

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat

Riezky Dwinta Sari ^{1*}, Lily Setyawati Kristianti ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*riezkydwintasari@gmail.com, dosen02521@unpam.ac.id

Abstract. *This study examines the effects of work life balance (X1) and nonphysical work environment (X2) on employee performance (Y) at PT. Dwipillar Persada Utama, Bekasi, West Java. A descriptive quantitative method was employed using saturated sampling of 56 respondents. Data analysis comprised validity and reliability testing, classical assumption tests, regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-tests and F-test). Results indicate all instruments are valid and reliable; classical assumptions are satisfied (normality, no multicollinearity, no autocorrelation, and no heteroskedasticity). The multiple regression equation obtained is $Y = 0.497 + 0.545X1 + 0.292X2$. The simultaneous correlation coefficient is $R = 0.903$, indicating a very "strong relationship" between the independent variables and the dependent variable, with $R^2 = 0.816$. Thus, 81.6% of the variation in employee performance is explained by work life balance and the non-physical work environment, while 18.4% is explained by other factors outside the model. In the multiple model, work life balance has a positive and significant effect on performance ($t = 3.350$; $Sig = 0.001$), as does the nonphysical work environment ($t = 2.013$; $Sig = 0.049$). Simultaneously, both variables significantly affect performance ($F = 117.171$; $Sig = 0.000$). These findings highlight that strengthening work life balance and improving the nonphysical aspects of the work environment are key drivers of employee performance in PT. Dwipillar Persada Utama, Bekasi, West Java.*

Keywords: *Work Life Balance, Nonphysical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance (X1), dan lingkungan kerja nonfisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwipillar Persada Utama, Bekasi, Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, teknik sampel jenuh sebanyak 56 responden. Pengolahan data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan seluruh instrumen valid dan reliabel, asumsi klasik terpenuhi (data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi, dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas). Persamaan regresi berganda yang diperoleh yaitu $Y = 0,497 + 0,545X1 + 0,292X2$. Koefisien korelasi simultan sebesar $R = 0,903$ menunjukkan hubungan "sangat kuat" antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,816$ yang berarti 81,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh work life balance dan lingkungan kerja nonfisik, sedangkan 18,4% oleh faktor lain di luar model. Secara parsial dalam model berganda, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 3,350$; $Sig = 0,001$), demikian pula lingkungan kerja nonfisik ($t = 2,013$; $Sig = 0,049$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 117,171$; $Sig = 0,000$). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan keseimbangan kerja-hidup dan perbaikan aspek nonfisik lingkungan kerja merupakan faktor kunci peningkatan kinerja karyawan di PT. Dwipillar Persada Utama, Bekasi, Jawa Barat*

Kata kunci: *Work Life Balance, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kinerja Karyawan..*

1. LATAR BELAKANG

PT Dwipillar Persada Utama merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2022, dan bergerak di bidang konsultasi, serta konstruksi arsitektur, interior, dan *planning*. Perusahaan ini telah menangani lebih dari 100 proyek dengan berbagai skala.

Sebagai perusahaan kontraktor, PT Dwpillar Persada Utama menghadapi tantangan berupa meningkatnya tuntutan kerja, target produktivitas yang tinggi, serta persaingan pasar yang ketat. Dalam pelaksanaannya, karyawan sering mengalami beban kerja lembur, waktu pulang yang larut, serta kesulitan memisahkan kehidupan pribadi dari pekerjaan.

Di sisi lain meskipun fasilitas fisik relatif memadai, aspek nonfisik seperti dukungan pimpinan, komunikasi antartim, serta budaya kerja terbuka, masih perlu mendapat perhatian. Kendala pada keseimbangan kerja dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan mental, stres berkepanjangan, serta menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Kurangnya dukungan pimpinan, dan komunikasi yang kurang efektif juga berpotensi menghambat penyelesaian tugas secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa ternyata *work life balance*, dan lingkungan kerja nonfisik memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan. Apabila kedua aspek tersebut dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan mampu bekerja lebih efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *work life balance*, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan pada PT Dwpillar Persada Utama menjadi penting untuk dilakukan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Dwpillar Persada Utama (2022-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Penilaian Kinerja							
		Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang Baik	
2022	50	25	50%	17	34%	7	14%	1	2%
2023	53	20	38%	21	40%	10	19%	2	4%
2024	56	23	41%	18	32%	12	21%	3	5%

Sumber: Penilaian Kinerja PT. Dwpillar Persada Utama (2025)

