

The Effect of Work-Life Balance, Working Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance

Sri Padmantyo¹, Farhan Trianda Putra²

^{1, 2} Department Management, Faculty of Economic and Bussines, Universitas Muhammadiyah Surakarta
sp102@ums.ac.id

Abstract

The Indonesian government has loosened community activities and named it the new normal for national economic recovery. When employees who work from home have started to return to work in the office, employees will begin to adapt again to the current situation which might affect their performance. This study aims to determine the relationship between work-life balance, work environment, and job satisfaction on employee performance. This research uses quantitative methods, the type of data uses primary data from answers to questionnaires filled out by respondents using Google form. Sample of this research is PT. BRI Asuransi Indonesia with a total of 115 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, and the data is processed using the SPSS 25 program. The results of this study indicate that work-life balance, work environment, and job satisfaction have a significant effect on employee performance.

Keywords: *employee performance, work-life balance, work environment, job satisfaction*

Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Abstrak

Pemerintah Indonesia telah melakukan pelonggaran aktivitas masyarakat dan menamakannya sebagai *new normal* untuk pemulihan ekonomi nasional. Yang dimana karyawan yang bekerja dari rumah sudah mulai masuk lagi untuk bekerja di kantor, karyawan akan mulai melakukan adaptasi lagi dengan keadaan sekarang ini yang mungkin akan bisa berpengaruh terhadap kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis data menggunakan data primer yang dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden menggunakan *google form*. Sampel penelitian ini adalah PT. BRI Asuransi Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 115 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dan data diolah menggunakan program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *bahwa work-life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, *work-life balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

1. Pendahuluan

Dengan berkurangnya angka kasus Covid-19 Di Indonesia, pemerintah mulai melakukan pelonggaran aktivitas masyarakat untuk pemulihan ekonomi nasional. Aktivitas dalam kehidupan sehari-hari yang menyebabkan karyawan yang dulunya bekerja di rumah secara daring, sudah diperbolehkan secara bertahap untuk mulai masuk kembali ke kantor. Dengan adanya pelonggaran aktivitas ini, perusahaan perlu memerhatikan beberapa hal dan memberlakukan kebijakan baru yang sesuai dengan masa transisi ini agar kinerja karyawan tidak menurun.

Dengan diberlakukannya kebijakan baru di masa transisi ini, ada fenomena baru dan unik yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dimana karyawan memiliki harapan untuk bisa bekerja secara fleksibel dan secara jarak jauh. Hal ini senada dengan Murphy [1] yang menyebutkan bahwa setelah berhasil mengendalikan pandemi, banyak karyawan yang sudah terbiasa kerja secara jarak jauh memilih tidak kembali bekerja di kantor, dan menjadikan bekerja jarak jauh sebagai norma baru diberbagai perusahaan. Pendapat ini diperkuat oleh Murphy [1], yang menyebutkan bahwa muncul berbagai masalah ketika karyawan hadir secara fisik di kantor, mereka beralih ke pekerjaan jarak jauh. Dengan adanya pekerjaan jarak jauh dapat meningkatkan kepuasan kerja, peningkatan kinerja dan penurunan tingkat stress [2].

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bekerja secara jarak jauh selama pandemi ini membentuk pola bekerja yang berubah dari aspek keseimbangan, membagi tugas kantor yang diberikan dengan tugas rumah. Masalah keseimbangan kehidupan kerja merupakan masalah yang sangat serius. Seorang karyawan harus mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan tanggung jawab rumah mereka dan konsekuensinya menciptakan konflik [3].

Sementara itu lingkungan yang berubah dari kantor ke rumah juga mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Menurut Kurniawan dan Hazir [4], lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, ketika lingkungan kerja tidak kondusif secara langsung akan mempengaruhi kinerja, selanjutnya dapat mempengaruhi capaian prestasi dan kepuasan kerja. Dengan kondisi New Normal akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan, di sisi lain harus bertahan dengan situasi pandemi dan memenuhi tuntutan sebagai karyawan. Kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa suka atau tidak suka ketika mengevaluasi pekerjaannya. Kepuasan kerja melibatkan pandangan umum seorang individu mengenai pekerjaannya, individu dengan kepuasan kerja yang bagus akan menunjukkan sikap tersebut dengan hal positif dalam bekerja.

