

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Demandailing Cafe and Eatery)

Aan Andrianto¹, Arfah²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Hang Tuah

Email: aan.andriant12@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of work life balance and work environment on employee performance in the study of Demandailing Café and Eatery employees. This research method is quantitative research and the sampling technique in this research uses a questionnaire. The number of samples used was 67, using the Random Sampling method. Data test analysis uses multiple linear regression and hypothesis testing includes the t test and F test. The t test shows that the t count is $2.808 \geq t$ table 1.999 Sig value. $0.007 \leq 0.05$ shows that Work Life Balance has a significant effect on employee performance and t count is $3.441 \geq t$ table 1.999 and the Sig value. $0.001 \leq 0.05$ then the Work Environment variable has a partial and significant influence on Employee Performance. The calculated f result is $15.344 \geq f$ table 3.14 and the sig value. $0.000b \leq 0.05$, then the results of this study indicate that Work Life Balance and Work Environment significantly influence employee performance.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek vital bagi semua organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis. Sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pikiran, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam suatu perusahaan. Saat ini perusahaan menginginkan karyawan yang proaktif, inisiatif, dan juga bertanggung jawab atas perkembangan dan performa diri mereka sendiri (Surtisno, 2017).

Menurut Hasibuan (2010), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat dilihat melalui kinerjanya.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada tempat kerja selama periode tertentu, Kasmir (2016). Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat. Kinerja karyawan dijadikan sebagai salah satu barometer dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karyawan yang dimiliki oleh perusahaan haruslah karyawan yang berkompeten serta berkualitas agar mampu bersaing dalam era globalisasi ini sehingga berdampak pada kesuksesan sebuah perusahaan (Wonowijoyo & Tanoto, 2018).

Menurut Lockwood (2003), *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam membagi waktu secara imbang dalam menjalani kehidupan baik saat jam kerja maupun di luar jam kerja (misalnya waktu istirahat, berkumpul keluarga, teman dan kegiatan diluar jam kerja lainnya) tanpa ada konflik dalam kedua peran tersebut. Menurut noviani (2021) *work life balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan akumulasi baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. Dengan adanya *work life balance* disuatu perusahaan maka akan menimbulkan lingkungan kerja yang baik dalam menunjang operasional perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan di Demandailing *Cafe and Eatery* yang merupakan salah satu industri F&B (*Food and Beverage*) dengan konsep industrial. Menurut Ranchman (2010), mengatakan bahwa *Food and Beverage* merupakan bagian yang bertugas atau mengolah, memproduksi dan menyajikan makanan dan minuman untuk keperluan hotel, baik dalam kamar, restoran, makanan karyawan dan sebagainya, dan jenis bisnis yang menempatkan makanan atau minuman sebagai poros bisnisnya. Kafe termasuk industry *Food and Beverage* karena jenis usaha yang bergerak dibidang makanan dan minuman

Penyedia layanan kafe atau restoran diharapkan selalu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik dan juga profesional serta tidak lupa disertai dengan pengetahuan produk, untuk mempermudah pelayanan dan kenyamanan konsumen. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja profesional, dinamis, ulet, inovatif, berintegritas, loyalitas, kepekaan dan ketulusan dalam memberikan pelayanan, hal tersebut akan membuat konsumen akan merasa puas atas pelayanan yang didapatkan.

Berdasarkan kajian teoritis dan studi empiris yang telah dilakukan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berorientasi untuk menguji pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Demandailing *Cafe and Eatery*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Demandailing *Cafe and Eatery*?
3. Apakah *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Demandailing *Cafe and Eatery*?

2. KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Mangkunegara (2016), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Work Life Balance (WLB)

WLB merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad maupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Dengan terdapatnya *work life balance*, industri menemukan bonus, sebab kinerja serta kreativitas karyawan bertambah. *Work life balance* adalah pelaksanaan aktivitas pekerjaan akumulasi baik dalam organisasi maupun diluar organisasi Noviani (2021).

