



Pengaruh *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Medan

Edward¹, Yovie Ernanda^{1*}, Grace Feodora Wynne¹, Febriaman Waruwu¹, Winda Ardiani²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Jalan Sampul No. 3, Medan, Indonesia 20154.

²Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan, Jalan Letda Sujono No. 111, Medan, Indonesia 20371.

Email Korespondensi: yovieernanda@unprimdn.ac.id

Abstrak

Work-life balance menjadi topik populer di media sosial dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Konsep ini bertujuan untuk menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, kehidupan pribadi, spiritualitas, dan interaksi sosial, tanpa mengabaikan salah satunya. Tujuan riset ini untuk menganalisis pengaruh *Work – Life Balance*, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan. Informasi yang dipakai pada studi ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 91 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z yang bekerja di Kota Medan. Menggunakan teknik analisis ialah uji statistik dengan metode regresi berganda serta digunakan uji hipotesis yakni uji F dan uji T yang sebelumnya sudah dilaksanakan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work – life balance* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa dorongan internal karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, nilai Adjusted R Square yang rendah sebesar 0.076 atau 7,6% mengindikasikan bahwa model penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja, sementara faktor lain di luar model turut memberikan kontribusi yang lebih besar. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan dengan lebih menitikberatkan pada aspek motivasional.

Kata kunci: *Work – Life Balance*; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja.

The Influence of Work-Life Balance, Work Motivation, and Work Environment on the Performance of Generation Z Employees in Medan City

Abstract

Work-life balance has become a popular topic on social media and plays a crucial role in improving employee performance. This concept aims to balance various aspects of life, such as work, family, personal life, spirituality, and social interactions, without neglecting any of them. The purpose of this research is to analyze the influence of *Work-Life Balance*, *Work Motivation*, and *Work Environment* on *Employee Performance*. The data used in this study were obtained through the distribution of questionnaires to 91 respondents. The population in this research consists of Generation Z employees working in Medan City. The analysis technique employed is statistical testing using multiple regression analysis, accompanied by hypothesis testing through F-tests and T-tests, which were preceded by classical assumption tests. The results show that *Work-Life Balance* and *Work Environment* do not have a significant effect on employee performance. Conversely, *Work Motivation* is found to have a significant and positive influence, indicating that employees' internal drive plays a crucial role in enhancing productivity. Simultaneously, the three independent variables significantly influence employee performance. However, the low Adjusted R Square value of 0.076 or 7.6% indicates that the model explains only a small portion of the variance in performance, while other factors outside the model contribute more substantially. These findings have important implications for management in formulating strategies to improve employee performance by focusing more on motivational aspects.

Keywords: *Work-Life Balance*; *Work Motivation*; *Work Environment*.

How to Cite: Edward, E., Ernanda, Y., Wynne, G. F., Waruwu, F., & Ardiani, W. (2026). Pengaruh *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Medan. *Empiricism Journal*, 7(1), 43-52. <https://doi.org/10.36312/wbt3pb05>



<https://doi.org/10.36312/wbt3pb05>

Copyright© 2026, Edward et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, Gen Z—generasi yang lahir di era digital—semakin mendominasi dunia kerja dengan pola pikir dan gaya kerja yang berbeda. Kehadiran mereka mendorong perusahaan beradaptasi untuk menarik dan mempertahankan talenta muda dengan perspektif unik.(Yeptro, 2024). Pemerintah Kota Medan mendukung perkembangan Gen Z melalui program seperti seleksi pemuda pelopor yang diadakan february 2024 lalu dan talent talk 2022, yang bertujuan meningkatkan keterampilan kreatif dan digital. Dukungan ini mendorong kinerja Gen Z yang adaptif, fleksibel, dan inovatif, serta menciptakan lingkungan kerja inklusif demi pertumbuhan ekonomi kota.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan yang produktif cenderung memberi kontribusi lebih dan mendukung kesuksesan perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memotivasi mereka agar bekerja optimal. (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor penting yang dapat mendorong kinerja karyawan guna menunjang keberhasilannya.

