

## **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN JARAK DOMISILI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT ISS INDONESIA**

**Dede Sulaeman<sup>\*1</sup>, Nisa Awalia<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang<sup>2</sup>

[dosen03213@unpam.ac.id](mailto:dosen03213@unpam.ac.id)<sup>1</sup>, [dosen03208@unpam.ac.id](mailto:dosen03208@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, karyawan yang tidak bertanggung jawab, dan pekerjaan yang menumpuk terjadi karena perusahaan tidak memperhatikan pentingnya *work-life balance* dan jarak domisili untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini ialah untuk menelusuri apakah ada pengaruh diantara semangat kerja dan *work-life-balance* dan jarak domisili. Dalam penelitian ini, PT. ISS Indonesia digunakan sebagai kasus. Metode sampling random digunakan untuk sampel penelitian ini, yang terdiri dari 77 karyawan PT ISS Indonesia. Data dikumpulkan lewat kuesioner, dan kemudian di olah serta di analisis memakai uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi, serta uji t - hitung menggunakan SPSS 26.0. Perolehan penelitian ini mengungkapkan bahwa *work-life-balance* dan jarak domisili memengaruhi semangat kerja.

**Kata Kunci:** *Work-Life-Balance*; Jarak Domisili; Semangat Kerja

### **Abstract**

*Many jobs are not completed on time, irresponsible employees, and piling up work occurs because the company does not pay attention to the importance of work-life balance and distance of domicile to improve employee performance. The purpose of this study is to explore whether there is an influence between work enthusiasm and work-life-balance and distance of domicile. In this study, PT. ISS Indonesia is used as a case. The random sampling method was used for the sample of this study, which consisted of 77 employees of PT ISS Indonesia. Data were collected through questionnaires, and then processed and analyzed using validity and reliability tests, coefficient of determination, and t-test using SPSS 26.0. The findings of this study reveal that work-life-balance and distance of domicile affect work enthusiasm.*

**Keywords:** *Work-Life Balance*; *Distance of Domicile*; *Work Spirit*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sangat penting bagi setiap perusahaan karena keberlangsungan perusahaan atau baik buruknya perusahaan ialah ditentukan oleh manajemennya, perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila manajemennya positif, begitupun juga sebaliknya, apabila manajemennya kurang baik maka perusahaanpun akan berjalan dengan tidak maksimal. Apriliani (2023) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses rencana, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang paling utama dalam memenej perusahaan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Perusahaan mulai menyadari betapa pentingnya sdm yang bekerja diperusahaan mereka sekarang. Mukhlis Catio (2020) mengatakan sdm ialah kemampuan individu yang dapat mengelola organisasi dengan baik dan tepat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja adalah komponen yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Prestasi atau hasil kerja seorang pekerja, menurut Pramono (2019), didefinisikan sebagai kinerja karyawan. Kinerja ini dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai melalui standar kerja yang di tetapkan oleh perusahaan .

Semangat kerja merupakan bagian dari komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah semangat bekerja. Alvin dan Elvina (2023) menjelaskan bahwa semangat kerja ialah sikap mental seseorang / kelompok yang tercermin dalam antusiasme saat menjalankan tugas. Sikap ini dapat mendorong mereka untuk bekerja sama dan menyelesaikan tanggung jawab secara efisien dan tepat waktu. Penelitian Sari (2019) menegaskan bahwa antusiasme kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Selain itu, studi dilakukan oleh Damayanti & Kurbani (2020) mengungkapkan bahwa Semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif serta signifikan. meskipun dalam beberapa situasi, peningkatan semangat kerja justru dapat menurunkan kinerja., semakin tinggi semangat kerja maka kinerja akan semakin buruk.

Menurut Putri & Frianto (2021), keseimbangan hidup didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menyeimbangkan antara waktu yang dihabiskan didalam pekerjaan & waktu yang dihabiskan dalam kehidupan pribadi dan keluarganya untuk mencapai semangat kerja. Fenomena yang terjadi di PT. ISS Indonesia yaitu karyawan sering pulang malam karena tuntutan pekerjaan sehingga waktu untuk kehidupan pribadi dan waktu untuk bersama keluarga saat dirumah sangat berkurang dan akibatnya karyawan kurang semangat dan tidak maksimal pada saat bekerja, sering kali saat bekerja sambil melakukan video call bersama anak atau keluarga sehingga hal demikian dapat mengganggu pekerjaannya. Menurut Laila dan Rahmat (2021), jika tanggung jawab pekerjaan seorang karyawan terlalu berat atau jika seorang karyawan menghabiskan lebih banyak waktu di kantor yang seharusnya diluangkan untuk mengurus keluarga mereka, karyawan yang sudah berkeluarga akan menghadapi kesulitan dalam mengurus keluarganya.

Selain *work-life balance* yang dapat mempengaruhi semangat kerja yakni jarak domisili atau tempat tinggal. Menurut Wikipedia (2023) Jarak domisili adalah suatu ukuran angka yang menunjukan seberapa jauh posisi suatu tempat tinggal seperti bangunan rumah, tempat berteduh, atau bangunan lainnya yang digunakan sebagai tempat manusia tinggal dengan tempat. Jarak domisili menentukan waktu tempuh perjalanan karyawan ke tempat kerja. Menurut Iverson dan Dervan (2014), jarak tempuh perjalanan ialah jumlah waktu yang dibutuhkan dalam kisaran suatu jarak terkait, mencakup waktu untuk berhenti menunda di persimpangan jalan, tetapi tidak termasuk waktu untuk beristirahat dan memperbaiki alat transportasi.

Penulis tertarik untuk meneliti dan menulis tentang pengaruh *work-life balance* dan jarak domisili atau jarak tempat tinggal terhadap semangat kerja karena belum banyak dan masih jarang dilakukan penelitian tentang variabel ini.

## METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif termasuk bagian dari jenis penelitian ilmiah sistematis yang mengkaji fenomena secara keseluruhan dan bagaimana variabel berinteraksi satu sama lain (Wikipedia, 2024). Metode pengumpulan data memakai survei atau kuesioner yang meliputi pernyataan - pernyataan dengan tanggapan berdasarkan skala likert: Sangat Setuju, Setuju, Agak Tidak Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju

Populasi pada penelitian ini ialah 337 orang karyawan PT. ISS Indonesia, dengan tingkat kepercayaan 90% dan margin of error 10%. Sampel dihitung menggunakan rumus *Slovin*:  $n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$ , di mana  $n$  ialah ukuran/nilai sampel,  $N$  ialah ukuran/nilai populasi, &  $e$  ialah margin of error. Dengan memakai rumus Slovin, maka diperoleh:  $n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} = \frac{337}{1 + (337 \times 0,12^2)} = 77,12$  yang dibulatkan menjadi 77. Dengan demikian, sampel penelitian dari populasi 337 karyawan dengan tingkat kepercayaan 90% adalah 77 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah random sampling. Ketika data sudah terkumpul, dilaksanakan pengolahan serta analisis data memakai uji validitas serta reliabilitas, analisis koefisien determinasi, uji normalitas, dan perhitungan uji t.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah karyawan	Persentase
Pria	54	70,1%
Wanita	23	29,9%
Total	77	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2024)

Dari tabel 1.1 di atas, hasil responden laki-laki ialah 54 (70,1%) dan responden perempuan adalah 23 (29,9%). Ini menyatakan bahwa jumlah karyawan pria lebih banyak dibandingkan wanita karena PT. ISS Indonesia memiliki klien yang tersebar di seluruh Indonesia, dan mereka dianggap lebih siap untuk bekerja di mana pun mereka berada.

**Tabel 1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan**

Usia (Tahun)	Jumlah karyawan	Persentase
21 - 30	29	37,7%
31 - 40	31	40,3%
> 40	17	22,1%
Total	77	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2024)

Dari tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa 29 responden (37,7%) berusia 21 hingga 30 tahun, 31 responden (40,3%), dan 17 responden (22,1%) berusia di atas 40 tahun. Sebagian besar karyawan di rentang usia 31 hingga 40 tahun sudah menikah atau memiliki keluarga.

