JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SETIAJAYA MOBILINDO DEPOK

Fajar Rachmat[1], Riko Mersandro Permana[2], Dina Purnama Sari[3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bina Sarana Informatika, Depok
e-mail: fajarrahmat77822@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Setiajaya Mobilindo Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan SPSS versi 26 dengan melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi, dan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 7,925 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,784 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. *Work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 159,942 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,801 menunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 80,1%, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work-life balance and the work environment on employee performance at PT Setiajaya Mobilindo in Depok. This study employs a quantitative method. The population and sample for this study consist of 80 employees, selected using a saturation sampling technique. Data were collected via a questionnaire and analyzed using SPSS version 26, including data quality checks, classical assumption tests, t-tests, F-tests, coefficient of determination tests, and multiple linear regression tests. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 7.925 and a significance level of 0.000. The work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 3.784 and a significance level of 0.000. Work-life balance and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 159.942 and a significance level of 0.000. The adjusted R-squared value of 0.801 indicates that work-life balance and the work environment account for 80.1% of the variation in employee performance, while the remaining 19.9% is influenced by other factors outside the scope of this study.

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

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran dominan dalam keberhasilan perusahaan, karena potensi, energi, dan kreativitas karyawanlah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi (Arifin & Muharto, 2022). Di tengah globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak cukup hanya meningkatkan kualitas produk dan layanan, tetapi juga harus menjaga kinerja karyawan sebagai aset utama yang terlibat langsung dalam operasional. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya (Sopiah & Sangadji, 2018). Dalam penelitian ini kinerja diukur melalui dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, dan efektivitas (Prasetyo & Ali, 2024).

Salah satu faktor yang dinilai memengaruhi kinerja adalah *work life balance*, yaitu tingkat kepuasan seseorang ketika mampu menjalankan perannya di rumah dan di tempat kerja dengan konflik yang minimal (Eldon et al., 2024). Konsep ini mengacu pada upaya menyeimbangkan waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Rachman et al., 2023). Ketidakseimbangan antara jam kerja dan tanggung jawab lain dapat mengganggu kinerja dan menurunkan kualitas kerja, bahkan berujung pada kegagalan mencapai tujuan organisasi(Nurshoimah et al., 2023). *Work life balance* diukur melalui dimensi gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, peningkatan kualitas kerja melalui kehidupan pribadi, dan peningkatan kualitas hidup pribadi melalui pekerjaan (Adiawaty & Bernhard, 2023).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja, yakni kondisi fisik, sosial, dan psikologis di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan, efektivitas, dan produktivitas mereka (Winata, 2022). Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik, seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan keselamatan kerja, serta lingkungan nonfisik berupa hubungan antarkaryawan dan hubungan dengan atasan (Sarip & Mustangin, 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kepuasan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja (Marisya, 2022).

PT Setiajaya Mobilindo Depok bergerak di bidang penjualan kendaraan roda empat, servis kendaraan, dan penjualan suku cadang (Setijaya.co.id, 2026). Aktivitas kerja yang padat dan tuntutan pelayanan yang tinggi membuat perusahaan perlu menjaga kondisi karyawan tetap optimal. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan waktu kerja mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja sehingga tidak adanya batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memicu kelelahan, stres, hingga *burnout* yang berdampak pada penurunan kinerja. Dari sisi lingkungan kerja, ruang kerja yang kurang nyaman disebabkan oleh penumpukan berkas dokumen akibat kapasitas gudang arsip yang tidak mencukupi, serta fasilitas kerja dan koneksi internet yang belum memadai sehingga berpotensi menghambat penyelesaian tugas.

Temuan penelitian terdahulu mengenai kedua variabel tersebut juga belum konsisten. Terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja ditemukan oleh (Arifin & Muharto, 2022), (Eldon et al., 2024), dan (Nurshoimah et al., 2023), tetapi tidak ditemukan oleh Palar et al. (2022) dan Turangan et al. (2022) bahwa adanya pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja ditemukan. Pada variabel lingkungan kerja, terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja ditemukan oleh (Dwi Anggraini et al., 2024), (Apriliyani & Indra, 2024), serta (Widiana & Krisna Heryanda, 2023), sedangkan (Sarip & Mustangin, 2023) dan (Alqorrib et al., 2023) tidak menemukan pengaruh yang signifikan. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut.

