



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v3i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT XYZ)

Gemilang Suseno<sup>1</sup>, Wenny Desty Febrian<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, [111211089@mahasiswa.undira.ac.id](mailto:111211089@mahasiswa.undira.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, [wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)

Corresponding Author: [wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of work-life balance (X1), physical work environment (X2), and compensation (X3) on employee performance (Y). The population of this study consists of all employees of PT Citilink Indonesia who work at the head office. According to the company's internal data, there are approximately 892 employees included in the research population. The researcher used the Slovin formula to determine the sample size, resulting in a sample of 90 employees at the PT Citilink Indonesia Head Office located in the GMF Aero Asia Building. The work-life balance variable (X1) partially affects employee performance (Y) at the PT Citilink Indonesia Head Office, GMF Aero Asia Building. The physical work environment variable (X2) partially affects employee performance (Y) at the same location. The compensation variable (X3) also partially affects employee performance (Y). Furthermore, the variables of work-life balance (X1), physical work environment (X2), and compensation (X3) simultaneously affect employee performance (Y) at the PT Citilink Indonesia Head Office, GMF Aero Asia Building. The results of this study have practical implications, such as improving employee well-being through initiatives like counseling programs, time management training, or fitness programs to ensure manageable workloads, allowing employees to maintain a balance between personal life and work. Communication channels should be provided to address conflicts or support employees, ensuring they feel secure and comfortable, particularly those receiving compensation.*

**Keyword:** *work-life balance, work environment, compensation, employee performance, human resources management*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citilink Indonesia yang bekerja di kantor pusat. Menurut data internal perusahaan, terdapat sekitar 892 karyawan yang termasuk dalam populasi penelitian pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Slovin* untuk pengambilan jumlah sampel. sampel yang akan diambil adalah sebanyak 90

Karyawan di Kantor Pusat PT XYZ sesuai dengan rumus *Slovin*. Variabel *Work life balance* (X1), memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat PT XYZ. Variabel Lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat PT XYZ. Variabel Kompensasi (X3) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat PT XYZ. Variabel *Work life balance* (X1), Lingkungan kerja Fisik (X2) dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat PT XYZ. Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yaitu kesejahteraan karyawan, seperti program konseling, pelatihan manajemen waktu, atau program kebugaran agar beban kerja karyawan tidak berlebihan sehingga mereka dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. saluran komunikasi untuk mengatasi konflik atau memberikan dukungan kepada karyawan serta memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan yang menerima kompensasi.

**Kata Kunci:** *work life balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia

---

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga mencerminkan efektivitas pengelolaan SDM yang dijalankan. Untuk itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja optimal dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan Perusahaan. Hal ini memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan di antaranya *Work life balance* untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga sehingga dapat menjaga keseimbangan psikologis, untuk mengurangi stres dan meningkatkan stabilitas emosi saat bekerja (Rahayu et al., 2024).

Untuk mengukur sejauh mana efektivitas kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat ukur yang objektif, salah satunya adalah *Key Performance Indicators* (KPI). KPI adalah indikator kuantitatif yang digunakan untuk menilai keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. KPI memungkinkan perusahaan untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan performa secara berkelanjutan. Seperti halnya pada indikator kinerja karyawan yang di antaranya hasil kerja optimal dan pencapaian target Perusahaan yang menjadi alat ukur pada penelitian ini. Dengan demikian kinerja ialah hasil dari *skill* yang dicapai seorang karyawan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam perusahaan (Sholikha & Eko Pujianto, 2023).

Lingkungan kerja fisik untuk menciptakan kenyamanan dan efisiensi kerja dan meningkatkan motivasi, kepuasan, dan rasa memiliki terhadap Perusahaan dalam bentuk apresiasi nyata atas kinerja dan pengorbanan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas yaitu kompensasi. (Panjaitan, 2025).

Beberapa faktor yang terbukti berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi. *Work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin relevan di era modern, di mana tekanan kerja dan tuntutan pribadi seringkali saling berbenturan. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara keduanya dapat menurunkan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap lingkungan kerja fisik di perusahaan.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti aktivitas kerja yang padat tanpa cukup waktu istirahat, dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan *burnout*. Namun, jika Perusahaan Citilink mampu mengelola roster dengan adil, memberi waktu istirahat yang cukup, serta menyediakan program kesejahteraan bagi karyawan (seperti konseling atau program rekreasi), maka hal ini dapat meningkatkan kinerja loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta meningkatkan fokus dan produktivitas. (Sunarto, 2021).

Lingkungan kerja fisik juga memainkan peran penting. Fasilitas kerja yang memadai, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, dan tata letak ruang kerja dapat memengaruhi kenyamanan serta semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan bahkan menyebabkan gangguan kesehatan yang berdampak langsung pada kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan semangat dan kreativitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik seperti kenyamanan dan keamanan tempat kerja, maupun secara psikologis seperti hubungan antar rekan kerja dan budaya perusahaan, dapat memengaruhi performa karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di tempat kerja seperti pencahayaan, kebersihan, suhu, dan fasilitas kerja. Hal ini dapat mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja, sehingga karyawan akan semakin loyal dan termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan loyalitas karyawan sehingga dapat mendatangkan penghargaan dalam bentuk kompensasi. (Firdhausiah & Baskoro, 2025).

Kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, merupakan faktor lain yang krusial. Karyawan yang merasa dihargai secara adil melalui kompensasi yang sesuai akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif merupakan salah satu cara perusahaan memberikan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Karyawan yang merasa mendapat kompensasi yang adil dan layak cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitasnya. Kompensasi menjadi alat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta. Citilink harus memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, transparan dan berbasis pada kinerja. Kompensasi yang tepat akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan profesional. (Yanuar, 2025).

Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Studi ini menjadi relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut dapat saling berkaitan dalam membentuk kinerja individu di lingkungan kerja fisik. Penelitian sebelumnya oleh (Kembuan et al., 2021) meneliti pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank, sementara (Mugiarti, 2024) menyoroti ke pelayanan rekreasi, sedangkan (Hidayatullah, 2022) berfokus pada karyawan *coffeshop*. Namun, belum ditemukan penelitian yang menyoroti konteks karyawan transportasi udara yang dilakukan di Kantor Pusat PT Citilink Indonesia yang berlokasi di Gedung GMF Aero Asia. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut, sekaligus menegaskan pentingnya *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi dari perusahaan untuk menuntut kinerja optimal dari setiap karyawan.

Dengan jumlah karyawan yang cukup besar dan lingkungan kerja fisik yang spesifik, penelitian ini akan memfokuskan pada bagaimana variabel yaitu *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi, memengaruhi kinerja karyawan Citilink di Gedung GMF. Adapun jumlah karyawan darat yang bekerja di Gedung GMF Aero Asia sebagai berikut:

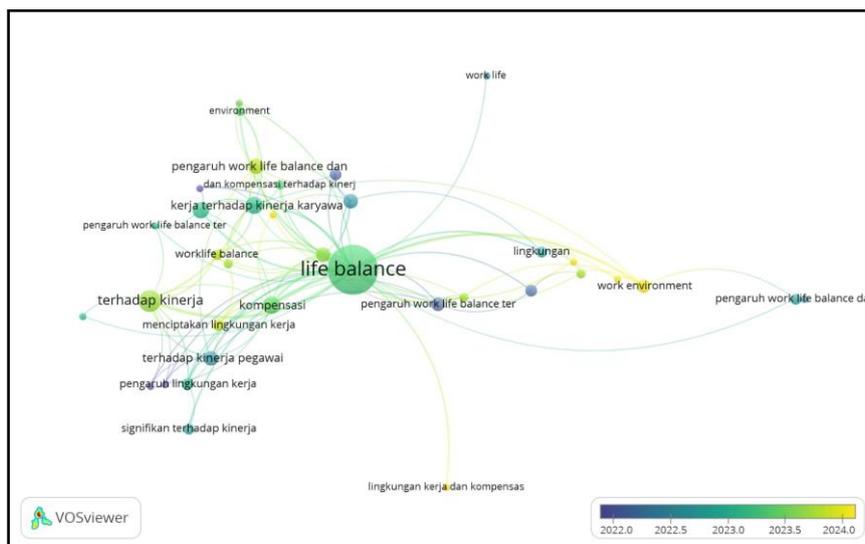
**Tabel 1. Data Karyawan Darat PT Citilink Indonesia**

Tahun	Jumlah Karyawan			Persentase		
	Lak-laki	Perempuan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
2021	340	257	597	57%	43%	100%
2022	398	265	663	60%	40%	100%
2023	479	258	737	65%	35%	100%
2024	517	375	892	58%	42%	100%

Jumlah karyawan ini menjadi populasi penting dalam penelitian, karena mencerminkan keragaman fungsi kerja dan peran di dalam organisasi. Jumlah populasi yang akan dilakukan penelitian berjumlah 892 populasi pada Tahun 2024 akhir.

Dalam konteks penelitian manajemen, penggunaan *VOSviewer* dapat membantu meneliti topik-topik populer seperti *work life balance*, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, sehingga peneliti dapat mengetahui sejauh mana topik tersebut telah dibahas dalam literatur internasional maupun nasional.

*VOSviewer* adalah sebuah perangkat lunak yang dikembangkan oleh Leiden University, Belanda, khususnya oleh (van Eck & Waltman, 2010), yang digunakan untuk membangun dan memvisualisasikan peta bibliometrik. Peta ini dapat menampilkan keterkaitan antar dokumen, jurnal, penulis, maupun kata kunci dalam suatu bidang penelitian berdasarkan data bibliografi yang diperoleh dari basis data seperti *Scopus*, *Web of Science*, atau *Dimensions*. Sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi tren penelitian terkini pada suatu topik, menentukan gap penelitian dengan melihat area yang masih jarang diteliti, melihat kolaborasi penulis atau institusi yang dominan dalam suatu bidang, menganalisis keterkaitan antar konsep/variabel sehingga dapat memperkuat landasan teori. Berikut di bawah ini merupakan tampilan *VOSviewer* pada penelitian dengan variabel *work life balance*, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, agar peneliti mengetahui sejauh mana topik telah dibahas dalam literatur internasional maupun nasional.



**Gambar 1. VOS Viewer**

## METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian kuantitatif. Menurut (Kittur, 2023), penelitian kuantitatif merupakan penyelidikan sistematis yang mengumpulkan data terukur untuk melakukan analisis matematika dan statistik, yang secara fundamental mengukur aspek-aspek seperti sikap, keyakinan, dan perilaku untuk menarik kesimpulan.

Definisi populasi harus jelas dan terbatas, agar dapat ditentukan dengan tepat siapa atau apa saja yang termasuk sebagai anggota populasi. Namun, dalam banyak kasus, tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari seluruh anggota populasi, sehingga diambil sampel yang dianggap dapat mewakili karakteristik populasi tersebut. Pemilihan sampel yang representatif memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi (Kurniawan, 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citilink Indonesia yang bekerja di kantor pusat. Menurut data internal perusahaan, terdapat sekitar 892 karyawan yang termasuk dalam populasi penelitian. Adapun pertimbangan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Slovin*. Dari hasil perhitungan di atas dengan tingkat kesalahan 10%, maka sampel yang akan diambil adalah sebanyak 90 Karyawan di Kantor Pusat PT XYZ sesuai dengan rumus *Slovin*.

Analisis data merupakan komponen penting dalam proses penelitian karena melalui serangkaian prosedur pengolahan, analisis, dan interpretasi data, peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, serta menarik kesimpulan yang valid dan reliabel. Pemilihan teknik analisis data bergantung pada jenis data, tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, serta pendekatan atau paradigma yang digunakan dalam penelitian tersebut (Syafulloh et al., 2024). Software IBM SPSS versi 27 digunakan sebagai alat pendukung untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan. Adanya keterbatasan data dan jumlah sampel pada penelitian ini yang berjumlah 90 karyawan mengharuskan menggunakan alat aplikasi IBM SPSS versi 27. Aplikasi IBM SPSS versi 27 digunakan karena kemampuannya dalam melakukan berbagai analisis statistik, kemudahan penggunaan, dan kemampuannya untuk mengolah berbagai jenis format data penelitian kuantitatif dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa variabel Work Life Balance (X1) memiliki nilai terendah 24 dan tertinggi 40, dengan rata-rata 35,18 dan standar deviasi 4,06. Nilai standar deviasi yang cukup besar menunjukkan variasi yang signifikan di antara responden, yang mengindikasikan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja di antara responden cukup beragam. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) menunjukkan nilai terendah 12 dan tertinggi 20, dengan rata-rata 17,07 dan standar deviasi 2,46, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai lingkungan kerja fisik mereka cukup baik, meskipun ada sedikit variasi. Begitu pula dengan Kompensasi (X3), yang memiliki nilai terendah 12 dan tertinggi 20, dengan rata-rata 17,14 dan standar deviasi 2,11, menunjukkan adanya keseragaman dalam penilaian kompensasi oleh responden.

Sedangkan untuk Kinerja Karyawan (Y), nilai terendah yang tercatat adalah 37 dan nilai tertinggi mencapai 60, dengan rata-rata 52,64 dan standar deviasi 5,40. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang cukup baik, namun terdapat variasi yang cukup besar di antara mereka. Secara keseluruhan, hasil uji deskriptif memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden, di mana sebagian besar memiliki penilaian yang cukup baik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, meskipun terdapat perbedaan antar individu dalam aspek tertentu.

### Hasil Pengujian Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk setiap item dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa seluruh item pada kuesioner memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel (0,205), yang berarti seluruh item dalam kuesioner dapat dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang relevan. Validitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur dengan tepat apa yang dimaksudkan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

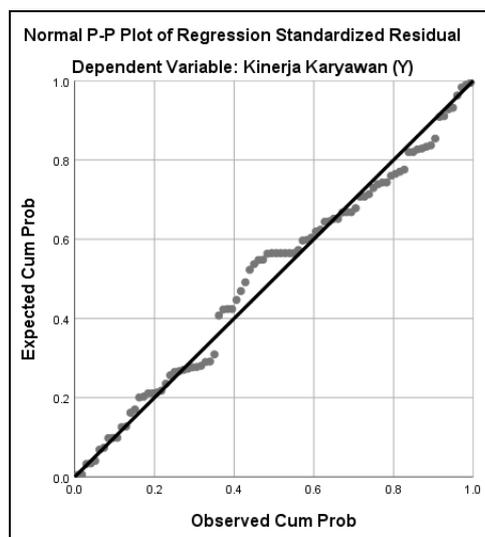
Dengan semua item yang dinyatakan valid, ini memberi keyakinan bahwa data yang dikumpulkan melalui kuesioner ini memiliki dasar yang kuat dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel memberikan hasil yang konsisten dan memastikan bahwa instrumen penelitian dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel ini menunjukkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari setiap variabel dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6, yang berarti seluruh variabel dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur yang konsisten. Work life balance (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,883, Lingkungan kerja fisik (X2) 0,838, Kompensasi (X3) 0,769, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,892. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur setiap variabel.

Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan tidak hanya valid tetapi juga stabil dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel yang dimaksud. Dengan demikian, data yang diperoleh dari kuesioner dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut, dan dapat dipastikan bahwa hasilnya tidak dipengaruhi oleh ketidakstabilan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan distribusi data yang teratur dan mengikuti garis diagonal pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual. Titik-titik yang terdistribusi dekat dengan garis diagonal ini mengindikasikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Uji normalitas ini penting dalam analisis regresi karena salah satu asumsi dasar regresi adalah bahwa data yang digunakan harus terdistribusi normal. Dengan data yang terdistribusi normal, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan hasilnya lebih valid.

Pola titik yang mendekati garis diagonal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Dengan asumsi normalitas yang terpenuhi, model regresi ini dapat memberikan hasil yang tepat dan dapat diterima untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

### **Hasil Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, tidak ada korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas yang dapat memengaruhi kestabilan estimasi dalam model regresi. Dalam penelitian ini, Work life balance (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1,989, Lingkungan kerja fisik (X2) 1,074, dan Kompensasi (X3) 2,019, yang semuanya berada dalam batas yang diterima.

Tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi ini memastikan bahwa setiap variabel independen dapat memberikan kontribusi yang unik terhadap Kinerja Karyawan (Y) tanpa saling memengaruhi secara berlebihan. Ini meningkatkan validitas model regresi dan memungkinkan analisis yang lebih akurat mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam data penelitian ini, yang berarti varians dari residual (selisih antara nilai yang diobservasi dan nilai yang diprediksi) adalah konstan di seluruh rentang data. Dalam model regresi yang baik, tidak adanya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa kesalahan pengukuran tersebar secara acak dan tidak ada pola yang sistematis.

Ketidakhadiran heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki ketepatan yang baik, dengan varians residual yang konsisten dan dapat diandalkan. Hal ini memperkuat kesimpulan yang dapat diambil dari model regresi dan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

### **Hasil Uji Autokorelasi**

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,811, yang berada dalam rentang  $dU < DW < 4-dU$  ( $1,7264 < 1,811 < 2,2736$ ), menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam data penelitian ini. Autokorelasi terjadi ketika residual dari satu pengamatan mempengaruhi residual dari pengamatan lainnya, yang dapat menyebabkan bias dalam estimasi model regresi. Dengan tidak terjadinya autokorelasi, model regresi yang digunakan dapat dipercaya dan hasil analisisnya lebih stabil.