Work-life balance, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sudah banyak digunakan peneliti sebelumnya untuk mengukur kinerja seorang karyawan tapi penelitian itu dilakukan sebelum masa pandemi. Saya melakukan penelitian ini pada saat pandemi terjadi, saya ingin mengetahui apakah hasil yang saya dapatkan berbeda atau sama dengan penelitian-penelitian sebelum pandemi. Dan tempat yang saya teliti yaitu PT BRI Asuransi Indonesia belum pernah diteliti sebelumnya. Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan menyadari betapa pentingnya *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Literatur Review

2.1. Work-Life Balance

Work-life balance adalah kemampuan seseorang dalam membagi dan mengatur waktu dan tanggung jawab pekerjaan dengan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga agar tidak muncul konflik yang mengakibatkan penurunan produktifitas atau kinerja karyawan. Menurut Anugrah dan Priyambodo [5], *work-life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya, misalkan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, memiliki waktu untuk bersantai sendiri atau dengan keluarga, dan bisa melakukan pekerjaan dengan maksimal. Mereka berpendapat bahwa sejauh ini tindakan yang harus dilakukan untuk bisa meningkatkan *work-life balance* yaitu dengan cara fasilitas dilokasi pekerjaan, pemberian hadiah, kebijakan peraturan cuti yang mudah, dan jaminan kesehatan untuk keluarga.

Dalam mengukur atau menilai *work-life balance* seorang karyawan dibutuhkan indikator untuk mempermudah penilaian agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap seorang karyawan. Mengukur *work-life balance* menurut Nurmayanti dkk [6] yaitu: Keseimbangan waktu, menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan, berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan sangat mempengaruhi terhadap jalannya operasional perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi produktivitas dari perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan dapat memuaskan karyawan perusahaan dan akan meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak memuaskan karyawan perusahaan akan menurunkan produktivitas karyawan.

Menurut Marzani dan Dhaemawan [7], lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana individu atau karyawan bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Mereka juga menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja bisa dibagi menjadi dua yakni: Lingkungan kerja fisik, seluruh keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik, adalah keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja karyawan seperti hubungan sesama rekan kerja karyawan, dan hubungan antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya.

Menurut Dini [8], ada beberapa indikator yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yaitu: Penerangan/pencahayaan di tempat kerja, temperature di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, dan kerjasama antar kelompok.

2.3. Kepuasan Kerja

Yuniasanti dan Setiawan [9] mendeskripsikan kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dilakukan individu atau karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para karyawan tentang pekerjaan mereka, hal itu adalah hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan nya.

Dini [10] menyimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut: Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu seberapa besar tingkat kesulitan yang dihadapi, serta kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menaikkan atau mengurangi kepuasan kerja. Kepuasan terhadap atasan, seorang atasan dikatakan bekerja dengan baik dan benar apabila mampu mengayomi bawahan nya. Kepuasan terhadap rekan kerja, faktor ini berasal dari hubungan antar rekan kerja, atasan, pimpinan. Kepuasan terhadap peluang promosi, yaitu suatu kesempatan yang didapatkan oleh karyawan untuk mendapatkan peningkatan karir dalam pekerjaan. Kepuasan terhadap gaji/upah, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan hayati karyawan berupa upah yang sepadan menggunakan pekerjaan yang mereka kerjakan.

2.4. Kinerja Karyawan

Kemampuan dan keahlian seseorang kurang bisa dilihat secara langsung. Perlu ada pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah diberikan organisasi. Penilaian kerja harus dilakukan secara objektif, sehingga hasil penilaian bisa menjadi informasi yang berguna untuk manajer atau pimpinan terkait dengan kebutuhan seorang karyawan, melihat perilaku karyawan, dan serta pelaksanaan promosi. Menurut Maryati dan Fernando [11], kinerja merupakan hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu dan berdasarkan kriteria yang sudah disepakati bersama. Kinerja merupakan suatu hasil yang sudah dicapai karyawan setelah ia melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Tentama [12], kinerja adalah semua perilaku atau tindakan yang dikontrol oleh individu dan bisa memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Dia menambahkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang terkait dengan tujuan dari organisasi seperti efisiensi, kualitas, dan kriteria keefektifan lain yang dapat dicapai selama periode tertentu melalui sebuah usaha yang membutuhkan keterampilan dan kemampuan serta pengalaman. Menilai kinerja karyawan harus mempunyai standar kinerja. Standar kinerja digunakan sebagai salah satu ukuran untuk dapat menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

