
3. Saya dapat menyikapi tekanan yang saya dapat dari atasan agar pekerjaan saya tidak terganggu.

- **Lingkungan Kerja**

1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.
2. Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.
3. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.
4. Penggunaan warna ruang kerja yang tepat baik untuk menunjang aktivitas kerja.
5. Ruang gerak di tempat kerja cukup efektif untuk menunjang aktivitas kerja.
6. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya berkerja dengan nyaman.
7. Hubungan karyawan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik.

- **Kinerja Karyawan**

1. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.