Lingkungan Kerja

Menurut Indiyati dkk, (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handayani & Oktapihani,(2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kajian yang sudah diuraikan diatas, dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 :Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Demandaling café and eatry. pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ronald, dkk (2019), Putri & Mardatillah (2022), Ahamad & Mustari (2022), Dwiningtyas (2018), Rani (2021), haffar dkk (2022) menemukan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 :Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Demandaling cafe and eatry pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Elfira, dkk (2021), Rushna (2022), Susanto, dkk (2022), Arifin & Muharto (2022), Bhinekawati & Melyanasari (2019), Aditya, dkk (2015), lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 :Work Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Demandaling cafe and eatry pernyataan ini sesuai dengan penelitian dari Asari (2019), dan Rahma dkk (2021). Menyatakan bahwa

work life balance dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengacu hipotesis yang telah ditetapkan. Dan data yang biasanya diperoleh dengan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Sugiyono, (2015) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya, populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki dari obyek atau subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Demandailing *Cafe and Eatery* dengan jumlah 85 orang karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *random sampling* karena populasinya homogen. Menurut Sugiyono (2017), teknik *random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa meperhatikan strata yang ada dalam populasi. Penggunaan Teknik *random sampling* diasumsikan populasi di Demandailing *Cafe and Eatery* meskipun berada di 4 lokasi kebijakan perusahaan tetap sama.

Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan 85 dengan menghitung ukuran sampel menggunakan teknik *Isaac dan Michael*.

Perhitungan Isaac dan Michael sebagai berikut :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dimana λ^2 dengan dk = 1, taraf kesalahan, 5%

P = Q = 0,5

d = 0,05

S = jumlah sampel

Keterangan:

S : jumlah sampel

λ^2 : Chi kuadrad yang harganya tergantung derajad kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk derajad kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga Chi Kuadrad = 3,841 (Tabel Chi Kuadrad)

N : jumlah populasi

P : Proporsi (0,5)

Q : Peluang salah (0,5)

d : Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi Perbedaan bias 0,01; 0,05; dan 0,1

$$S = \frac{3,841 \cdot 85 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 (85 - 1) + 3,841 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$
$$S = \frac{81,62}{0,21 + 1,0}$$

$$S = \frac{81,62}{1,21}$$

$$S = 67,45$$

$$S = 67$$

Berdasarkan rumusan yang di tentukan oleh Isaac & Michael (dalam Sugiyono 2012), jika jumlah populasinya 85, tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampelnya 67.

Uji validitas digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang semestinya diukur seperti sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

Menurut Arikunto (2014), reliabilitas merupakan tolak ukur suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Pengujian reliabilitas dianalisis dengan menggunakan teknik dari Cronbach yaitu Cronbach's Alpha yang terdapat pada program SPSS. Suatu (Placeholder1)konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Menurut Sugiono (2009) regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terkait. Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Menurut Ghazali (2013), uji t atau lebih dikenal dengan uji persial digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terkait dengan perhitungan :

1. Jika nilai t hitung \geq nilai t tabel, maka terdapat alasan yang kuat untuk menerima hipotesis.
2. jika nilai t hitung \leq nilai t tabel, maka ada alasan yang kuat untuk menolak hipoteis.
3. Jika nilai signifikasi \leq a 0,05 maka ada alasan kuat untuk menerima hipotesis.
4. Jika nilai signifikan \geq a 0,05 maka ada alasan kuat untuk menolak hipotesis.

Uji F atau lebih dikenal dengan uji simultan adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terkait, Ghazali (2013). Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F table. Proses pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika Fhitung \geq nilai F tabel maka ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis.
2. Jika Fhitung \geq nilai F tabel maka ada alasan yang kuat untuk menolak hipotesis.
3. Jika nilai signifikan \leq a 0,05 maka ada alasan kuat untuk menerima hipotesis.
4. Jika nilai signifikan \geq a 0,05 maka ada alasan kuat untuk menolak hipotesis.