Kinerja yang baik atau tidak, bisa dianalisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Anugrah dan Priyambodo [5] menjelaskan bahwa salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan kemampuan (ability). Faktor yang telah dikemukakan oleh di atas sudah cukup untuk meyakinkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran atau indikator yang dapat membantu penilaian kinerja menjadi lebih mudah untuk dilakukan. Nabawi [13] mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu : 1) Kualitas, merupakan seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) kuantitas, merupakan seberapa lama seorang karyawan bisa bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini bisa dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan, 3) pelaksanaan tugas, merupakan seberapa banyak karyawan bisa melakukan pekerjaannya secara akurat atau

tidak ada kesalahan, dan 4) tanggung jawab, merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno [14], ada lima indikator yang bisa mewakili kinerja karyawan yaitu, pengetahuan terhadap pekerjaan, hasil kerja, inisiatif, sikap, dan disiplin. lima hal tersebut dapat diperjelas sebagai berikut: 1) Pengetahuan terhadap pekerjaan, adalah sebuah pengetahuan yang terkait dengan tugas atau pekerjaannya yang mana akan mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja. 2) Hasil kerja adalah tingkat kualitas dan kuantitas yang sudah dihasilkan oleh para karyawan. 3) Inisiatif, adalah kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan sesuatu dan menentukan sesuatu selama masa pengerjaan tugasnya. 4) Sikap adalah semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan padanya. 5) Disiplin terkait dengan absensi dan waktu yang mana terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran seorang karyawan.

3. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dan data dalam penelitian ini diolah menggunakan alat bantu atau software yang bernama *SPSS 25*. Populasi terdiri dari semua karyawan yang bekerja di PT BRI Asuransi Indonesia sebanyak 22 cabang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik simple random sampling, yaitu Teknik yang melakukan pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dari 22 cabang PT BRI Asuransi Indonesia berjumlah 115 responden. Analisis data dilakukan dengan metode uji regresi linear berganda menggunakan software *SPSS 25*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT BRI Asuransi Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 115 orang. Karakteristik responden dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin dan lama kerja. Hasil analisis karakteristik responden, dapat ditunjukkan tabel mengenai responden seperti dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
21-30 tahun	47	40.9%
31-40 tahun	36	31.3%
41-50 tahun	19	16.5%
> 50 tahun	13	11.3%
Total	115	100.0%

Karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang dengan usia 21-30 tahun sebanyak 47 orang atau sebesar 40,9%, usia 31-40 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 31,3%, usia 41-50 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 16,5% dan usia >50 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 11,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan usia 21-30 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	82	71.3
Perempuan	33	28.7
Total	115	100.0

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 2, responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 82 orang atau 71,3%, sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 orang atau 28,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Status Kepegawaian	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1-3 tahun	49	42.6
4-6 tahun	20	17.4
7-10 tahun	19	16.5
Di atas 10 tahun	27	23.5
Total	115	100.0

Dari data karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada tabel 3, responden dengan lama kerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 49 orang atau 42,6%, 4-6 tahun sebanyak 20 orang atau 17,4%, 7-10 tahun sebanyak 19 orang atau 16,5% dan di atas 10 tahun sebanyak 27 orang atau 23,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dengan lama kerja selama 1-3 tahun.

4.2. Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut [15] validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validitas lainnya, karena melibatkan banyak prosedur termasuk validitas isi dan validitas kriteria. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *bivariate pearson (Product Moment Pearson)* yakni teknik korelasi, dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus $df = N - 2$ yang digunakan untuk mencari nilai dari r_{tabel} , maka menjadi $df = 115 - 2 = 113$. Nilai r_{tabel} dari 113 dengan signifikansi 5% yakni 0,183. Hasil uji validitas dapat dilihat di tabel 4.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Work-Life Balance	X1.1	0,745	0,183	Valid
	X1.2	0,803	0,183	Valid
	X1.3	0,850	0,183	Valid
	X1.4	0,789	0,183	Valid
	X2.1	0,799	0,183	Valid
Lingkungan Kerja	X2.2	0,835	0,183	Valid
	X2.3	0,859	0,183	Valid
	X2.4	0,857	0,183	Valid
	X2.5	0,847	0,183	Valid
	X2.6	0,815	0,183	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,849	0,183	Valid
	X3.2	0,886	0,183	Valid
	X3.3	0,851	0,183	Valid
	X3.4	0,894	0,183	Valid
	X3.5	0,858	0,183	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,887	0,183	Valid
	Y.2	0,937	0,183	Valid
	Y.3	0,924	0,183	Valid
	Y.4	0,927	0,183	Valid
	Y.5	0,797	0,183	Valid

Dengan melihat tabel 4, dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang adalah indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [15]. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 [15]. Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 25*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-Life Balance	0,798	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,912	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,917	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,936	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pada penelitian ini persamaan regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 25*.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,186	1,323		1,652	0,101
	Work-Life Balance	0,295	0,087	0,252	3,385	0,001
	Lingkungan Kerja	0,306	0,063	0,373	4,862	0,000
	Kepuasan Kerja	0,324	0,063	0,342	5,118	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,186 + 0,295X_1 + 0,306X_2 + 0,324X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,186 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (*work-Life Balance*, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 2,186 satuan.
2. Koefisien variabel *work-life balance* (X_1) bernilai positif sebesar 0,295 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel *work-life balance* sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,295 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,306 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien variabel kepuasan kerja (X_3) bernilai positif sebesar 0,324 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,324 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Uji Kelayakan Model