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu *work life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT Setiajaya Mobilindo Depok yang berjumlah 80 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, digunakan teknik *nonprobability* sampling berupa sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2023) dan (Rasyita & Kusuma, 2026). Penelitian dilaksanakan pada Mei hingga Juni 2026.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap kondisi kerja, kuesioner yang dibagikan dalam bentuk Google Forms, studi dokumentasi berupa rekapitulasi kehadiran karyawan, dan wawancara dengan pihak perusahaan. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur dengan skala Likert 1 sampai 5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju) (Sugiyono, 2023). Variabel *work life balance* diukur dengan 11 pernyataan yang mengacu pada (Adiawaty & Bernhard, 2023), lingkungan kerja dengan 12 pernyataan yang mengacu pada (Sarip & Mustangin, 2023), dan kinerja karyawan dengan 13 pernyataan yang mengacu pada (Prasetyo & Ali, 2024).

Ringkasan operasional variabel disajikan pada Tabel 1. Setiap indikator dijabarkan menjadi pernyataan kuesioner yang dijawab responden menurut persepsinya masing-masing.

Tabel 1. Operasional variabel penelitian

Variabel	Dimensi	*Item*	Sumber
Work life balance (X1)	Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi; gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan; peningkatan kualitas kerja melalui kehidupan pribadi; peningkatan kualitas hidup pribadi melalui pekerjaan	11	(Adiawaty & Bernhard, 2023)
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja fisik (pencahayaan, suhu udara, kebisingan, keselamatan kerja); lingkungan kerja nonfisik (hubungan antarkaryawan, hubungan dengan atasan)	12	(Sarip & Mustangin, 2023)
Kinerja karyawan (Y)	Kuantitas kerja; kualitas kerja; ketepatan waktu; efisiensi penggunaan sumber daya; efektivitas	13	(Prasetyo & Ali, 2024)

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan sebelum analisis. Pada uji t, hipotesis nol ditolak apabila t hitung lebih besar daripada t tabel pada df = n−k−1 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pada uji F, hipotesis nol ditolak apabila F hitung lebih besar daripada F tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Kuesioner dibagikan secara daring kepada seluruh karyawan dengan penjelasan bahwa jawaban digunakan semata-mata untuk keperluan akademik dan dijaga kerahasiaannya, sehingga responden diharapkan menjawab sesuai kondisi yang dialami.

Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 26. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan membandingkan r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan n−2, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas 0,70 (Soesana et al., 2023). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser dan *scatterplot*, serta uji multikolinearitas berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF (Zakiy, 2021) dan (Sujarweni & Utami, 2023). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan pada taraf signifikansi 5% (Jaya, 2024) dan (Sinambela & Sarton, 2022). Kontribusi variabel dihitung melalui koefisien determinasi, yaitu *Adjusted R Square* untuk pengaruh simultan dan hasil kali *Beta* dengan korelasi *zero-order* untuk kontribusi parsial. Besar dan arah pengaruh diestimasi dengan analisis regresi linear berganda berbentuk Y = a + b1X1 + b2X2 + e (Priyanto, 2018).

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Seluruh 80 kuesioner yang disebarkan kembali dan dapat dianalisis. Tabel 2 menunjukkan bahwa responden didominasi laki-laki (58,75%), berusia 17–30 tahun (45%), berpendidikan S1 (62,5%), berstatus staf (73,75%), dan bermasa kerja kurang dari 5 tahun (45%). Sebanyak 77,5% responden berada pada rentang usia produktif 17–40 tahun.