Menurut sugiono (2013), koefisiensi kolerasi berganda (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa dalam kemampuan model regresi ini dapat menjelaskan variasi dan variabel bebas , nilai dari itu sendiri adalah 0 dan 1.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan perbandingan r hitung dan r tabel. Perhitungan koefisien korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan r hitung > r tabel maka data tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
<i>Work Life Balance (X₁)</i>					
X1.1	0,536	0,244	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,684	0,244	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,627	0,244	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,673	0,244	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,613	0,244	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,465	0,244	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,398	0,244	0,001	0,05	Valid
X1.8	0,569	0,244	0,000	0,05	Valid
<i>Lingkungan Kerja (X₂)</i>					
X2.9	0,356	0,244	0,003	0,05	Valid
X2.10	0,548	0,244	0,000	0,05	Valid
X2.11	0,564	0,244	0,000	0,05	Valid
X2.12	0,567	0,244	0,000	0,05	Valid
X2.13	0,281	0,244	0,021	0,05	Valid
X2.14	0,387	0,244	0,001	0,05	Valid
X2.15	0,296	0,244	0,015	0,05	Valid
X2.16	0,259	0,244	0,035	0,05	Valid
X2.17	0,548	0,244	0,000	0,05	Valid
X2.18	0,590	0,244	0,000	0,05	Valid
X2.19	0,644	0,244	0,000	0,05	Valid
X2.20	0,593	0,244	0,000	0,05	Valid
X2.21	0,538	0,244	0,000	0,05	Valid
X2.22	0,530	0,244	0,000	0,05	Valid
X2.23	0,598	0,244	0,000	0,05	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>					
Y.24	0,621	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.25	0,611	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.26	0,504	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.27	0,518	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.28	0,547	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.29	0,390	0,244	0,001	0,05	Valid
Y.30	0,576	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.31	0,635	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.32	0,602	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.33	0,476	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.34	0,274	0,244	0,025	0,05	Valid
Y.35	0,332	0,244	0,006	0,05	Valid
Y.36	0,267	0,244	0,029	0,05	Valid

Variabel	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Y.37	0,471	0,244	0,000	0,05	Valid
Y.38	0,284	0,244	0,020	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa item pernyataan memiliki nilai Sig.(2-tailed)<0,05 sehingga dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Valid dalam arti seluruh item pernyataan sesuai dengan keabsahan dan keakuratan data dalam mengukur variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 (*Cronbach's Alpha* > 0,70) maka alat ukur dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,710	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,737	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,722	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Work Life Balance* sebesar 0,710, Lingkungan Kerja sebesar 0,737, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,722. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga dinyatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9,062	7,986		1,135	,261
	Work Life Balance	,555	,198	,309	2,808	,007
	Lingkungan Kerja	,430	,125	,379	3,441	,001

Berdasarkan hasil coefficient pada table 4.9 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,062 + 0,555 X_1 + 0,430 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai α memiliki nilai positif yang artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel dependen dan independen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen meliputi *Work Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 9,062.
- Koefisiensi regresi variabel *Work Life Balance* (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,555. Hal ini menunjukkan jika variable *Work Life Balance* mengalami kenaikan 1% positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisiensi regresi Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,430. Hal ini mengartikan jika variable Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Lingkungan Kerja akan naik sebesar 0,430 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan t hitung $\geq t$ tabel dan nilai $Sig. \leq 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	9,062	7,986		1,135	,261
	Work Life Balance	,555	,198	,309	2,808	,007
	Lingkungan Kerja	,430	,125	,379	3,441	,001

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 untuk mencari t tabel menggunakan rumus berikut:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05 / 2 ; 67-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,025 ; 64)$$

$$t \text{ tabel} = 1,999$$

Keterangan:

α : Tingkat kepercayaan penelitian (0,05)

n: Jumlah sampel

k: Jumlah variabel independent

Hasil yang didapatkan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Work Life Balance (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,808 \geq t_{tabel} 1,999$ dan nilai $Sig. 0,007 \leq 0,05$ maka variabel Work Life Balance memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,441 \geq t_{tabel} 1,999$ dan nilai $Sig. 0,001 \leq 0,05$ maka variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607,288	2	303,644	15,344	,000 ^b
	Residual	1266,473	64	19,789		
	Total	1873,761	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.11 untuk mencari F tabel menggunakan rumus berikut:

$$f_{tabel} = f(k; n-k)$$

$$f_{tabel} = f(2; 65)$$

$$f_{tabel} = 3,14$$

Keterangan:

k: Jumlah variabel independen

n: Jumlah sampel

Hasil perhitungan F hitung dan F tabel di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 15,344 \geq F_{tabel} 3,14$ serta nilai $Sig. 0,000 \leq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Work Life Balance (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 6. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,303	4,448