Atas dasar Tabel 1.1 di atas ternyata data penilaian kinerja karyawan sejak tahun 2022-2024, terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan di perusahaan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Penilaian dilakukan berdasarkan empat kategori, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup, dan Kurang Baik

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei *Work Life Balance* Tahun 2025

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Total Jawaban "Ya"	Total Jawaban "Tidak"
1.	Saya memiliki cukup waktu untuk mengurus keperluan pribadi setelah bekerja.	10	3	7
2.	Jadwal kerja saya tidak mengganggu waktu istirahat, dan aktivitas pribadi saya.	10	4	6
3.	Saya menjaga keterlibatan saya dalam aktivitas keluarga maupun bekerja penuh waktu.	10	4	6
4.	Energi yang saya keluarkan di tempat kerja tidak mengganggu aktivitas saya di luar pekerjaan.	10	3	7
5.	Saya merasa puas dengan bagaimana saya menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadi.	10	4	6

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Total Jawaban “Ya”	Total Jawaban “Tidak”
6.	Saya menikmati pekerjaan saya tanpa mengorbankan kebahagiaan pribadi atau keluarga.	10	4	6

Sumber: Pra survei PT. Dwipillar Persada Utama (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil dari pra survei yang dilakukan terhadap karyawan PT. Dwipillar Persada Utama, diketahui bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan, dan kehidupan pribadinya. Atas dasar enam pernyataan yang diajukan, mayoritas responden memberikan jawaban “tidak”, yang menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* di perusahaan masih rendah. Sebanyak 7 responden menyatakan tidak memiliki cukup waktu untuk mengurus keperluan pribadi setelah bekerja, dan jumlah yang sama juga merasa energi mereka terkuras di tempat kerja; sehingga mengganggu aktivitas di luar pekerjaan. Hal ini menggambarkan bahwa waktu, dan energi karyawan sebagian besar tersita untuk pekerjaan, menyebabkan mereka kurang memiliki kesempatan untuk beristirahat maupun berinteraksi dengan keluarga

Tabel 1.3
Data Lingkungan kerja Nonfisik PT. Dwipillar Persada Utama (2022-2024)

No	Tahun	Aspek di Lingkungan Pekerjaan	Fenomena di Perusahaan
1.	2024	Struktur Organisasi	Seluruh karyawan memiliki jabatan, dan <i>jobdesk</i> pekerjaannya masing-masing. Setiap kepala divisi harus dapat bekerja sama secara baik dengan tim bawahannya. Tidak sedikit antara kepala divisi satu dengan Kepala Divisi lainnya bisa terjadi konflik dalam pekerjaan mereka.
2.		Tanggung Jawab Pekerjaan	Mayoritas karyawan di setiap divisi memiliki tanggung jawab yang baik dalam pekerjaan mereka. Mereka dapat bekerja secara profesional dengan penuh ketelitian. Namun ada beberapa karyawan dari salah satu divisi tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, dengan alasan Kepala Divisi yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik antara tim.
3.		Perhatian dan Dukungan Pimpinan Tertinggi	Pimpinan tertinggi atau yang disebut direktur perusahaan dapat memberikan pengarahan secara jelas, dan menjadi pemecah dalam setiap permasalahan antara divisi dalam perusahaan.
4.		Kerja Sama Antardivisi	Hubungan yang harmonis antardivisi dapat memberikan hasil kerja yang baik dalam perusahaan. Namun tidak sedikit terjadi tekanan pekerjaan yang berlebih dari beberapa individu karyawan.
5.		Kelancaran dalam Komunikasi	Komunikasi yang baik menjadi kunci keberhasilan dari setiap divisi. Namun sering terjadi komunikasi yang buruk atau tidak berjalan lancar antardivisi internal dengan Divisi di Lapangan.
6.	2023	Struktur Organisasi	Adanya staf yang bergabung di divisi lapangan menjadikan perkuatan dalam pekerjaan di lapangan.
7.		Tanggung Jawab Pekerjaan	Setiap bagian divisi menjadi semakin bersinergi, dan bekerja secara optimal. Menjadikan pekerjaan, dan <i>project</i> di lapangan menjadi lebih baik lagi.

No	Tahun	Aspek di Lingkungan Pekerjaan	Fenomena di Perusahaan
8.		Perhatian dan Dukungan Pimpinan Tertinggi	Pimpinan direksi selalu memantau di seluruh <i>project</i> , dan memberikan pengarahan dengan setiap Kepala Divisi.
9.		Kerja Sama AntarDivisi	Hubungan antardivisi menjadi lebih baik. Pekerjaan di lapangan pun berjalan dengan lancar, dan sesuai waktu yang telah ditentukan.
10.		Kelancaran dalam Komunikasi	Divisi lapangan dengan divisi internal sudah tercipta komunikasi yang baik. kendala-kendala yang terjadi di lapangan seperti target pekerjaan pun kini semakin tercapai.
11.	2022	Struktur Organisasi	Dalam struktur organisasi pada Tahun tahun 2022 ini mengalami perubahan yang signifikan. Terdapat pengurangan pada Kepala divisi Lapangan, dan Divisi Internal.
12.		Tanggung Jawab Pekerjaan	Setiap Kepala Divisi maupun staf Bagian tetap dapat bekerja sama dengan baik walaupun terdapat beberapa pengurangan karyawan.
13.		Perhatian dan Dukungan Pimpinan Tertinggi	Menjadi perhatian besar bagi Pimpinan Direksi kepada seluruh staf, agar selalu tercipta kinerja yang humanis dan harmonis.
14.		Kerja Sama antardivisi	Ada terjadi beberapa kendala dalam Divisi Lapangan dengan Divisi Internal yang mengakibatkan beberapa <i>project</i> di lapangan menjadi terhambat.
15.		Kelancaran dalam Komunikasi	Komunikasi yang kurang intensif dari Divisi Lapangan, dan Divisi Internal yang menjadikan beberapa pekerjaan menjadi terkendala.

Sumber: Penilaian Fenomena PT. Dwipillar Persada Utama (2025)

Berikut dari Tabel 1.3 yaitu berdasarkan data lingkungan kerja PT. Dwipillar Persada Utama selama Tahun 2022 hingga 2024, terlihat bahwa kondisi internal perusahaan mengalami fluktuasi dalam aspek struktur organisasi, tanggung jawab pekerjaan, dukungan pimpinan, kerja sama, serta komunikasi antardivisi. Pada Tahun 2022, perusahaan menghadapi tantangan berupa pengurangan karyawan, rendahnya intensitas komunikasi, dan beberapa hambatan kerja sama antardivisi, sehingga berdampak pada terhambatnya sejumlah proyek di lapangan. Situasi ini mulai membaik pada Tahun 2023, ditandai dengan meningkatnya sinergi antardivisi, komunikasi yang lebih efektif, serta pengawasan, dan dukungan yang lebih optimal dari pimpinan, sehingga pekerjaan di lapangan berjalan lebih lancar, serta tepat waktu

2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

Menurut Anggi, dan Erni (2025: 2) *Work Life Balance* “yaitu keadaan ketika seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya. Baik pekerjaan mau pribadi dianggap penting, dan masing-masing membutuhkan alokasi waktu, perhatian, dan energi yang seimbang”. Menurut Greenhaus dalam buku Anggi, dan Erni (2025) “*Work Life Balance* sebagai kemampuan individu untuk menangani berbagai tuntutan pekerjaan, dan kehidupan pribadi secara harmonis”. Dalam konteks harmoni tidak terdapat konflik yang signifikan antara dua domain tersebut, sehingga individu dapat menjalankan perannya dalam pekerjaan, dan kehidupan pribadi dengan optimal

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam buku Ali dkk (2023: 41) “lingkungan kerja yaitu seperangkat alat, dan bahan yang ditemui oleh seseorang pekerja di lingkungannya, cara kerja, serta pengaturannya, baik secara individu maupun secara kelompok”. Muhammad Ali Nurdin dkk juga menambahkan lingkungan kerja atau kondisi kerja sangat bervariasi. Individu ada yang bekerja di dalam ruangan, tetapi juga ada yang bekerja di luar ruangan. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan semua yang berada di sekeliling pekerja, dan dapat memengaruhi saat menjalankan kewajibannya sebagai pekerja

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Methiana “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Methiana (2017: 69) “kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai, merujuk pada pencapaian, serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”. Menurut Handoko dalam Almanshur, dkk. (2022), “kinerja yaitu catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan, dan kegiatan selama periode tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019: 2), “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan, dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan *procedure*, teknik, alat, serta desain penelitian yang digunakan”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019: 17) “penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian jenis kuantitatif.