Tabel 2. Karakteristik responden (N = 80)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	47	58,75%
	Perempuan	33	41,25%
Usia	17–30 tahun	36	45%
	31–40 tahun	26	32,5%
	41–50 tahun	13	16,2%
	> 50 tahun	5	6,3%
Pendidikan terakhir	SMA/K	3	3,75%
	D3/D4	20	25%
	S1	50	62,5%
	S2	7	8,75%
Jabatan	Pimpinan	5	6,25%
	Manajer	7	8,75%
	Kepala divisi	4	5%
	Supervisor	5	6,25%
	Staf	59	73,75%
Masa kerja	< 5 tahun	36	45%
	5–10 tahun	35	43,7%
	11–20 tahun	7	8,8%
	> 20 tahun	2	2,5%

Sumber: Data diolah penulis (2026)

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

Deskripsi Jawaban Responden

Secara umum, responden menilai ketiga variabel pada kategori baik. Tabel 3 memperlihatkan bahwa proporsi jawaban setuju dan sangat setuju berkisar 71,0% hingga 74,7% dengan rata-rata skor 3,75 sampai 3,82 dari skala 5. Meski demikian, sekitar 18% jawaban berada pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju pada setiap variabel. Pada *work life balance*, ketidaksetujuan tertinggi muncul pada pernyataan dukungan orang terdekat terhadap motivasi kerja (X1.8; 22,5% tidak setuju) dan pernyataan bahwa tanggung jawab keluarga tidak menghambat pekerjaan (X1.5; 13,8% sangat tidak setuju). Pada lingkungan kerja, ketidaksetujuan tertinggi terdapat pada kesesuaian fasilitas keselamatan kerja dengan standar (X2.6) dan penghargaan atasan terhadap pendapat karyawan (X2.11), masing-masing 20% tidak setuju, serta kenyamanan temperatur ruangan (X2.3) dan perlakuan adil dari atasan (X2.12) dengan 13,7–13,8% sangat tidak setuju. Temuan ini sejalan dengan hasil observasi awal bahwa kenyamanan ruang dan fasilitas kerja masih menjadi titik lemah perusahaan.

Tabel 3. Ringkasan jawaban responden per variabel

Variabel	Jumlah item	Jawaban S dan SS	Rata-rata skor
Work life balance (X1)	11	71,0%	3,75
Lingkungan kerja (X2)	12	73,6%	3,79
Kinerja karyawan (Y)	13	74,7%	3,82

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Jika dilihat dari per butir pernyataan, pola jawaban menunjukkan bahwa aspek yang paling kuat pada *work life balance* adalah kemampuan memanfaatkan pengetahuan dari pekerjaan untuk meningkatkan kualitas hidup pribadi (X1.11; 75,0% setuju dan sangat setuju) serta kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun memiliki tanggung jawab pribadi (X1.6; 73,8%). Pada kinerja karyawan, pernyataan tentang pemanfaatan waktu kerja secara efektif (Y11) memperoleh persentase sangat setuju tertinggi (46,2%). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan memandang diri mereka mampu mengelola waktu dengan baik, meskipun sebagian dari mereka masih merasakan benturan antara tanggung jawab keluarga dan tuntutan pekerjaan.

Kualitas Data

Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung (0,400 sampai 0,824) lebih besar daripada r tabel sebesar 0,219 ($n = 80$; $\alpha = 0,05$). Nilai Cronbach's Alpha untuk work life balance (0,847), lingkungan kerja (0,838), dan kinerja karyawan (0,882) juga melampaui batas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lanjutan (Tabel 4).

Tabel 4. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	*Item*	Rentang r hitung	r tabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Work life balance (X1)	11	0,400–0,796	0,219	0,847	Valid, reliabel
Lingkungan kerja (X2)	12	0,402–0,790	0,219	0,838	Valid, reliabel
Kinerja karyawan (Y)	13	0,404–0,824	0,219	0,882	Valid, reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Uji Asumsi Klasik