Dengan tidak adanya autokorelasi dalam data, model regresi yang dihasilkan dapat dipertimbangkan valid untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan

dependen. Ini menambah kepercayaan terhadap kesimpulan yang dapat diambil dari analisis regresi dan memperkuat validitas temuan penelitian.

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Hasil uji regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel Work life balance (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Semua variabel independen menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (1,9879) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.514	3.074		2.119	.037
Work life balance (X1)	.787	.103	.592	7.630	.000
Lingkungan kerja fisik (X2)	.441	.125	.201	3.517	.001
Kompensasi (X3)	.636	.200	.249	3.181	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

$$Y = 6,514 + 0,787X1 + 0,441X2 + 0,636X3$$

Jika *Work life balance* (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) dan Kompensasi (X3) bernilai 0, maka Y = Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 6,514. Jika *Work life balance* (X1) meningkat 1 satuan, Lingkungan kerja fisik (X2) dan Kompensasi (X3) tetap atau 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,787. Jika Lingkungan kerja fisik (X2) meningkat 1 satuan, *Work life balance* (X1) dan Kompensasi (X3) tetap atau 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,441. Jika Kompensasi (X3) meningkat 1 satuan, *Work life balance* (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) tetap atau 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,636.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, kita dapat menyimpulkan bahwa Work life balance (X1) memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan (Y), diikuti oleh Kompensasi (X3) dan Lingkungan kerja fisik (X2). Ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan serta kompensasi yang diterima oleh karyawan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja mereka, sementara faktor lingkungan kerja fisik juga memberikan kontribusi, meskipun pengaruhnya lebih kecil.

### Hasil Koefisien Korelasi

**Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi**

		Correlations			
		Work life balance (X1)	Lingkungan kerja fisik (X2)	Kompensasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Work life balance (X1)	Pearson Correlation	1	.225**	.703**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
Lingkungan kerja fisik (X2)	Pearson Correlation	.225**	1	.255**	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000		.015	.000
	N	90	90	90	90
Kompensasi (X3)	Pearson Correlation	.703**	.255**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.000
	N	90	90	90	90
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.813**	.397**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara Work life balance (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai korelasi sebesar 0,813. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi kinerja karyawan. Sementara itu, hubungan antara Lingkungan kerja fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif namun relatif rendah (0,397), yang menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik berpengaruh, pengaruhnya tidak sebesar faktor lainnya.

Kompensasi (X3) menunjukkan korelasi yang kuat dengan Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai korelasi sebesar 0,717, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti Work life balance dan Kompensasi memainkan peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan dibandingkan dengan faktor Lingkungan kerja fisik.

### Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.739	.730	2.80960

a. Predictors: (Constant), Work life balance (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), Kompensasi (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,730 menunjukkan bahwa sekitar 73% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang diuji, yaitu Work life balance (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), dan Kompensasi (X3). Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, meskipun ada faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model ini yang memengaruhi kinerja.

Namun, nilai 27% sisanya menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang tidak ditangkap dalam model ini yang juga dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut guna menggali faktor-faktor lain yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## Hasil Uji t (uji parsial)

**Tabel 5. Hasil Uji t (uji parsial)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	6.514	3.074		2.119	.037
Work life balance (X1)	.787	.103	.592	7.630	.000
Lingkungan kerja fisik (X2)	.441	.125	.201	3.517	.001
Kompensasi (X3)	.636	.200	.249	3.181	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu Work life balance (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), dan Kompensasi (X3), memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung untuk masing-masing variabel lebih besar dari t tabel (1,9879) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. (Syamsul, 2023).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang diuji dalam penelitian ini-Work life balance, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi-berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang menjadi objek penelitian.