Salah satu tujuan dari penelitian kuantitatif yaitu untuk menentukan hubungan antarvariabel dalam sebuah populasi. Desain penelitian kuantitatif ada dua macam yaitu deskriptif, dan eksperimental. Studi kuantitatif deskriptif melakukan pengukuran hanya sekali. Artinya relasi antarvariabel yang diselidiki hanya berlangsung sekali. Sedangkan studi eksperimental melakukan pengukuran antarvariabel pada sebelum, dan sesudahnya untuk melihat hubungan sebab akibat dari fenomena yang diteliti.

Penulis menggunakan penelitian kuantitatif untuk menganalisis data secara deskriptif menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu data yang diperoleh, disusun secara sistematis kemudian dianalisis berdasarkan kajian teori untuk mendapatkan deskriptif tentang Pengaruh *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat, kemudian menguji data dalam bentuk kuesioner berdasarkan skala *likert* dengan metode analisis regresi linier berganda. Sehingga berdasarkan argumen tersebut penulis menggunakan pendekatan kuantitatif

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konsep variabel yang dimaksud. Suatu item dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

1. Berdasarkan hasil uji validitas instrument didapatkan hasil dari variabel independen *Work Life Balance* semuanya valid. Guna menentukan validitas ini hendaknya mengikuti ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263), maka *instrument* (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (X1) yaitu 10 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi
2. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen didapatkan hasil dari variabel independen *Work Life Balance* semuanya valid. Guna menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263), maka *instrument* (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (X2) yaitu 10 item. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi
3. Berdasarkan hasil uji validitas instrument didapatkan hasil dari variabel independen Kinerja Karyawan semuanya valid. Guna menentukan validitas ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263), maka *instrument* (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (Y) yaitu 10 item, untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana suatu alat ukur atau instrumen penelitian mampu memberikan data yang konsisten, serta dapat diandalkan. Instrumen dianggap memiliki reliabilitas apabila hasil pengukuran tetap menunjukkan kestabilan meskipun pengujian dilakukan berulang kali dalam kondisi yang serupa

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha*, maka didapatlah nilai *cronbach's alpha* dari variabel independen *Work Life Balance* (X1) dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,60. Dan dapat disimpulkan untuk variabel independen *Work Life Balance* (X1) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha*, maka didapatlah nilai *cronbach's alpha* dari variabel independen Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,60. Dan dapat disimpulkan untuk variabel independen Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha*, maka didapatlah nilai *cronbach's alpha* dari variabel independen Kinerja Karyawan (Y) dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,60. Dan dapat disimpulkan untuk variabel independen Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4.1
Nilai Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

--

		Work Life Balance	Lingkungan Kerja Nonfisik	Kinerja Karyawan
<i>N</i>		56	56	56
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	3.6018	3.5196	3.4875
	<i>Std. Deviation</i>	.84326	.94396	.80228
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.098	.117	.083
	<i>Positive</i>	.054	.061	.083
	<i>Negative</i>	-.098	-.117	-.074
<i>Test Statistic</i>		.098	.117	.083
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}	.055 ^c	.200 ^{c,d}

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: Output SPSS yang diolah, 2025

Pada Tabel 4.15 nilai dari *test statistic* untuk variabel *Work Life Balance* memiliki nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 sehingga dapat dikategorikan berdistribusi normal. Sementara itu, variabel lingkungan kerja nonfisik memperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,055, meskipun berada mendekati batas kritis nilai tersebut masih lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 <i>(Constant)</i>	.497	.211		2.355	.022		
<i>Work Life Balance</i>	.545	.163	.572	3.350	.001	.119	8.389
Lingkungan Kerja Nonfisik	.292	.145	.344	2.013	.049	.119	8.389

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025.

Pada Tabel 4.16 dapat dilihat *tolerance value* di bawah 0,10 atau VIF di atas 10; maka terjadi multikolinieritas. Berdasarkan dari Tabel 4.16 di atas diketahui variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,119 > 0,10, dan nilai VIF sebesar 8,389 < 10, dan variabel Lingkungan Kerja Nonfisik memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,119 > 0,10, dan nilai VIF sebesar 8,389 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak dipakai

Uji Autokorelasi

Tabel 4.3
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>					<i>Durbin-Watson</i>
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig. F Change</i>	
1	.903 ^a	.816	.809	.35100	.816	117.171	2	53	.000	2.107

a. *Predictors:* (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik, *Work Life Balance*