Ketiga asumsi klasik terpenuhi (Tabel 5). Residual berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi Glejser seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05 dan sebaran titik pada scatterplot acak di sekitar garis nol tanpa pola tertentu. Tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance 0,388 lebih besar dari 0,10 dan VIF 2,579 kurang dari 10 pada kedua variabel bebas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 5. Ringkasan hasil uji asumsi klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (K-S)	*Asymp.* Sig. = 0,200	> 0,05	Normal
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1 = 0,437; Sig. X2 = 0,107	> 0,05	Tidak terjadi
Multikolinearitas	*Tolerance* = 0,388; VIF = 2,579 (X1 dan X2)	Tol. > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji t pada Tabel 6 menunjukkan bahwa *work life balance* memperoleh t hitung 7,925 dan lingkungan kerja 3,784, keduanya lebih besar daripada t tabel 1,991 (df = 77; α = 0,05) dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Dengan demikian H1 dan H2 diterima. Uji F menghasilkan F hitung 159,942 yang jauh melebihi F tabel 3,12 (df1 = 2; df2 = 77) dengan signifikansi 0,000, sehingga H3 diterima (Tabel 7).

Tabel 6. Hasil uji parsial (uji t) dan regresi linear berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	1,320	2,795	–	0,472	0,638
Work life balance (X1)	0,784	0,099	0,639	7,925	0,000
Lingkungan kerja (X2)	0,353	0,093	0,305	3,784	0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Tabel 7. Hasil uji simultan (uji F)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	6324,097	2	3162,049	159,942	0,000
Residual	1522,290	77	19,770		
Total	7846,388	79			

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2026)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 1,320 + 0,784X1 + 0,353X2 + e. Koefisien bertanda positif menunjukkan hubungan searah setiap kenaikan satu satuan work life balance meningkatkan kinerja sebesar 0,784 satuan, dan setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,353 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,898 dengan *R Square* 0,806 dan *Adjusted R Square* 0,801 menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan menjelaskan 80,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan 19,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Kontribusi parsial dihitung dari hasil kali Beta dan korelasi *zero-order* (Tabel 8).

Tabel 8. Koefisien determinasi parsial

Variabel	Beta	Zero-order	Hasil	Kontribusi
Work life balance (X1)	0,639	0,877	0,5604	56,04%
Lingkungan kerja (X2)	0,305	0,805	0,2455	24,55%
Total			0,8059	80,6%

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Depok (t = 7,925; sig. 0,000) dan menjadi variabel paling dominan dengan kontribusi 56,04%. Temuan ini berarti karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya dapat menjalankan tugas lebih optimal sehingga kinerjanya meningkat. Secara teoretis, hasil ini mendukung pandangan bahwa karyawan yang cukup beristirahat dan tidak berada di bawah tekanan berlebihan cenderung lebih fokus, produktif, dan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas dalam waktu lebih singkat, sebagaimana dikemukakan (Saputra & Masdupi, 2025) tentang manfaat *work life balance*.

Hasil ini sejalan dengan Nurshoimah et al. (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan work life balance diikuti peningkatan kinerja, serta dengan temuan (Arifin & Muharto, 2022) dan (Eldon et al., 2024). Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan (Palar et al., 2022) dan (Turangan et al., 2022) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut kemungkinan bersumber dari karakteristik pekerjaan dan responden. Pada dealer kendaraan dengan tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi, kemampuan mengelola waktu dan energi di luar jam kerja tampaknya sangat menentukan kualitas layanan, sehingga *work life balance* berperan sangat penting.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t = 3,784; sig. 0,000) dengan kontribusi parsial 24,55%. Semakin aman, nyaman, dan mendukung kondisi lingkungan kerja, semakin optimal kinerja yang dapat dicapai karyawan (Apriliyani and Indra, 2024). Pada karyawan PT Setiajaya Mobilindo Depok, lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, keselamatan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan, secara umum dinilai baik sehingga menciptakan pengalaman kerja yang positif. Kontribusinya yang lebih kecil daripada *work life balance* sejalan dengan hasil deskriptif, yaitu adanya sebagian responden yang tidak puas terhadap fasilitas keselamatan, temperatur ruangan, dan penghargaan atasan atas pendapat karyawan.

Temuan ini konsisten dengan (Dwi Anggraini et al., 2024), (Widiana & Krisna Heryanda, 2023), dan (Marisya, 2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi berbeda dari (Sarip & Mustangin, 2023) dan (Alqorrib et al., 2023) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa lingkungan kerja, termasuk fasilitas dan hubungan kerja, tetap relevan sebagai faktor sistem yang memengaruhi kinerja (Sopiah & Sangadji, 2018).