## Hasil Uji F (uji simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 81,319 lebih besar dari F tabel yang sebesar 2,71 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen, yaitu Work life balance (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), dan Kompensasi (X3), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji F (uji simultan)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1 Regression	1925.751	3	641.917	81.319	.000 <sup>b</sup>
Residual	678.871	86	7.894		
Total	2604.622	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Work life balance (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), Kompensasi (X3)

Keputusan ini mengkonfirmasi bahwa seluruh faktor yang diuji dalam model regresi memberikan kontribusi yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa perusahaan harus memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## Pembahasan

### 1) Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh Work life balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,630, yang lebih besar dari t tabel 1,9879 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti Work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT XYZ. Hal ini sejalan dengan penelitian (Swasti et al., 2024) yang juga menemukan bahwa work life balance secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 3,735 dan nilai

signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini memperkuat hipotesis yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks yang lebih luas, hasil ini juga didukung oleh penelitian (Nuraningsih & Harries Arizonia Ismail, 2024) yang menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung 2,192 dan nilai signifikansi 0,030 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work life balance secara parsial memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang telah diajukan oleh peneliti dalam hipotesis H1: Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung sebesar 3,517, yang lebih besar dari t tabel 1,9879 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini,  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima, yang artinya Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT XYZ. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian (Adetiyas, 2024) yang menunjukkan hasil serupa, di mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan dengan t hitung 2,744 dan nilai signifikansi 0,007 yang lebih kecil dari 0,05.

Penelitian (Putri, 2024) juga memberikan bukti yang mendukung bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian tersebut, t hitung mencapai 3,201, lebih besar dari t tabel 2,003, dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kompensasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan t hitung sebesar 3,181, yang lebih besar dari t tabel 1,9879 dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini,  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima, yang berarti Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT XYZ. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Adetiyas, 2024) yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan t hitung 2,899 dan nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian (Syafulloh et al., 2024) yang menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung 3,434 yang lebih besar dari t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, penulis dapat mengajukan hipotesis H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Variabel *Work life balance* (X1), menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 7,630 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,9879 dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian *Work life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat PT XYZ.

Variabel Lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,517 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,9879 dengan taraf signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat PT XYZ.

Variabel Kompensasi (X3) menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,181 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,9879 dengan taraf signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dengan demikian Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pusat PT XYZ.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 81,319 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,71 dan  $Sig$  0,000 < 0,05. Dengan demikian terdapat pengaruh secara simultan antara *Work life balance* (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pusat PT XYZ.

Nilai *adjusted R square* pada tabel sebesar 73%. Kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh *Work life balance* (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) dan Kompensasi (X3) sebesar 73% dengan sisanya 27% dijelaskan oleh variabel lain

## REFERENSI

- Adetiyas, et al (2024). (2024). *Pengaruh Work-life Balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. 4, 5756–5768.
- Firdhausiah & Baskoro (2025). (n.d.). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Angkasa Abadi*.
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- 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. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Kittur, J. (2023). *Conducting Quantitative Research Study : A Step-by-Step Process*. 100–112.
- Kurniawan, W. &. (2024). *PENGARUH WORKLOAD DAN SOCIAL SUPPORT TERHADAP BURNOUT TALLYMAN DENGAN EMPLOYEE MOTIVATION SEBAGAI MODERASI DI PT TANJUNG EMAS DAYA SEJAHTERA*.
- Mugiarti (2024), et al. (2024). *LINGKUNGAN KERJA NON FISIK , WORK LIFE BALANCE , KARAKTERISTIK PEKERJAAN , KOMPENSASI TERHADAP*. 423–432.
- Nuraningsih, C. I., & Harries Arizonia Ismail. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) IV Semarang). *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(3), 293–306. <https://doi.org/10.61579/future.v2i3.180>
- Panjaitan, et al. (2023a). (2025). *Implementasi Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Singosari*. 6(2), 669–684.
- Putri. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Locca Sea House Jimbaran*.

- Rahayu et al (2024), et al. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(1), 1–23.
- Sholikha, R., & Eko Pujianto, W. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (Kpi). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–21. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.599>
- Sunarto (2021). (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional PT Sari Wangi Mentari di Kota Tangerang*.
- Swasti, N. L. P. R. S., Hartati, P. S., & Suartina, I. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(3), 510–520.
- Syafulloh, D., Widagdo, S., & Amin, S. (2024). Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(5), 14–23.
- Syamsul, et al. (2023). *Syamsul, T. D., Guampe, F. A., Amzana, N., Alhasbi, F., Yusriani, Y., Yulianto, A., Ayu, J. D., Widakdo, G., Virgantari, F., Halim, H., & Naryati, N. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Penerapannya. In Jawa Tengah: CV Tahta Media Grup.*
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523–538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Yanuar, et al (2021). (2025). *Pengaruh stres kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan instalasi pengolahan air limbah Sewon*.