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, maka didapat nilai uji *Durbin Watson* sebesar 2,107. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan dL, dan dU. Nilai dL merupakan nilai *durbin watson statictics lower*, sedangkan nilai du merupakan nilai *durbin-watson statictics upper*. Nilai dL, dan nilai dU dapat dilihat dari tabel *durbin-watson* dengan= 5%, n = jumlah data, k= jumlah variabel independen. Maka ditemukan nilai dL = 1,455, nilai dU= 1,672, k =2, n= 56

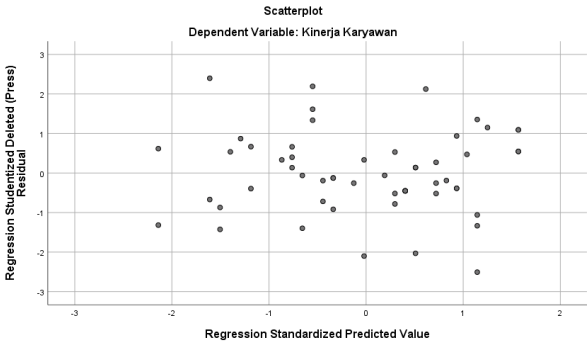
Tabel 4.4
Uji Autokorelasi

Autokorelasi Negatif		Tidak dapat diputuskan	Tidak ada autokorelasi		Tidak dapat diputuskan	Autokorelasi positif	
0	dL		dU	Nilai <i>Durbin Watson</i>	4-dU	4-dL	4
0	1,455		1,672	2,107	2,238	2,563	4

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025.

Berikut dengan demikian telah diperhitungkan, dan dibandingkan dengan Tabel 4.18 *Durbin Watson*, dilihat bahwa nilai *Durbin Watson* pada Tabel 4.18 sebesar 2,107 berada di antara $D_u \leq 4 - D_u$, yakni $1,672 \leq 2,107 \leq 2,238$. Maka dari hasil itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 1
Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas
Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025.

Hasil dari uji heterokedastisitas dari gambar 4.3 grafik *scatter plot* menunjukan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Tidak terlihat pola tertentu seperti garis melengkung, kerucut, atau pengelompokkan yang konsisten. Hal ini mengindikasi bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang artinya model regresi layak dipakai

Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019: 277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan”. Dalam pengujian ini dilakukan dengan regresi linier berganda. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS V26*, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Work Life Balance* dan *Lingkungan Kerja Nonfisik* terhadap *Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.497	.211		2.355	.022
Work Life Balance	.545	.163	.572	3.350	.001
Lingkungan Kerja Nonfisik	.292	.145	.344	2.013	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025.

Berdasarkan *output* analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.21 *coefficients*^a, diperoleh koefisien untuk variabel *Work Life Balance* sebesar 0,545, dan Lingkungan Kerja Nonfisik sebesar 0,292 dengan konstanta 0,497 sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut $Y = 0,497 + 0,545X_1 + 0,292X_2$

1. Nilai konstanta sebesar 0,497 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 0,497. Ini mencerminkan nilai dasar Kinerja Karyawan tanpa pengaruh dari *Work Life Balance* maupun Lingkungan Kerja Nonfisik
2. Nilai konstanta sebesar 0,497 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 0,497. Ini mencerminkan nilai dasar kinerja tanpa pengaruh dari *Work Life Balance* maupun Lingkungan Kerja Nonfisik
3. Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Nonfisik sebesar 0,292 dengan nilai signifikansi 0,049, juga menunjukkan bahwa pengaruh positif, dan signifikan, meskipun lebih kecil dibandingkan *Work Life Balance*. Ini berarti bahwa perbaikan dalam aspek Lingkungan Kerja Nonfisik turut berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, meski pengaruhnya relatif lebih rendah

Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.6

Koefisien Korelasi

Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.816	.809	.35100	2.107

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik, *Work Life Balance*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan bersifat “sangat kuat”. Nilai *R Square* sebesar 0,816, hal ini mengindikasikan bahwa 81,6% variasi dalam Kinerja Karyawan PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,809 memperkuat validitas model, sementara nilai *Durbin Watson* sebesar 2,107 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi berganda ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Koefisien Determinasi (R²)

Determinasi (*R Square*) *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.903 ^a	.816	.809	.35100	2.107

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik, *Work Life Balance*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.27, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,816 yang menunjukkan bahwa sebesar 81,6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Nonfisik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,809 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tetap stabil, dan layak dijadikan dasar untuk analisis lebih lanjut

