

Ananda Pratiwi

(4) PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BUKAE...

 Manajemen

 Fak. Ekonomi & Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3217068594

Submission Date

Apr 15, 2025, 8:53 AM GMT+7

Download Date

Apr 15, 2025, 8:57 AM GMT+7

File Name

Ananda_Pratiwi-211120284-Manajemen_-_Ananda_Pratiwi.docx

File Size

200.2 KB

12 Pages

3,161 Words

20,675 Characters




18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 12%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

15% Internet sources
 12% Publications
 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Publication	Adinda Salsabila, Ridwan Muttaqin, Listri Herlina. "Pengaruh Work Life Balance, ...	3%
2	Internet	journal.unimma.ac.id	2%
3	Internet	jurnal.peneliti.net	1%
4	Internet	eprints.ums.ac.id	1%
5	Internet	ojs.stie-tdn.ac.id	<1%
6	Internet	repository.upi.edu	<1%
7	Publication	Erni Manja. "Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai P...	<1%
8	Publication	Sendi Setiawan, Dedi Supiyadi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terh...	<1%
9	Internet	dinastirev.org	<1%
10	Internet	repository.umpalopo.ac.id	<1%
11	Internet	ejournal.feunhasy.ac.id	<1%

12	Internet	e-jurnal.stie-ibek.ac.id	<1%
13	Publication	Jijim Muhammad, Sahromi Sahromi, Muhammad Yusuf Alhadihaq. "Kompensasi ...	<1%
14	Internet	ejournal-nipamof.id	<1%
15	Publication	Juliana Angelica De Sena, Marta Widian Sari, Silvia Sari. "Pengaruh Kepemimpina...	<1%
16	Publication	Tsaniya Putri Fajar, Bachruddin Saleh Luturlean. "PENGARUH WORK LIFE BALANC...	<1%
17	Internet	ejournal.ihtn.ac.id	<1%
18	Internet	ijconf.org	<1%
19	Internet	internationalpublisher.id	<1%
20	Internet	journal.unrika.ac.id	<1%
21	Internet	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id	<1%
22	Internet	pdfs.semanticscholar.org	<1%
23	Internet	www.journal.staidenpasar.ac.id	<1%
24	Internet	www.jurnalsyntaxadmiration.com	<1%

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BUKAE LUWU UTARA

Ananda Pratiwi, Saharuddin, I Ketut Patra

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo

Anandaaa435@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan dalam rangka menganalisis pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 70 karyawan dan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berfokus pada aspek keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, serta pengujian hipotesis. Perolehan penelitian memperlihatkan bahwasanya baik keseimbangan kehidupan kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja, yang melibatkan kemampuan karyawan untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, terbukti meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, serta kebijakan yang mendukung, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,7%. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman bagaimana faktor-faktor organisasi seperti keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama di perusahaan pelayanan publik seperti PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

Kata kunci: **Work Life Balance, lingkungan kerja, kinerja karyawan.**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance and work environment on employee performance at PDAM Tirta Bukae Luwu Utara. This study uses a quantitative approach with a population of 70 employees and a saturated sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire that focused on aspects of work-life balance, work environment, and employee performance. Data analysis was carried out using multiple linear regression, validity tests, reliability tests, and hypothesis testing. The results of the study indicate that both work-life balance and work environment have a significant positive effect on employee performance. Work-life balance, which involves the employee's ability to manage work and personal life responsibilities, has been shown to increase productivity and job satisfaction. A conducive work environment, including adequate facilities, effective communication, and supportive policies, also plays an important role in improving employee performance. This study also confirms that work-life balance

19 *and work environment simultaneously affect employee performance by 78.7%. This study contributes to the understanding of how organizational factors such as work-life balance and work environment can improve employee performance, especially in public service companies such as PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.*

24 **Keywords:** *Work Life Balance, work environment, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi sumber daya utama milik organisasi yang diharapkan nantinya akan berkontribusi dalam suatu aktivitas dengan maksud meraih tujuan organisasi yang sudah ditentukan (Nugraha et al., 2019). Dalam sebuah perusahaan, karyawan atau sumber daya manusia harus berkontribusi serta mempunyai kinerja yang optimal yang diperuntukkan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Melalui perihal tersebut, perusahaan akan mampu meraih target serta tujuan yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipergunakan sebagai indikator untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu perusahaan. (Kembuan et al., 2021)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dan daya saing sebuah organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan dunia kerja yang semakin ketat perusahaan harus mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) agar dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana perusahaan mendukung Work Life Balance serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Work Life Balance adalah ketika seseorang mampu membagi dan mengatur tanggung jawabnya antara aktivitas kerja, kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lain, sehingga mereka dapat berkembang sesuai dengan prioritas mereka sendiri (Gragnano et al., 2020). Menurut (Badrianto & Ekhsan, 2021) work life balance adalah ketika seorang karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara sederhana, ini didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan dapat mengatur waktu dengan baik atau menyesuaikan kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka serta kehidupan keluarga mereka. Karyawan yang menerapkan work-life balance yang baik dapat merasa lebih puas, bahagia, dan kreatif karena dukungan yang mereka terima dari lingkungan di luar perusahaan, seperti rumah, pertemanan, dan juga dari manajemen perusahaan.

PDAM Tirta Bukae Luwu Utara adalah Perusahaan Daerah Air Minum yang bertugas menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat di Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan, Indonesia. Sebagai Perusahaan milik daerah, PDAM ini berperan penting dalam pengelolaan dan distribusi air, serta berupaya memenuhi kebutuhan dasar masyarakat akan air bersih. Di PDAM Tirta Bukae Luwu Utara, keberhasilan dalam memberikan pelayanan air bersih yang optimal sangat bergantung pada kinerja karyawan. Namun, berdasarkan pengamatan awal,

beberapa karyawan menghadapi kesulitan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja yang tinggi sering kali mengurangi kualitas waktu mereka bersama keluarga, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi dan produktivitas di tempat kerja. Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi motivasi, kesehatan mental, hingga produktivitas karyawan di tempat kerja.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja karena akan menjadi penentu keberhasilan serta meningkatkan kinerja karyawan. (Ahmad Rifa et al., 2023). Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai, ruang kerja yang tidak nyaman, komunikasi yang tidak efektif antara atasan dan bawahan, serta kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja, dapat menimbulkan rasa tidak puas dan stres. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Terdapat beberapa perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian oleh (Natakusumah et al., 2022) memperlihatkan bahwasanya work-life balance berpengaruh positif pada kinerja karyawan, sementara penelitian (Wismawan & Luturlean, 2022) menemukan bahwasanya work-life balance tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya (Natakusumah et al., 2022) menemukan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, sementara penelitian (Sinta et al., 2022) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial.

Namun, masih banyak yang belum meneliti secara spesifik dalam konteks perusahaan daerah di Luwu Utara khususnya pada PDAM Tirta Buakae Luwu Utara. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dengan lebih mendalam bagaimana interaksi antara faktor tersebut mempengaruhi Work Life Balance karyawan di PDAM Tirta Bukae

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Work Life Balance

Work Life Balance berarti kemampuan individu untuk mengatur tanggung jawab antara pekerjaan dan aspek lain dalam hidup yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dapat dikatakan bahwasanya work life balance terjadi saat pekerjaan dan kehidupann pribadi berjalan secara seimbang (Ahmad Rifa et al., 2023).

Menurut (Afiyani & Suhaeli, 2024) Seorang individu sepenuhnya terlibat dalam kinerja yang dilakukannya untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan meningkatkan kesadaran terhadap sistem diri secara menyeluruh. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan keseimbangan tersebut sangat

diperlukan. Dengan kata lain, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan; oleh karena itu, saat work-life balance terjaga dengan baik, hasil kinerja karyawan akan meningkat dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

H1: Diduga work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah aspek yang perlu diperhatikan untuk menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan serta kinerja karyawan (Ahmad Rifa et al., 2023). Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang ada di sekitar karyawan saat mereka beraktivitas setiap hari. Jika lingkungan tersebut mendukung, maka kinerja karyawan dapat meningkat. Penelitian oleh (Ronal & Hotlin.,2019) memperlihatkan bahwasanya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Perihal tersebut disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja di perusahaan yang kurang memadai, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian (Idris et al., 2020) juga mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

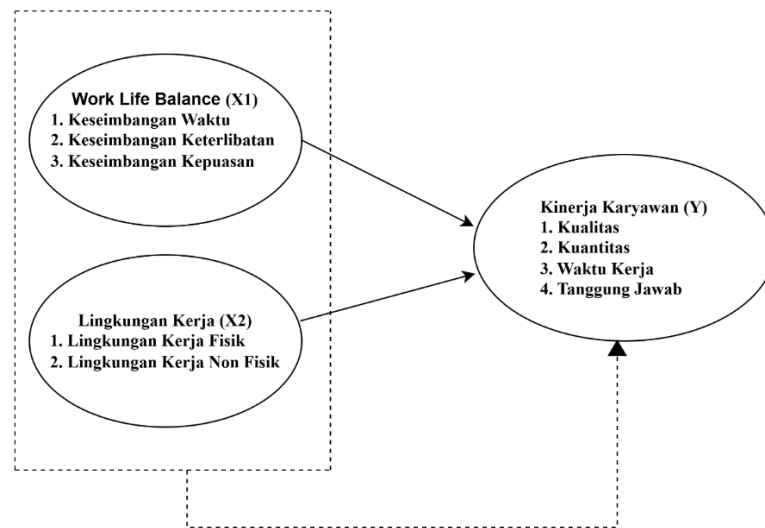
H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai perbandingan kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan, menurut (Lathiifa & Chaerudin, 2022), adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dan dirasakan dari hasil kerja, dan harus diakui sesuai dengan standar perusahaan. Saat karyawan mendapatkan dorongan atau motivasi dari perusahaan, kinerja mereka dapat meningkat. Ini dapat ditunjukkan dengan apresiasi saat karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Work-life balance, lingkungan kerja, secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya jika work-life balance, dan lingkungan kerja, diterapkan secara tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Work-life balance berkaitan dengan keseimbangan individu dalam pekerjaan dan meningkatkan kesadaran diri secara keseluruhan. Sementara lingkungan kerja menciptakan suasana harmonis yang mendukung komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja.. (Afiyani & Suhaeli, n.d. 2024)

H3: Diduga work life balance dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik agar mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan (Sugiono, 2019.), penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif untuk memperoleh hasil yang bersifat ilmiah, seperti: konkrit, terukur, objektif, rasional, serta sistematis, selain itu, metode kuantitatif memanfaatkan angka dan statistik dalam prosesnya. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara adalah sumber data utama penelitian ini.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang dipergunakan yakni seluruh karyawan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara sebanyak 70 orang. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2024-Januari 2025. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, teknik penelitian yang dipergunakan yakni sampling jenuh. Teknik sampling jenuh dilaksanakan dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan teknik ini, seluruh karyawan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara akan berpartisipasi dalam penelitian sehingga data yang diperoleh diharapkan lebih komprehensif, akurat, dan mampu menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan. Metode ini dipilih agar tidak ada informasi yang terlewatkan dan hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan yang valid mengenai fenomena yang diteliti di lingkungan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner yang memuat pertanyaan terkait Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Kuesioner ini dibuat dengan tujuan mengetahui ukuran dari setiap aspek melalui penggunaan skala Likert 1-5 dengan keterangan mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kemudian dilaksanakan analisis data melalui uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis berbentuk uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F). Data yang didapatkan akan melalui proses pengolahan melalui penggunaan SPSS agar mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y.

4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan yakni regresi linear berganda. Hipotesis yang ditentukan diuji menggunakan persamaan berikut:

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

Uraian:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Nilai tetap
b ₁	= Koefisien regresi work life balance
X ₁	= Work Life Balance
b ₂	= Koefisien regresi lingkungan kerja
X ₂	= Lingkungan Kerja
e	= Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

Tabel 1. Uji Validitas

Item	rHitung	Sig.	rTabel	Keterangan
X1.1	0.755	0.01	0.2352	Valid
X1.2	0.725	0.01	0.2352	Valid
X1.3	0.738	0.01	0.2352	Valid
X1.4	0.801	0.01	0.2352	Valid
X1.5	0.881	0.01	0.2352	Valid
X1.6	0.769	0.01	0.2352	Valid
X2.1	0.763	0.01	0.2352	Valid
X2.2	0.807	0.01	0.2352	Valid
X2.3	0.786	0.01	0.2352	Valid

X2.4	0.817	0.01	0.2352	Valid
X2.5	0.860	0.01	0.2352	Valid
X2.6	0.693	0.01	0.2352	Valid
Y1	0.744	0.01	0.2352	Valid
Y2	0.824	0.01	0.2352	Valid
Y3	0.803	0.01	0.2352	Valid
Y4	0.800	0.01	0.2352	Valid
Y5	0.897	0.01	0.2352	Valid
Y6	0.854	0.01	0.2352	Valid

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti (2025)

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa masing masing item pertanyaan dari masing masing variabel lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel yang diuji dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji validitas dan kualitas data, seperti yang ditunjukkan oleh data dalam diatas. Nilai rhitung lebih besar daripada nilai rtabel, dan nilai signifikannya kurang dari 0,05.

Tabel 2. Uji Realibilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Work Life Balance (X1)	0.865	Reliabel
2	Lingkungan kerja(X2)	0,877	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,903	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti (2025)

Tabel diatas memperlihatkan bahwasanya ketiga variabel, variabel independen (work life balance dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dinyatakan reliabel, perihal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,06.

Tabel 3. Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.792	1.253		1.430	.157
	X1	.458	.094	.451	4.889	<.001
	X2	.457	.086	.489	5.302	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2025)

Tabel diatas memperlihatkan persamaan regresi yang dihasilkan:

$$Y = 1.792 + 0.458X_1 + 0.457X_2$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1.792 memperlihatkan bahwasanya jika variabel independen yaitu work life balance (X1) dan lingkungan kerja (X2) dalam keadaan constant, maka kinerja karyawan (Y) didapatkan sebesar 1.792 satuan.
- Nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,458 memperlihatkan njika X₁ (work life balance) meningkat satu satuan dan nilai X₂ (lingkungan kerja) sama dengan nol, maka kinera karyawan akan meningkat sebanyak 0,458 satuan.
- Nilai Koefisien regresi X₂ (lingkungan kerja) 0,457 memperlihatkan jika X₂ (lingkungan kerja) meningkat satu satuan dan nilai X₁ (work life balance) sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,457 satuan.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.787	2.15904

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel 4.6 diatas, nilai Adjusted R² sebesar 0.787 ini menunjukkan bahwa 78,7% Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi Work Life Balance dan Lingkungan Kerja. Ini berarti sekitar 22,3% variasi yang tersisa tidak dapat dijelaskan, yang mungkin disebabkan oleh faktor eksternal atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis ini.

Lalu, uji Koefisien Determinasi menunjukkan adanya koefisien korelasi yang menggambarkan pengaruh antara variabel dependen dan independen. Nilai (R) sebesar 0.891 memperlihatkan keterkaitan kuat antara variabel X dan Y.

Tabel 5. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	1.792		1.430	.157
	X1	.458	.094	4.889	<.001
	X2	.457	.086	5.302	<.001

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas memperlihatkan perolehan Uji T dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. thitung work life balance adalah 4,889. Sedangkan ttabel sebesar 1,996. Karena thitung > ttabel, yaitu 4,889 > 1,996 atau nilai sig t < 0,001 < 0.05. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya hipotesis diterima.
H1: Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. thitung lingkungan kerja adalah 5,302 sedangkan ttabel sebesar 1,996. Karena thitung > ttabel, yaitu 5,302 > 2,048 atau nilai sig t < 0,001 < 0,05. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya hipotesis diterima.
H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1197.982	2	598.991	128.498	<.001 ^b
	Residual	312.318	67	4.661		
	Total	1510.300	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Tabel diatas memperlihatkan, Fhitung adalah 128.498, sementara nilai Ftabel adalah sebesar 3,13. Hal tersebut menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu 128.498 lebih besar dari 3,13, atau nilai sig F < 0,001 kurang dari 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X dapat mempengaruhi variabel Y secara simultan dan signifikan.

H3: Work Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pembahasan

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

Hasil analisis mempergunakan metode regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai thitung untuk work life balance (X1) lebih besar dari ttabel atau nilai signifikansi dibawa taraf yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa ketidakmampuan karyawan untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kinerja mereka di perusahaan, ketidakseimbangan tersebut dapat menyebabkan stres dan kurangnya fokus, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas yang dapat disebabkan oleh karyawan merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pekerjaan tidak mengganggu kegiatan keluarga. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Afriyani & Suhaeli, 2024) yang mengemukakan work life balance berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di taman wisata candi borobudur.

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

Perolehan analisis mempergunakan metode regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai thitung untuk Lingkungan Kerja (X2) lebih besar dari tabel atau nilai signifikansi dibawah taraf yang telah ditetapkan. Ini memperlihatkan bahwasanya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang disebabkan Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Idris et al., 2020) yang mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Work Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, dengan Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi dibawah taraf yang telah ditetapkan. Ini menandakan bahwasanya Work Life Balance dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan oleh Kualitas pekerjaan yang baik, sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah, kepuasan terhadap pekerjaan, yang merupakan hal penting dalam kinerja karyawan yang kemudian dapat berpengaruh positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini selaras dengan penelitian oleh (Mardiana Mardiana et al., 2023) yang mengemukakan jika kedua variabel tersebut, ketika dianalisis bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian dapat diterima.

1. Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara, yang berarti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi pada peningkatan kinerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwasanya lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas.
3. Work Life Balance dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi sebesar 78,7%, menunjukkan bahwasanya kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiyani, I., & Suhaeli, D. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Taman Wisata Candi Borobudur)*. <https://journal.unimma.ac.id>
- Ahmad Rifa, F., Perjuangan Tasikmalaya Suci Putri Lestari, U., & Riksa Wibawa, G. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah). *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang utama di Manado effect of Work Life Balance and work environment on employee performance at Pt. Bank Sulutgo main branch in Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Lathiifa, S., & Chaerudin, C. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta). *International*

- Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 68–85.
<https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.266>
- Mardiana Mardiana, H. Suwanto, & Fitri Kumalasari. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 181–196.
<https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>
- Wismawan, M. H., & Lutrlean, B. S. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank X*.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyo, P. (2022). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN COFFEESHOP DI PERUMAHAN KOTA WISATA CIBUBUR, KABUPATEN BOGOR*.
- Nugraha et al. (2019). *PT Mustika Dharmajaya* (Vol. 7, Issue 2). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Operasional Produksi PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia Padalarang Kabupaten Bandung Barat)*. (n.d.).
- Rachman, arif, Yochanan., F., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode- Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-dan-R-D*.
- Ronal, S. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*.