**Tabel 1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Karyawan**

Lama kerja (Tahun)	Jumlah karyawan	Persentase
< 1	8	10,4%
1 - 5	24	31,2%
6 - 10	19	24,7%
> 10	26	33,8%
Total	77	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2024)

Dari tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa 8 orang (10,4%) dari responden telah bekerja di bawah 1 tahun; 24 orang (31,2%) telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun; 19 orang (24,7%) telah bekerja selama 6 sampai 10 tahun; dan 26 orang (33,8%) telah bekerja di atas 10 tahun. Sebagian besar karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka di PT. ISS Indonesia.

**Tabel 1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah karyawan	Persentase
SMA	14	18,2%
D3	15	19,5%
S1	39	50,6%
S2	9	11,7%
Total	77	100%

Sumber: Data Primer Diolah, (2024)

Dari tabel 1.4 diatas, menunjukkan responden dengan pendidikan Sekolah Mengah Atas (SMA) sebanyak 14 orang (18,2%), Diploma Tiga (D3) sebanyak 15 orang (19,5%), Strata Satu (S1) sebanyak 39 orang (50,6%) dan Strata Dua (S2) sebanyak 9 orang (11,7%). Jumlah karyawan berpendidikan S1 lebih banyak daripada yang lainnya karena karyawan yang bekerja di Head Office PT. ISS Indonesia diprioritaskan untuk lulusan S1.

**1.5 Jawaban Responden Pada Variabel *Work-life Balance* (X<sub>1</sub>)**

No.	Pertanyaan Variabel <i>Work-life Balance</i>	Persentase (%)					Total (%)
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saudara memiliki jam kerja yang cukup	10.4	46.8	24.7	14.3	3.9	100
2	Saudara memiliki aktivitas pribadi yang menyenangkan dan memotivasi	27.3	46.8	15.6	9.1	1.3	100
3	Saudara mampu membagi waktu antara waktu untuk bekerja serta waktu untuk ke kehidupan pribadi	22.1	53.2	15.6	7.8	1.3	100
4	Saudara mampu bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan	27.3	45.5	23.4	2.6	1.3	100
5	Saudara senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan	28.6	42.9	22.1	5.2	1.3	100
6	Saudara merasa nyaman di tempat kerja	27.3	50.6	19.5	1.3	1.3	100
Rata-rata		23.8	47.6	20.2	6.7	1.7	100

Data Primer Diolah

Dari tabel 1.5 distribusi jawaban dari variabel *Work-life Balance* (X<sub>1</sub>) dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu setuju (S) sebesar 47,6%, sangat setuju (SS) sebesar 23,8%, %, ragu-ragu (RR) 20,2%, (TS)tidak setuju sebesar 6,7% sedangkan (STS)sangat tidak setuju sebesar 1,7%. Pernyataan yang mendominasi dengan presentase paling tinggi pada jawaban responden adalah “Saudara merasa nyaman di tempat kerja” yaitu sebanyak 50,6%.

**Tabel 1.6 Jawaban Responden Pada Variabel Jarak Domisili (X<sub>2</sub>)**

No.	Pertanyaan Variabel Jarak Domisili	Persentase (%)					Total (%)
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Jarak 0 s/d 2 Kilo Meter (KM) dari tempat tinggal ke tempat kerja adalah sangat dekat	36.4	48.1	11.7	0	3.9	100
2	Jarak 2,1 s/d 5 Kilo Meter (KM) dari tempat tinggal ke tempat kerja adalah dekat	22.1	49.4	19.5	5.2	3.9	100
3	Jarak 5,1 s/d 10 Kilo Meter (KM) dari tempat tinggal ke tempat kerja adalah jauh	23.4	32.5	23.4	16.9	3.9	100
4	Jarak diatas 10 Kilo Meter (KM) dari tempat tinggal ke tempat kerja adalah sangat jauh	46.6	24.7	13	9.1	6.5	100
Rata-rata		32.1	38.7	16.9	10.4	4.6	100

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 1.6 distribusi jawaban dari variabel Jarak Domisili ( $X_2$ ) dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu setuju (S) sebesar 38,7%, sangat setuju (SS) sebesar 32,1%, ragu-ragu (RR) 16,9%, (TS)tidak setuju sebesar 10,4% sedangkan (STS)sangat tidak setuju sebesar 4.6%. Pernyataan yang mendominasi dengan presentase paling tinggi pada jawaban responden adalah “Jarak 2,1 s/d 5 Kilo Meter (KM) dari tempat tinggal ke tempat kerja adalah dekat” yaitu sebanyak 49,4%.

**Tabel 1.7 Jawaban Responden Pada Variabel Semangat Kerja (Y)**

No.	Pertanyaan Variabel Semangat Kerja	Persentase (%)					Total (%)
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saudara melakukan dan mengikuti tata tertib atas peraturan yang berlaku pada perusahaan	23.4	44.2	18.2	10.4	3.9	100
2	Saudara selalu patuh pada atasan dan jam kerja	20.8	44.2	15.6	15.6	3.9	100
3	Saudara dan rekan kerja saling membantu saat ada yang butuh bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan	32.5	42.9	14.3	5.2	5.2	100
4	Saudara selalu bersedia untuk bekerja sama dengan rekan kerja & atasan	39	44.2	14.3	2.6	0	100
5	Situasi kerja saudara menyenangkan	23.4	41.6	26	7.8	1.3	100
6	Saudara puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan	28.6	49.4	19.5	2.6	0	100
7	Saudara sanggup menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya	23.4	45.5	26	3.9	1.3	100
8	Saudara berani menanggung resiko atas tindakan yang diambil saat bekerja	42.9	48.1	5.2	3.9	0	100
Rata-rata		29.3	45.0	17.4	6.5	3.1	100

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 1.7 distribusi jawaban dari variabel Semangat Kerja (Y) dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu setuju (S) sebesar 45%, sangat setuju (SS) sebesar 29,3%, ragu-ragu (RR) 17,4%, (TS)tidak setuju sebesar 6,5% sedangkan (STS)sangat tidak setuju sebesar 3,1%. Pernyataan yang mendominasi dengan presentase paling tinggi pada jawaban responden adalah “Saudara puas dengan hasil kerja yang telah dikerjakan” yaitu sebanyak 49,4%.

**Tabel 1.8 Hasil Uji Validitas *Work-life Balance* ( $X_1$ )**

No	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Item 1	0.760	0.224	Valid
2	Item 2	0.742	0.224	Valid
3	Item 3	0.804	0.224	Valid
4	Item 4	0.658	0.224	Valid
5	Item 5	0.756	0.224	Valid
6	Item 6	0.761	0.224	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 26.0

Berdasarkan uji validitas di atas, nilai skor untuk item 1 ialah 0,760, item 2 ialah 0,742, item 3 ialah 0,804, item 4 ialah 0,658, item 5 ialah 0,756, dan item 6 adalah 0,761. Selanjutnya, nilai ini

dibandingkan dengan nilai r-tabel. Nilai r-tabel sebesar 0.224 ditemukan karena r-tabel dicari pada signifikan 5% dan  $df = 77 - 2 = 73$ , jadi nilai korelasi untuk seluruh skor r-hitung lebih besar daripada r-tabel. sehingga, dapat di katakan bahwa skor total variabel *Work-life Balance* ( $X_1$ ) berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid).

**Tabel 1.9 Hasil Uji Validitas Jarak Domisili ( $X_2$ )**

No	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Item 1	0.555	0.224	Valid
2	Item 2	0.745	0.224	Valid
3	Item 3	0.744	0.224	Valid
4	Item 4	0.710	0.224	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 26.0

Berdasarkan pengolahan data uji validitas diatas, item 1 menerima skor 0,555, item 2 0,745, item 3 0,744, dan item 4 menerima skor 0,710. Selanjutnya, nilai ini di kaitkan dengan nilai r-tabel. Nilai r-tabel sebesar 0.224 ditemukan karena r-tabel dicari pada signifikan 5% dan  $df = 77 - 2 = 73$ , jadi nilai korelasi untuk seluruh skor r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sehingga, dapat di katakan bahwa skor total dari poin pertanyaan variabel Jarak Domisili ( $X_2$ ) t berkorelasi signifikan disertai skor total (di nyatakan valid).

**Tabel 1.10 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Y)**

No	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Item 1	0.705	0.224	Valid
2	Item 2	0.649	0.224	Valid
3	Item 3	0.671	0.224	Valid
4	Item 4	0.684	0.224	Valid
5	Item 5	0.679	0.224	Valid
6	Item 6	0.589	0.224	Valid
7	Item 7	0.569	0.224	Valid
8	Item 8	0.575	0.224	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 26.0

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai skor untuk item pertama adalah 0,705, item kedua adalah 0,649, item ketiga adalah 0,671, item keempat adalah 0,684, item kelima adalah 0,679, item keenam adalah 0,589, item ketujuh adalah 0,569, dan item delapan adalah 0,575. Selanjutnya, nilai ini di kaitkan dengan nilai r - tabel. Nilai r - tabel sebesar 0.224 ditemukan karena r tabel memiliki signifikan 5% dan  $df = 77 - 2 = 73$ , jadi nilai korelasi untuk seluruh skor r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skor total variabel Semangat Kerja (Y) tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dikatakan valid.)

**Tabel 1.11 Hasil Uji Reliabilitas *Work-life Balance* ( $X_1$ )**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	6

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0

Perolehan uji reliabilitas Mengonfirmasi bahwa variabel *Work-life-Balance* ( $X_1$ ) menunjukan nilai Cronbach's, Alpha sebesar 0,840, jadi jika nilainya masih di atas 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel. Artinya, item pertanyaan *Work-life Balance* ( $X_1$ ) dapat digunakan untuk uji coba berikutnya.

**Tabel 1.12 Hasil Uji Reliabilitas Jarak Domisili ( $X_2$ )**

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	4

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0

Perolehan uji reliabilitas Mengonfirmasi bahwa variabel Jarak Domisili ( $X_2$ ) menunjukan nilai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,630, sehingga jika nilainya masih di atas 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel. Artinya, item pertanyaan Jarak Domisili ( $X_2$ ) dapat digunakan untuk uji lanjutan.

**Tabel 1.13 Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0

Perolehan uji reliabilitas Mengonfirmasi bahwa variabel Semangat Kerja(Y) menunjukkan nilai Cronbach ' s Alpha sebesar 0,791, karena nilai ini masih di atas 0,60, dapat diungkapkan bahwa variabel tersebut reliabel. Dengan kata lain, poin pertanyaan Semangat Kerja (Y) dapat diterima untuk uji lanjutan karena memiliki kredibilitas yang baik sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 1.14 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10983290
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.061
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

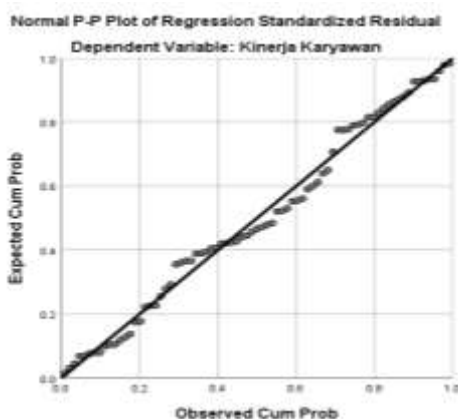
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan hasil pada uji normalitas menerapkan One - Sample Kolmogorov - Smirnov Test, nilai Asymp. Sig (2-tailed) ialah 0,200 dikarenakan nilai signifikan melebihi 0,05. Sehingga bisa diartikan bahwa nilai residual telah terdistribusi secara normal serta penelitian ini layak untuk dilakukan.



Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0

**Grafik 1.1 Hasil Uji Normalitas Metode P-P Plot**

Data di atas Mengindikasikan bahwa titiik - titik data tersebar disekitar diagram serta mengikuti garis diagonalnya yang Mengindikasikan bahwa data yang di kelolah berdistribusi normal, yang berarti uji normalitasnya terpenuhi.

**Tabel 1.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Work-life-Balance (X<sub>1</sub>) Terhadap Semangat Kerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	.232	.222	4.171

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0

Tabel diatas memperlihatkan nilai R persegi 0,232 / 23,2%, atas pengaruh work-life-balance(  $X_1$ ) terhadap semangat kerja (  $Y$  ). Faktor-faktor lain yang tidak berkaitan dengan variabel *work-life balance*(  $X_1$ ) memengaruhi 76,8% dari total.

**Tabel 1.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Jarak Domisili ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244 <sup>a</sup>	.059	.047	4.616

a. Predictors: (Constant), Jarak Domisili

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0

Tabel di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,059, atau 5,9%, yang menunjukkan pengaruh jarak domisili ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 5,9%. Faktor lain yang tidak berhubungan dengan variabel jarak domisili ( $X_2$ ) memengaruhi 94,1% dari total tersebut.

**Tabel 1.17 Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial) *Work-life Balance* ( $X_1$ ) Terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.445	2.772		6.654
	<i>Work-life Balance</i>	.563	.118	.482	4.759

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0

Nilai signifikansi *work-life-balance* adalah  $0,000 < 0,05$ , dan hasil t-hitung adalah 4,759. Tingkat signifikansi t - tabel adalah 5% (0,05) dan tingkat kepercayaan 95% =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 77-2-1) = t(0,025; 74) = 1,993$ , jadi dapat disimpulkan bahwa t-hitung lebih tinggi dari t-tabel = 4,759 lebih besar dari 1,993. Hasil memperlihatkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa *work-life-balance* ( $X_1$ ) berdampak positif dan juga signifikan pada semangat kerja(  $Y$  ).

**Tabel 1.18 Hasil Uji t Hitung (Uji Parsial) Jarak Domisili ( $X_2$ ) Terhadap Semangat Kerja ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.441	2.805		9.068
	Jarak Domisili	.389	.178	.244	2.178

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah SPSS versi 26.0

Nilai signifikansi jarak domisili ( $X_2$ )  $0,033 < 0,05$ , dan hasil t- hitung 2.178, berdasarkan perhitungan SPSS 26.0. Tingkat signifikansi t - tabel adalah 5% (0.05) dan tingkat kepercayaan 95% =  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 77-2-1) = t(0,025 ; 74) = 1,993$ , jadi dapat disimpulkan bahwa t - hitung lebih tinggi dari t - tabel = 2.178 lebih tinggi dari 1,993. Hasil memperlihatkan bahwa  $H_0$  ditolak &  $H_a$  diterima, sehingga jarak domisili ( $X_2$ ) berdampak positif pada semangat kerja ( $Y$ ).

## Pembahasan

Koefisien determinasi yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa hubungan antara work life balance dan semangat bekerja memiliki nilai sebesar 23,2%. Uji parsial menunjukan nilai t - hitung sejumlah 4,759 disertai tingkat signifikansi sejumlah 5% (0,05) serta skala kepercayaan 95%. Didasarkan table distribusi t, diperoleh nilai  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 77-2-1) = t(0,025; 74) = 1,993$ . Lantaran nilai t-hitung lebih unggul bila di dibandingkan pada t- tabel ( $4,759 > 1,993$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak dapat diterima. Dengan kata lain, *work life balance* terbukti memberikan pengaruh yang positif & signifikan pada semangat bekerja. Keseimbangan yang lebih besar antara kehidupan profesional dan pribadi berkorelasi dengan meningkatnya semangat bekerja, sedangkan keseimbangan

yang berkurang berakibat pada berkurangnya antusiasme; karenanya, karyawan dapat meningkatkan gairah kerja mereka dengan meningkatkan keseimbangan ini.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa koefisien determinasi variabel jarak tempat tinggal terhadap semangat kerja sebesar 5,9%. Nilai  $t$  hitung sebanyak 2,178 dengan skala signifikansi 5% (0,05) dan taraf kepercayaan 95%. Hal ini setara dengan  $t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 77-2-1) = t(0,025; 74) = 1,993$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $t$ -hitung melebihi angka dari  $t$ -tabel, yakni  $2,178 > 1,993$ . Hasil analisis ini menegaskan bahwa  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima, yang menandakan ada hubungan positif serta signifikan terhadap semangat kerja.