Work-life balance menjadi topik populer di media sosial dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Konsep ini bertujuan untuk menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, kehidupan pribadi, spiritualitas, dan interaksi sosial, tanpa mengabaikan salah satunya. (Merdeka, 2020). *Work-life balance* membantu karyawan mengelola waktu secara efektif, menyelesaikan tugas dalam jam kerja tanpa perlu lembur. Ketidakseimbangan waktu kerja dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kejenuhan, dan berdampak negatif pada kinerja.

Motivasi kerja merupakan pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal tanpa tekanan eksternal. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih berdedikasi dan bertanggung jawab. Sebaliknya, motivasi yang rendah—baik intrinsik maupun ekstrinsik—dapat menurunkan semangat kerja, bahkan pada karyawan yang kompeten, dan berdampak negatif pada pencapaian perusahaan (Wahyuni, 2023).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan ini mencakup aspek fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan tata ruang, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan sistem manajerial. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan data global, perpindahan pekerjaan di kalangan Gen Z diperkirakan terus meningkat. Survei JakPat tahun 2022 menunjukkan bahwa Gen Z meninggalkan pekerjaan karena kurangnya *work-life balance* (37,2%), minimnya peluang karir (38,5%), dan lingkungan kerja yang tidak kondusif (48,8%). Kondisi ini berdampak pada stres, burnout, dan turunnya motivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu strategi adaptif seperti budaya kerja fleksibel, jenjang karir yang jelas, dan lingkungan kerja positif agar Gen Z dapat berkembang dan berkontribusi maksimal. Penelitian tentang motivasi Gen Z telah banyak dilakukan, namun belum ada yang secara komprehensif menguji kontribusi ketiganya secara simultan pada konteks Kota Medan.

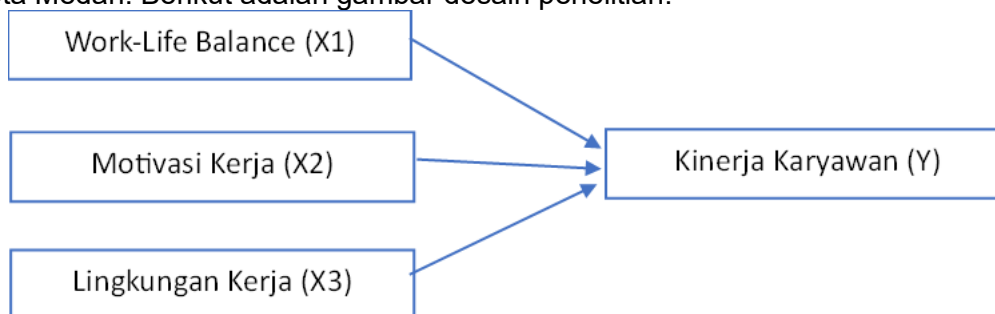
Berdasarkan uraian tersebut, penulis berpendapat bahwa penelitian tentang Gen Z penting dilakukan karena mereka merupakan kelompok populasi terbesar di Indonesia dan mendominasi angkatan kerja. Tantangan seperti ketidakseimbangan *work-life balance*, rendahnya motivasi, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi alasan utama penelitian ini.

METODE

Penelitian Penelitian ini akan dilakukan di wilayah Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2025 – Desember 2025. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data berbentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik secara sistematis dan objektif. Pendekatan ini digunakan karena memiliki alur kerja yang logis, terstruktur, dan terencana, sehingga memungkinkan peneliti menguji hipotesis secara terukur berdasarkan hasil pengolahan data numerik. (Sugiyono, 2021).

Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan karakteristik suatu populasi atau fenomena secara sistematis dan akurat tanpa menguji hubungan antar variabel (Hardani et al., 2020). Metode ini dipilih untuk menggambarkan bagaimana *work – life balance*, motivasi

kerja, dan lingkungan kerja tercermin dalam aktivitas sehari-hari serta kinerja karyawan Gen Z di Kota Medan. Berikut adalah gambar desain penelitian.



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek sumber data dalam penelitian, seperti manusia, objek fisik, atau fenomena sosial (Hardani et al., 2020). Dalam penelitian ini, populasi mencakup karyawan generasi Z di berbagai sektor di Kota Medan, dengan ciri khas pola kerja, gaya hidup, serta dinamika motivasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja mereka.

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan saat penelitian tidak dapat mencakup seluruh populasi (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Teknik ini dipilih karena sederhana dan tidak mempertimbangkan perbedaan strata. Jumlah sampel karyawan Gen Z di Kota Medan ditentukan dengan rumus *Slovin* menggunakan tingkat kesalahan 10% dan tingkat kepercayaan 90% untuk menjaga akurasi dan efisiensi.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{1000}{1 + 1000(0.10)^2} = \frac{1000}{1 + 1000(0.01)} = \frac{1000}{1 + 10} = \frac{1000}{11} = 90,91 \approx 91$$

Jadi jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sekitar 91 responden.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup berbasis skala Likert untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap work life balance, motivasi, dan lingkungan kerja terkait kinerja karyawan Gen Z di Kota Medan. Skor jawaban berkisar dari sangat setuju (5) hingga sangat tidak setuju (1).

Data primer diperoleh langsung dari responden melalui survei lapangan dengan penyebaran kuesioner terkait work life balance, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Medan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang valid dan relevan dengan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2021).

Uji validitas bertujuan menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata objek penelitian (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan SPSS versi 22.0 for Windows, dengan kriteria: item dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, dan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen dalam kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu, dengan tujuan memastikan data yang dihasilkan stabil dan konsisten dalam kondisi serupa (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria: item dinyatakan reliabel jika $\alpha >$ 0,60 dan tidak reliabel jika $\alpha <$ 0,60.

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data berdistribusi normal, yang merupakan syarat dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan

dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, dan data dinyatakan normal jika nilai Asymp. Sig. > 0,05 (Gunawan, 2020).

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan korelatif antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, yakni kondisi di mana variabel bebas saling berkorelasi secara signifikan. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan indikator nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana suatu variabel dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Ghozali, 2021).

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidakkonsistenan varians pada residual dalam model regresi, yaitu apakah varians dari error term bersifat tetap atau berbeda antar pengamatan. Ketidaksamaan varians residual ini dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, di mana model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) dari hasil regresi > 0,05 untuk setiap variabel independen (Ghozali, 2021).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh beberapa variabel independen secara simultan maupun parsial terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, analisis tersebut diterapkan untuk mengkaji pengaruh *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon,$$

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan proporsi variasi yang terjadi pada variabel dependen akibat pengaruh dari variabel-variabel independen. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat (Ghozali, 2021).

Uji F digunakan untuk mengevaluasi kelayakan atau signifikansi keseluruhan model regresi yang dibangun dalam penelitian. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sebagaimana tercantum dalam output tabel ANOVA (Sugiyono, 2021). Adapun kriteria penilaiannya adalah:

- Jika nilai Sig. $\leq 0,05$, maka model regresi dianggap layak dan signifikan secara statistik;
- Sebaliknya, jika nilai Sig. > 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak layak karena tidak signifikan secara simultan.

Uji statistik T digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen dalam model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas memiliki kontribusi yang signifikan secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), di mana nilai Sig. $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas bertujuan memastikan instrumen penelitian mengukur konsep yang dimaksud secara akurat (Sugiyono, 2021). Dalam studi ini, validitas diuji menggunakan SPSS versi 22.0, dengan kriteria item valid jika r hitung > r tabel, dan tidak valid jika sebaliknya. Hasil uji validitas digambarkan dalam tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Life – Balance</i>	X1.1	0.728	0.2061	Valid
	X1.2	0.646	0.2061	Valid
	X1.3	0.685	0.2061	Valid
	X1.4	0.638	0.2061	Valid