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara bersama-sama, *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (F = 159,942; sig. 0,000) dengan *Adjusted R Square* 0,801. Nilai ini tergolong tinggi, yang berarti kedua variabel merupakan prediktor kuat bagi kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan didukung lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Temuan ini sejalan dengan (Nurmala & Yusuf, 2025) dan (Annisa & Hastasari, 2025) yang mengemukakan terdapat pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Sisa variasi kinerja sebesar 19,9% menunjukkan adanya faktor lain yang tidak diteliti. Menurut Armstrong sebagaimana dikutip (Sopiah & Sangadji, 2018), kinerja juga dipengaruhi faktor pribadi seperti keterampilan dan motivasi, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Secara praktis, hasil ini berimplikasi bahwa perusahaan perlu menangani kedua faktor secara bersamaan: mengatur beban dan jam kerja yang proporsional, menyediakan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, menata ruang kerja dan arsip, serta memastikan fasilitas kerja, koneksi internet, dan hubungan kerja berjalan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 80 karyawan PT Setiajaya Mobilindo Depok, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (t hitung 7,925 > t tabel 1,991; sig. 0,000).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,784 > t tabel 1,991; sig. 0,000).
3. *Work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (F hitung 159,942 > F tabel 3,12; sig. 0,000) dengan Adjusted R

Square 0,801. Work life balance memberi kontribusi paling dominan (56,04%) dibandingkan lingkungan kerja (24,55%).

DAFTAR PUSTAKA

Adiawaty, S., & Bernhard. (2023). *Pengaruh Dimensi-Dimensi Work Life Balance terhadap Kualitas Kerja*. https://esensijournal.com/index.php/esensi/article/view/2/2

Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT X. *JURNAL ECONOMINA*, *2*, 3351–3369. https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977

Annisa, E., & Hastasari, R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(2), 157–163. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.43

Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN : Master Manajemen*, *2*, 25–34. https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *15*, 37. https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507

Dwi Anggraini, S., Tussoleha Rony, Z., & Kuwara Sari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, *2*, 49–58. https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129

Eldon, D., Nugroho, J. L. E. N., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, *11*, 44–59. https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375

Jaya, A. L. M. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. QUADRANT.

Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *1*(4), 553–562. https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065

Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(4), 371–375. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.183

Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *4*, 27–40. https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.407

Palar, M. B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Pesero) Area Manado*. *10*, 772–780. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38372

Prasetyo, D. E. M., & Ali, H. (2024). *Determinasi Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *6*. https://www.researchgate.net/publication/389933225_Determinasi_Beban_Kerja_Motivasi_Kerja_dan_Disiplin_Kerja_Terhadap_Kinerja_Pegawai

Priyanto, D. (2018). *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum* (Giovanny, Ed.). Andi.

Rachman, A. N., Musa, A. E. Z., Hardiyono, Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. R. F. Putri & A. Arif, Eds.). PT. Nas Media Indonesia.

Rasyita, N., & Kusuma, A. B. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, *3*, 1–11. https://doi.org/10.70052/juma.v3i1.962

Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. Partnership for Action on Community Education.

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*, 94–111. https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83

Setijaya.co.id. (2026). *Sejarah Setiajaya Toyota*. Toyota Dealer. https://setiajaya.co.id/visi-misi/

Sinambela, L. P., & Sarton. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Monalisa). PT Rajagrafindo Persada.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini, Ed.). C.V ANDI OFFSET.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta, cv. www.cvalfabeta.com

Sujarweni, W., & Utami, L. R. (2023). *Cara Mudah dan Cepat Mengolah Data Penelitian Dengan SPSS*. ANAK HEBAT INDONESIA.

Turangan, E. S., Tatimu, V., & Makuan, D. (2022). *Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan*. *3*. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42339

ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

Widiana, I. K., & Krisna Heryanda, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/58941/26728

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

Zakiy, M. (2021). *SPSS Penelitian Perilakuan*. KENCANA.