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,324 atau 32,4%. Sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini ditandai dengan adanya perusahaan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan jam kerja. Fenomena yang terjadi di perusahaan adalah karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jam operasional perusahaan dan tidak memberikan beban pekerjaan diluar jam kerja. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bhinekawati & Melyanasari (2019), menemukan bahwa Work Life Balance berdampak positif terhadap kinerja karyawan, terutama yang bekerja dengan menerapkan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi lebih memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Hasil dari uji t pengaruh variabel Work Life Balance (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh thitung $2,808 \geq ttabel 1,999$ dan nilai sig $0,007 \leq 0,05$ maka variabel Work Life Balance memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Arifin & Muharto, (2022) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan) menemukan Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan prosentase sebesar 85,1%. penelitian tersebut membuktikan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., penelitian ini juga memberikan bukti kongret bahwa Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan telah teruji validitasnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja merupakan penunjang kelancaran operasional perusahaan, dimana lingkungan fisik yang aman dan nyaman membuat karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dilihat dari kondisi perusahaan yaitu penataan layout ruang yang nyaman untuk bekerja dan peralatan kerja yang sangat mendukung, membuktikan bahwa Demandaling café memiliki lingkungan kerja fisik yang mendukung operasional kerja. Selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, ditandai dengan kondisi atasan dan bawahan saling mendukung dan kerja sama antar divisi terjalin dengan baik membuktikan selain lingkungan fisik yang baik ternyata lingkungan nonfisik juga berjalan dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Putri & Mardatillah (2022), yang menemukan Adanya korelasi antara lingkungan fisik dan psikis terhadap peningkaatan kinerja karyawan. Lingkungan fisik yang dimaksud meliputi fasilitas yang disediakan oleh kantor seperti pendingin ruangan, sedangkan lingkungan psikis yang dimaksud yaitu hubungan kerja sama antar personil agar tidak terjadi perselisihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh thitung $3,441 \geq ttable 1,999$ dan nilai sig $0,001 \leq 0,05$ maka variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Jusdiana & Mustari (2022) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan persentase sebesar 0,536 atau 53,6%. Kemudian ada 46,4% yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja akan tetapi disebabkan oleh faktor-faktor yang lain. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini telah teruji dan terbukti kebenarannya

3. Pengaruh Work Life Balance (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa variabel Work Life Balance (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji diketahui bahwa nilai Fhitung $15,344 \geq Ftable 3,14$ serta nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Work Life Balance (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sesuai dengan penelitian Daylen, dkk (2021). menemukan bahwa secara simultan Work Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Penelitian ini mengkonfirmasikan dan menguji kebenaran bahwa work life balance dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Demandailing *Cafe and Eatery*.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Demandailing *Cafe and Eatery*
3. Terdapat pengaruh antara variabel independen *Work Life balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada Demandailing *Cafe and Eatery*.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan saran dari penulis sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjalin komunikasi dengan lebih baik, karena pada pernyataan dalam “komunikasi atasan dan bawahan terjalin baik” responden menjawab kurang setuju sebesar 17,9 % agar pekerjaan dapat berjalan dengan searah maka perusahaan perlu menekankan komunikasi yang baik guna memaksimalkan kinerja karyawan pada Demandailing *Cafe and Eatery*.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel dan indikator lain yang berbeda, karena didalam penelitian ini *Work life balance*, Lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 32,4% sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi variabel lain. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih lengakap dan topik yang lebih luas.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Osdakarya.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). Riset Ekonomi dan Bisnis.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. Dalam Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 10).
- Bhinekawati, R dan Melayansari, M. (2019)of Work-Balance on Employee Performance mediated by Employee Loyalty
- Dwiningtyas, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap).
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. Dalam *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)* (Vol. 1, Nomor 3). <https://jurnal.yp3a.org/index.php/mudima>.
- Hasibuan, Malayu, (2010). *Manajermen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*, 5(3). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp203>
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Kembuan Daylen, Koleangan R.A.M. , Ogi Imelda (2021).Pengaruh Work Lfe Balance Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang Utama di Manado.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. Dalam Research Quarterly. <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
- Putri, T., & Mardatillah, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian servis pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru. *SYNERGY: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27–33. <https://doi.org/10.52364/synergy.v2i1.15>

- Rani, V., M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tri Prima Palembang Program Studi Manajemen.
- Rushna Preena, G. (2021). Impact of Work -Life Balance on Employee Performance : An Empirical Study in a Shipping Company in Sri Lanka. Dalam An International Journal. <https://www.researchgate.net/publication/350374196>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). WorkLife Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Sutrisno, E. (2017) *Manajeman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana