

Pengaruh *Work Environment*, *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* pada Karyawan di PT. Nusa Toyotetsu Corporation

Sherly Nira Firanti^{1*}, Dita Oki Berliyanti²
Progam Studi Manajemen, Universitas Trisakti Jakarta
sherly022001901072@std.trisakti.ac.id^{1*}

Received 17 Juli 2023 | Revised 28 Juli 2023 | Accepted 15 September 2023
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Environment* dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan di PT Nusa Toyotetsu Corp. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling kepada 55 karyawan di PT Nusa Toyotetsu Corp. dengan menyebarkan kuesioner secara online. Metode analisis data yang digunakan merupakan metode regresi berganda dengan SPSS versi 25. Dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner, data yang diperoleh dari penelitian dianalisis dengan metode analisis kuantitatif yaitu persamaan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Environment* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Employee Performance*. Selanjutnya, perusahaan perlu meningkatkan keseimbangan kerja karyawan, memperbaiki kondisi lingkungan dan memperhatikan stress karyawan, yang kesemuanya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work Environment; Work-Life Balance; Employee Performance*

Abstract

This study aims to analyse the effect of Work Environment and Work-Life Balance on Employee Engagement on employees at PT Nusa Toyotetsu Corp. Sampling used in this research is purposive sampling to 55 employees at PT Nusa Toyotetsu Corp. by distributing online questionnaires. The data analysis method used is the multiple regression method with SPSS version 25. By using the data collection method through questionnaires, the data obtained from the study were analysed by quantitative analysis methods, namely multiple regression equations. The results showed that the work environment had an effect on employee performance. Compensation has an effect on employee performance. Furthermore, companies need to improve employee work balance, improve environmental conditions and pay attention to employee stress, all of which are done to improve employee performance.

Keyword : *Work Environment; Work-Life Balance; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan dan menjadi pelaksana bagi kelangsungan perusahaan secara terus menerus. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya (Lumunon et al., 2019).

Untuk memperoleh *employee performance* yang baik tidak mudah karena dipengaruhi beberapa factor, diantaranya adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi di dalamnya (Badrianto & Ekhsan, 2021). Penelitian Raziq & Maulabakhsh pada (Irwan et al., 2022) menyebutkan bahwa *work environment* yang baik salah satunya meningkatkan *employee performance* dimana pada akhirnya mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. *Work-life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Ayushi Vyas & Dr. Deepak Shrivastava, 2017). Sedangkan menurut (Larasati et al., 2019) *Work-life balance* juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Nusa Toyotetsu Corp (NTC) yang merupakan perusahaan gabungan antara Toyota Iron Works Co., Ltd dan PT Nusa Cendana Harum. Berdiri sejak tahun 1995, NTC berfokus pada produksi komponen logam otomotif dan suplai ke perusahaan otomotif terbesar di Indonesia yaitu Toyota dan Astra Daihatsu Motor (ADM). Pada PT. Nusa Toyotetsu Corp (NTC) sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realistis, rencana kerja yang komprehensif, berani mengambil risiko maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya dengan meminimalkan stres kerja dan menciptakan suasana yang baik. dan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk itu, dengan melihat lingkungan kerja PT. Nusa Toyotetsu Corp (NTC) dari pengamatan yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang berada di kawasan industri dengan kondisi yang sangat panas, berhadapan dengan alat berat yang berbahaya, barang ekspor dan iklim yang cenderung keras merupakan masalah yang mungkin terjadi di lingkungan kerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan *survey research* pada PT Nusa Toyotetsu Corp. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan *hypothesis testing* yang menjadi dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi berganda dengan SPSS versi 25 dengan unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan. Adapun metode pengumpulan sampel digunakan dengan metode *purposive sampling* karena sampel yang digunakan diambil dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data diperoleh dari karyawan yang bekerja di PT Nusa Toyotetsu yang bergerak di bidang produksi pembuatan komponen logam otomotif sebanyak 55 responden. Pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional* karena data diambil pada kurun waktu yang telah ditentukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online. Kemudian seluruh item pernyataan diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan interval skor dari 1 sampai dengan 5. Pernyataan-pernyataan untuk variabel *work environment* diukur dengan 7 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Guan, 2017). Untuk variabel *work-life balance* diukur dengan 9 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Pranitasari, 2020). Dan untuk variabel *employee performance* diukur dengan 10 item pernyataan yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah, 2018).

Kemudian uji validitas dilakukan dengan mencari korelasi melalui software SPSS versi 25 dari setiap item pernyataan terhadap skor total menggunakan teknik korelasi dengan tingkat kesalahan atau *level of significant* sebesar 5% dimana jika nilai p-value > 0,05 maka item pernyataan dinyatakan tidak valid dan jika nilai p-value < 0,05 maka item pernyataan dinyatakan valid dimana dalam penelitian ini

semua item-item pernyataan yang dilakukan pengujiannya dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan sebuah kuesioner yang dilakukan melalui software SPSS versi 25, dimana jika koefisien *cronbach's alpha* ≥ 60 maka *cronbach's alpha* dinyatakan *acceptable* dan jika *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka *cronbach's alpha* dinyatakan tidak *acceptable* dimana dalam penelitian ini semua item pernyataan yang dilakukan pengujiannya dinyatakan reliabel.