## SIMPULAN

Hasil pada penelitian serta pembahasan perihal pengaruh jarak domisili serta *work-life balance* pada semangat kerja karyawan PT. ISS Indonesia, dapat dinyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif atas semangat kerja. Hasil ini berkaitan dengan penelitian sebelumnya oleh Hasugian et al. (2023) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif pada semangat kerja.

Semangat kerja karyawan PT. ISS Indonesia meningkat karena jarak domisili. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Pebrianti (2015) yang menjelaskan bahwa jarak domisili berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil ini adalah jawaban atas rasa penasaran penulis tentang pengaruh jarak domisili terhadap semangat kerja karena sebelumnya penulis belum pernah menemukan tulisan yang membahas tentang pengaruh jarak domisili terhadap semangat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Ali Yusuf, H. Furtasan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Printing
2. Alvin Randika, Elvina, A. H. (2023). The Effect Of Work Spirit, Organizational Commitment, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Samsat Rantauprapat Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338.
3. Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
4. Apriliani, E. Y. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Tangerang Selatan*.
5. Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
6. Ariyanti, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Implementation Science*, 39(1), 1–15.
7. Artameviah, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
8. Azizah, R. N. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang*. 12(1).
9. Catio, Mukhlis. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang : Indigo Media.
10. Coulter, Robbins, Stephen. (2018) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
11. Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Trans Info Media.
12. Elisabeth Nona Selvin, Antonius Philippus Kurniawan, & Victor Eko Transil vanus. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 121–132.
13. Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
14. Faradiva, M. A. (2023). *Pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational behavior sebagai variabel intervening*. 20(4), 525–533.

15. Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Indah Sari, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81–103.
16. Gramedia.com. (2024). *Visi dan Misi*. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-visi-dan-misi/>
17. Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. 6(1), 318–325.
18. Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (2014). Analisis Waktu Tempuh Perjalanan ( Travel Time ) Kendaraan Ringan Roda 4 (Empat) Kota Samarinda. 7823–7830.
19. Jihan Ayu Pratiwi, F. F. (2019). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 11, 432–444.
20. Julianto, S. (2018). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 1, 32–41.
21. Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. E-Book.
22. Mufrodah. (2023). Kajian Pustaka Teori Manajemen. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(1), 22–31.
23. Oktaviani, N. (2022). Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.
24. Pramono, S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT. MSV Pictures Yogyakarta.
25. Pribudi, K. (2017). Pengaruh jarak domisili dan motivasi terhadap kinerja personel kodim 0609/kab.bandung.
26. Purnamasari, A. L. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dongseo Furniture. 31–41.
27. Putri, S. W., & Frianto, A. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. 11(2020), 293–305.
28. Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890.
29. Rahajeng, M. (2019). Pengaruh Work-life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 2020, 15–39.
30. Reina Damayanti, Adie Kurbani, B. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Entrepreneur Multi Technology. 757–769.
31. Riduwan. (2018). *Dasar – Dasar Statistika*. Bandung:Alfabeta
32. Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
33. Safitri Pohan (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boina Lestari Medan. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
34. Sari, I. R. & S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 3(1), 24–29.
35. Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
36. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan Metode R & amp; D, Bandung: Alfabeta.
37. Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan Metode R & amp; D, Bandung: Alfabeta.
38. Sujarweni, V. Wiratna. (2018). *Statistik Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
39. Supriyati, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Demokrasi*, 1(1).
40. Talli, R., Arifin, M. A., Anwar, Razak, A., Darmawansyah, & Stang. (2019). The Influence of Motivation and Domicile Distance on Staff Performance of Dental and Oral Hospital Hasanuddin University (RSGM UNHAS). *East African Scholars Journal of Education, Humanities and Literature*, 2(10), 642–650.

41. Tamin, Ofyar Z. (2000). *Perencanaan dan Pemodelan Tranportasi*. Edisi ke dua. Institut Teknologi Bandung. Bandung
42. Turner, J.F.C. (2024). *Housing is a Verb, in Freedom to Build*. New York
43. Wikipedia. (2023). *Jarak Domisili*. [https://id.wikipedia.org/wiki/Tempat\\_tinggal](https://id.wikipedia.org/wiki/Tempat_tinggal)
44. Wiyarta, J. B. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Mencapai Target OKR (Objective And Key Results) (Studi Pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta Dan Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407.