Variabel	No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.5	0.715	0.2061	Valid
	X2.1	0.773	0.2061	Valid
	X2.2	0.671	0.2061	Valid
	X2.3	0.782	0.2061	Valid
	X2.4	0.772	0.2061	Valid
Lingkungan Kerja	X2.5	0.647	0.2061	Valid
	X3.1	0.841	0.2061	Valid
	X3.2	0.707	0.2061	Valid
	X3.3	0.803	0.2061	Valid
	X3.4	0.837	0.2061	Valid
Kinerja Karyawan	X3.5	0.764	0.2061	Valid
	Y.1	0.812	0.2061	Valid
	Y.2	0.827	0.2061	Valid
	Y.3	0.745	0.2061	Valid
	Y.4	0.787	0.2061	Valid
	Y.5	0.798	0.2061	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada instrumen penelitian memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, yang berarti mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas bertujuan menilai konsistensi instrumen dalam mengukur suatu variabel, guna memastikan data yang diperoleh stabil dalam kondisi serupa (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel jika $\alpha > 0,60$ dan tidak reliabel jika $\alpha < 0,60$. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Reliability Statistics

Uji Reliabilitas Work Life – Balance		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on StandardizedN of Items	
.709	.715	5
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on StandardizedN of Items	
.777	.782	5
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on StandardizedN of Items	
.848	.850	5
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on StandardizedN of Items	
.853	.853	5

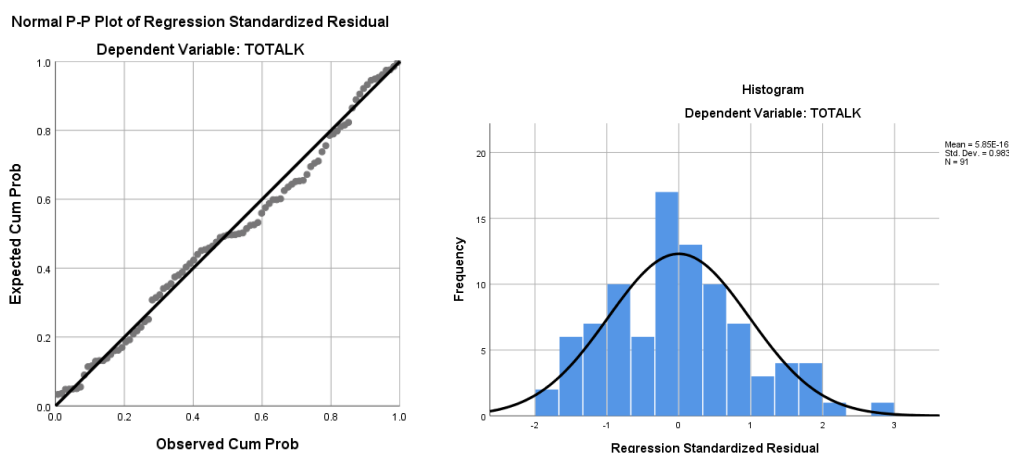
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu *work life balance* sebesar 0,709, *motivasi kerja* sebesar 0,777, *lingkungan kerja* sebesar 0,848, dan *kinerja karyawan* sebesar 0,853. Dengan demikian, seluruh instrumen pada masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel, yang berarti konsisten dan stabil dalam mengukur konstruk yang dimaksud, serta layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data berdistribusi normal, yang merupakan syarat dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, dan data dinyatakan normal jika nilai Asymp. Sig. $> 0,05$ (Gunawan, 2020). Hasil uji normalitas ditampilkan dalam tabel 3.

Tabel 3. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97699579
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.036
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.769 ^e
	99% Confidence Lower Bound	.758
	Interval Upper Bound	.780

Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan *Monte Carlo* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,780, yang berarti data terdistribusi normal karena nilai tersebut melebihi 0,05.

**Gambar 2.** Uji Normalitas (P-Plot & Histogram)

Selain uji *Kolmogorov-Smirnov*, normalitas data juga dianalisis secara visual melalui grafik P-P Plot dan histogram, yang disajikan pada gambar 1. Pada P-P Plot, titik-titik data tersebar mendekati garis diagonal, yang mengindikasikan distribusi data yang normal. Sementara itu, histogram menunjukkan pola distribusi yang menyerupai kurva normal. Hasil ini semakin memperkuat bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan korelatif antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, yakni kondisi di mana variabel bebas saling berkorelasi secara signifikan. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan indikator nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana suatu variabel dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Ghozali, 2021)

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.108	2.199			6.417	.000		
TOTAL WLB	.067	.109	.068		.613	.542	.836	1.196
TOTAL MK	.355	.123	.382		2.881	.005	.584	1.713
TOTAL LK	-.148	.119	-.167		-1.238	.219	.567	1.764

a. Dependent Variable: TOTAL K

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 5, seluruh variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* yang melebihi 0,1 serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang berada di bawah angka 10. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Dengan demikian, masing-masing variabel dapat dianalisis secara independen tanpa mengganggu validitas model secara keseluruhan.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai konsistensi varians residual dalam model regresi. Ketidakkonsistenan varians dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien. Dalam studi ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser, dengan kriteria bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel independen melebihi 0,05 (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.352	1.365			3.189	.002
TOTALWLB	-.001	.068	-.002		-.021	.983
TOTALMK	-.131	.076	-.236		-1.720	.089
TOTALLK	.025	.074	.048		.342	.733

a. Dependent Variable: UjiGlejser

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser, seluruh variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami indikasi adanya heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dianggap homogen. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam model telah terpenuhi, yang mendukung keandalan estimasi parameter regresi.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi mampu menjelaskan proporsi variasi yang terjadi pada variabel dependen akibat pengaruh dari variabel-variabel independen. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	.107	.076	3.02789

a. Predictors: (Constant), TOTALLK, TOTALWLB, TOTALMK

b. Dependent Variable: TOTALK

Nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,076 mengindikasikan bahwa sekitar 7,6% variabilitas pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model. Sementara itu, sebesar 92,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Dengan demikian, kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen tergolong rendah, sehingga disarankan untuk mempertimbangkan faktor tambahan dalam penelitian selanjutnya.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel work life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian F adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.364	3	31.788	3.467	.020 ^b
Residual	797.625	87	9.168		
Total	892.989	90			

a. Dependent Variable: TOTALK

b. Predictors: (Constant), TOTALLK, TOTALWLB, TOTALMK

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 3,467 lebih besar dari F tabel sebesar 2,72, yang dihitung dengan rumus $F(\alpha; df_1, df_2)$, di mana $\alpha = 0,05$, df_1 3, dan df_2 (n

– $k - 1 = 91 - 3 - 1 = 87$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,467 > 2,72$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life – Balance*, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *work life - balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Adapun hasil uji F disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.108	2.199		6.417	.000
TOTAL WLB	.067	.109	.068	.613	.542
TOTAL MK	.355	.123	.382	2.881	.005
TOTAL LK	-.148	.119	-.167	-1.238	.219

a. Dependent Variable: TOTAL K

a. Variabel *work life - balance* menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,613 dengan tingkat signifikansi 0,542, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung lebih rendah dari t tabel dan nilai signifikansi melebihi 0,05.

b. Variabel motivasi kerja memperoleh t hitung sebesar 2,881 dengan signifikansi 0,005, yang mengindikasikan bahwa variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung melebihi t tabel dan signifikansi berada di bawah ambang 0,05.

Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar -1,238 dengan nilai signifikansi 0,219, yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung lebih kecil dari t tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel *work life -balance* memiliki nilai t hitung sebesar 0,613 dengan tingkat signifikansi 0,542, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work life - balance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama dalam memengaruhi performa kerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Kondisi ini dapat disebabkan oleh kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara mandiri atau adanya faktor eksternal lain yang lebih dominan berperan terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu (Muliawati, 2020; Rukmana, 2024) yang menyatakan bahwa *work life - balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uji t , variabel motivasi kerja menunjukkan t hitung sebesar 2,881 dengan tingkat signifikansi 0,005, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki individu secara nyata mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan pencapaian kinerja. Temuan ini mendukung pandangan dari teori-teori motivasi, seperti yang dikemukakan oleh (Esisuarni et al., 2021), serta selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor krusial dalam mendorong pencapaian kinerja optimal di lingkungan organisasi.