HASIL dan PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik deskriptif

	n	Mean
<i>Work Environment</i>	55	4,2957
<i>Work-Life Balance</i>	55	2,9366
<i>Employee Performance</i>	55	4,1910

Sumber: Pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan hasil statistik deskriptif untuk *work environment* diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,2957. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Nusa Toyotetsu Corp. merasakan pengaruh positif dari *work environment* dimana kenyamanan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di tempat kerja agar mereka bekerja lebih optimal. Dengan nilai rata-rata terendah dari variabel *work environment* sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa karyawan di PT Nusa Toyotetsu Corp. tidak merasakan ketidaknyamanan di lingkungan kerja sehingga karyawan tetap memiliki kinerja yang baik selama di tempat kerja. Dari hasil statistik deskriptif untuk *work-life balance* diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 2,9366. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Nusa Toyotetsu Corp. memiliki keseimbangan terhadap kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang cukup baik dimana aktivitas kerja mengganggu kehidupan pribadi seorang karyawan di tempat kerja akibat dari ketidakseimbangan kegiatan kerja dengan kebutuhan pribadi. Dengan nilai rata-rata terendah dari variabel *work-life balance* sebesar 2,13 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak merasakan tempat kerja yang mereka tempati, memberikan beban kerja yang berlebihan sehingga membuat karyawan kehilangan waktu untuk melakukan aktivitas pribadinya. Kemudian, dari hasil statistik deskriptif untuk *employee performance* diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,1910. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Nusa Toyotetsu Corp. cukup merasakan kinerja yang baik di kantor dimana lingkungan kerja yang mereka tempati memungkinkan mereka untuk bekerja secara efisien. Dengan nilai rata-rata terendah dari variabel *employee performance* sebesar 4,04 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak merasakan apabila karyawan tersebut tidak memiliki kinerja yang tidak baik di lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan metode *multiple regression*. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji hipotesis ialah sebagai berikut : Jika *p-value* < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh) dan jika *p-value* > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh) (Hair et al., 2021).

Tabel 2. Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
<i>Work Environment</i> \rightarrow <i>Employee Performance</i>	0,738	0,001	H_a didukung
<i>Work-Life Balance</i> \rightarrow <i>Employee Performance</i>	0,283	0,047	H_a didukung

Sumber : Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* diperoleh nilai sig sebesar 0,001 dengan nilai β sebesar 0,738 sehingga terdapat pengaruh positif. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lukito & Alriani, 2018 ;Eni Dwi Lestari, 2020; Hanafi & Zulkifli, 2018)

mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work environment* terhadap *employee performance*. Dimana semakin baik *work environment* di tempat kerja maka *work performance* karyawan juga akan meningkat, ketika perusahaan membangun lingkungan kerja yang baik untuk karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman sehingga dapat menimbulkan tingkat *employee performance* yang baik. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian hipotesis *work-life balance* terhadap *employee performance* maka diperoleh nilai sig sebesar 0,047 dengan nilai β sebesar 0,283, sehingga terdapat pengaruh positif. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah & Surjanti, 2020; Moku et al, 2019) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance*. Hal ini diartikan sebagai pengaruh yang memberikan dampak positif sehingga semakin seorang karyawan merasakan *work-life balance* yang baik maka akan cukup meningkatkan *employee performance*. Dimana keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi mempengaruhi kinerja seorang karyawan secara baik bila keseimbangan tersebut didapatkan dengan baik juga.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai hasil analisis *work environment* pada karyawan PT Nusa Toyotetsu Corp. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merasakan bahwa terjadinya *work environment* yang baik pada perusahaan tersebut, seperti rasa aman dan nyaman yang dialami selama berkeja di kantor. Baik berupa fisik maupun non-fisik. Karyawan PT Nusa Toyotesu Corp. juga merasakan adanya *work-life balance* yang cukup baik terjalin di perusahaan tersebut. Perusahaan dapat dengan baik membagi waktu karyawan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, sehingga membuat peningkatan terhadap *employee performance* itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Ayushi Vyas, & Dr. Deepak Shrivastava. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- 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>
- Eni Dwi Lestari. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesiimbangan Kehidupan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 4(1), 125–134. [http://repository.stei.ac.id/1752/%0Ahttp://repository.stei.ac.id/1752/2/21150000358_Artikel Inggris_2020..pdf](http://repository.stei.ac.id/1752/%0Ahttp://repository.stei.ac.id/1752/2/21150000358_Artikel%20Inggris_2020..pdf)
- Guan. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kec. Gerunggang Pangkalpinang. *Universitas Bangka Belitung*. [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10947/Mi%C3%B1ano Guevara%2C Karen Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3346/DIVERSIDAD DE MACROINVERTEBRADOS ACU%C3%81TICOS Y SU.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10947/Mi%C3%B1ano%20Guevara%20Karen%20Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3346/DIVERSIDAD%20DE%20MACROINVERTEBRADOS%20ACU%C3%81TICOS%20Y%20SU.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2021). Advanced issues in partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 4(1), 197.

- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hasanah, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kota Probolinggo*. <http://repository.upm.ac.id/id/eprint/259>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 19(2), 191–198. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Mokalu et al. (2019). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Utami, E. B., & Pranitasari, D. D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal STEI Indonesia*, February, 1–10.