Uji statistik F pada dasarnya akan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara simultan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai signifikansi, apabila nilai sig. kurang dari

0,5 maka variabel independennya berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik F disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.668	3	263.223	71.661	.000 ^b
	Residual	407.723	111	3.673		
	Total	1197.391	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-Life Balance, Lingkungan Kerja

Dari hasil uji F pada tabel 7 diperoleh F hitung sebesar 71,661 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model yang dianalisis layak untuk digunakan

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model untuk menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi bias nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan suatu variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen itu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen [15]. Nilai Adjusted R square dapat naik atau turun ketika satu variabel independen ditambah ke dalam model. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.650	1.917

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

Berdasarkan tabel 8, diperoleh hasil bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,650. Hal ini berarti *work-life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 65,0%, setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 35,0% ($100\% - 65,0\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji t dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Statistic 25. Pengujian ini dapat dilihat berdasarkan dari p-value dimana apabila nilai sig. kurang dari 0,5 maka hipotesis dapat diterima. Hasil uji statistik t disajikan pada table 9.

Tabel 9. Pengujian Hipotesis

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,186	1,323		1,652	0,101
	<i>Work-Life Balance</i>	0,295	0,087	0,252	3,385	0,001
	Lingkungan Kerja	0,306	0,063	0,373	4,862	0,000
	Kepuasan Kerja	0,324	0,063	0,342	5,118	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9, dapat dijelaskan hipotesa penelitian ini sebagai berikut :

1. **Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.** Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 3,385 dan probabilitas (p) = 0,001. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis 1 diterima. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan “*work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, diterima.
2. **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.** Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 4,862 dan probabilitas (p) = 0,000. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis 2 diterima. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, diterima.
3. **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.** Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 5,118 dan probabilitas (p) = 0,000. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis 3 diterima. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, diterima.

4.3. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas *work-life balance* semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan Widiyanto [16] yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin meningkat *work-life balance* seseorang semakin meningkat juga kinerjanya.

Sementara itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas atau kondisi tempat karyawan bekerja maka semakin baik juga kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Halim [17] yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Terakhir, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya semakin tinggi juga kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tentama [12] yang menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” maka bisa disimpulkan sebagai berikut: *Work-life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI Asuransi Indonesia.

Referensi

- [1] K. R. Murphy, “Life After COVID-19: What if We Never go Back to the Office?,” *The Irish Journal of Management*, vol. 40, no. 2, pp. 78–85, Dec. 2021, doi: 10.2478/ijm-2021-0007.
- [2] A. J. Anderson, S. A. Kaplan, and R. P. Vega, “The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 24, no. 6, pp. 882–897, Nov. 2015, doi: 10.1080/1359432X.2014.966086.
- [3] M. Atif Sheikh, A. Ashiq, M. R. Mehar, A. Hasan, and M. Khalid, “Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance: Mediating Role of Work Family Conflicts,” *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research*, vol. 4, no. 5, pp. 48–57, 2018, [Online]. Available: <http://www.pyrexjournals.org/pjbfmr>
- [4] R. Kurniawan and A. Y. Hazir, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja,” *JEM (Jurnal Ekonomi dan Manajemen)*, vol. 5, pp. 115–134, Sep. 2019.
- [5] P. G. Anugrah and A. B. Priyambodo, “Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur,” *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (Senapih)*, Apr. 2021.
- [6] S. Nurmayanti, D. Putra, B. Sakti, B. H. Rinuastuti, and K. Kunci, “Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pada Perempuan Bekerja Di Kota Mataram Di Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, vol. 8, pp. 306–311, 2022.
- [7] N. Marzani and D. Dharmawan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang,” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 5, no. 3, Sep. 2017.
- [8] D. Dini, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis,” *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, vol. 4, 2017.
- [9] Yuniasanti and Setiawan, *Kepemimpinan dan perilaku*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung, 2015.
- [10] Bintoro and Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- [11] T. Maryati and A. Fernando, “Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cinemaxxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta,” *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, vol. 9, no. 2, pp. 158–173, Oct. 2018.
- [12] F. Tentama, “Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta,” 2015.
- [13] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, Sep. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [14] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.

- [15] I. Ghozali, “Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9,” 2018, Accessed: Mar. 28, 2023. [Online]. Available: http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545
- [16] I. N. Mardiani and A. Widiyanto, “Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 985–993, Jun. 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.456.
- [17] Susanto and I. Halim, “Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci,” *Proceedings Universitas Pamulang*, vol. 1, no. 1, pp. 158–170, 2019.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