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar -1,238 dengan signifikansi 0,219 menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya melebihi 0,05. Hasil ini mengimplikasikan bahwa kondisi lingkungan fisik maupun nonfisik di tempat kerja belum menjadi determinan utama yang mendorong kinerja individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Warongan et al., 2022) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada kemungkinan bahwa karyawan telah terbiasa atau beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada, sehingga tidak lagi memengaruhi produktivitas kerja mereka secara langsung. Selain itu, besar kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, atau budaya kerja yang belum tercakup dalam model penelitian ini.

Dari hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 3,467, yang lebih tinggi daripada F tabel sebesar 2,72, dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara kolektif, variabel *work life - balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meski demikian, nilai Adjusted R Square sebesar 0,076 mengindikasikan bahwa kontribusi ketiga variabel tersebut dalam menjelaskan variansi kinerja karyawan hanya sebesar 7,6%. Sisanya, yaitu 92,4%, dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model. Oleh karena itu, meskipun model regresi secara umum signifikan, tingkat pengaruh yang diberikan tergolong rendah. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengikutsertakan variabel lain seperti pelatihan, gaya kepemimpinan, atau sistem penghargaan agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap determinan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap data dari 91 responden, dapat disimpulkan bahwa *Work life - balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi belum menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kinerja dalam konteks penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas dan performa kerja. Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa aspek fisik maupun sosial dari lingkungan kerja belum cukup memengaruhi kinerja secara langsung. Secara simultan, variabel *work life - balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, nilai *Adjusted R Square* yang rendah menunjukkan bahwa kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan masih terbatas dan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

REKOMENDASI

Dari hasil riset ini, ada poin dan saran atau rekomendasi yang bisa peneliti berikan yaitu bagi manajemen perusahaan, penting untuk terus meningkatkan upaya dalam memotivasi karyawan, baik melalui pemberian insentif, pengakuan kerja, maupun pengembangan karier, mengingat motivasi terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam mendorong kinerja. Untuk pengembangan kebijakan internal, disarankan agar perusahaan mulai meninjau kembali program *work life - balance* dan kondisi lingkungan kerja yang ada, agar lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan meskipun pengaruhnya belum signifikan dalam studi ini. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, sistem kompensasi, pelatihan, atau budaya organisasi guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Disarankan juga untuk melakukan pendekatan kualitatif atau studi longitudinal agar mampu menggambarkan dinamika pengaruh faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang berkontribusi sehingga artikel ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. In *Semarang, Universitas Diponegoro*.

- Gunawan, C. (2020). Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian. *Mahir Menguasai SPSS . Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.)). CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, & Malayu, H. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699>
- Merdeka, R. M. (2020). *Pentingnya Work-Life Balance dan Tips Mencapainya*. GreatDayHR. <https://greatdayhr.com/id-id/blog/work-life-balance/>
- Muliawati, T. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Rukmana, B. R. (2024). Peran Work Life Balance dalam Meningkatkan [Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.unissula.ac.id/35023/1/Magister_Manajemen_20402300002_fullpdf.pdf
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Mufat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). Metode Penelitian Komunikasi. In Sunarto (Ed.), *Alfabeta*. Alfabeta.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Wahyuni, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Yadi, E. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (Fif) Group Unit li Tulang Bawang [IBI Darmajaya]. <http://repo.darmajaya.ac.id/6957/>
- Yeptro. (2024). *Apa itu Generasi Milenial, Baby Boomers, Gen X, Gen Z, dan Gen Alpha*. Radio Republik Indonesia.