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4.7
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
***Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.420	.213		1.968	.054
	<i>Work Life Balance</i>	.852	.058	.895	14.764	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.28 *output Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 14,764 > t_{tabel} 1,674, dan nilai *Sig.* sebesar 0,000 < 0,05, maka H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.852	.199		4.276	.000
	Lingkungan Kerja Nonfisik	.749	.055	.881	13.696	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.29 *output Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 13,696 > t_{tabel} 1,674, dan nilai *Sig.* sebesar 0,000 < 0,05, maka H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.9
Hasil Uji Hipotesis terhadap Regresi Simultan (Uji F)
***Work Life Blance* dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan**
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	28.872	2	14.436	117.171	.000 ^b
	Residual	6.530	53	.123		
	Total	35.401	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Nonfisik, Work Life Balance

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.30 *output ANOVA* menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 117,171 > Ftabel 3,17, dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05, maka H₀₃ ditolak, dan H_{a3} diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dwipillar Persada Utama

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan pada bab IV yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yaitu sebagai berikut

1. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 0,420 + 0,852X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,852 satuan. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan thitung 14,764 > ttabel 1,674 dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat **“pengaruh positif dan signifikan”** antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat
2. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 0,852 + 0,749X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Nonfisik meningkat satu satuan maka, Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,749 satuan. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung 13,696 > ttabel 1,674 dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat.
3. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0,497 + 0,545X_1 + 0,292X_2$. Koefisien regresi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja Nonfisik. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai Fhitung 117,171 > Ftabel 3,17 dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwipillar Persada Utama Jawa Barat

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Adhitya Rechandy & Tina Sulistiyan (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Ali, A., dkk. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan. Makassar: Mitra Ilmu.
- Anggi, & Erni. (2025). *Work life Balance* di Dunia Kerja. Padang: Pace.

- Arifuddin, A., Alfianto, A., Ulyana, & Firman. (2023). Pengantar manajemen. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Beni Agus Setono dan Enni Sutiyatik (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Teoretis dan Praktis). Surabaya: Universitas Hangtuah.
- Dicky, dkk (2022). Ilmu Manajemen. Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam – IAIN Lhokseumawe.
- Farida, N., Badriatul, A., dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Fiernaningsih, N., dkk. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadyati, H. (2020). Buku Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Gani dan Amalia (2018). Alat Analisis Data. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Malayu Hasibuan (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bandung: Bumi Aksara.
- Jogiyanto (2020). Sistem Informasi Manajemen. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Kadir, M. S., & Yusuf, M. (2021). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sulawesi Selatan: CV. Berkah Bumi.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiyono, E. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta Selatan: LPU-UNAS.
- Lijan Poltak Sinambela (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Mangkunegara, A. A. A. P (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Remaja Rosdakarya. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, T. (2020). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Bantul: UMY Press.
- Methiana Indrasari (2017). Kepuasan dan Kinerja Karyawan (Tujuan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Novia dkk (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Rahman, A. (2022). Modul Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya Jakatra.
- Robbins, S. P. and Judge (2022). *Organizational Behavior. Global Edition: Pearson.*
- Rohman, A. (2017). Dasar-dasar Manajemen. Malang: Inteligensia Media.
- Samroh, Shocky, Hairani, dkk. (2023). Pengantar Manajemen. Yogyakarta UPY Press.
- Samsul Rizal, M Yusuf, Nur Achanuddin, Abdul Khaliq (2024) Pengantar Manajemen. Bandung: Widina Media Utama.
- Siagian, S.p., (2019). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, E. (2021). Pengantar Manajemen dan Bisnis. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siswoyo (2018). Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi). Jakarta Timur: Luxima Metro Media.

- Sugiyono (2019). Metode Penelitian (Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta Bandung.
- Unaradjan, D. D. (2017). Metode penelitian kuantitatif. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Widyaningrum, E. (2020). Peran Semangat Kerja Karyawan untuk Merubah Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional: Dampaknya pada Kinerja. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Jurnal

- Akbar, I. R., Nelsi, M., & Kristianti, L. S. (2024). *The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Century Pharmacy, South Jakarta. IJME Journal*, 3(03), 73-80. (Universitas Pamulang).
- Almanshur, F., & Persada, S. M. S. (2022). Peranan Budaya Organisasi dalam Kinerja Karyawan di CV Bratas Partama Tuban. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 109-116.
- Dilano, J., Sihombing, R., Dhillon, G., & Bhily. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada generasi milenial di Gading Serpong). *Journal of Business Finance and Economics (JBFE)*, 3(2) 281-298.
- Fakar, T. P., & Lutrlean, B. S. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk Jakarta. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2) 137-144.
- Fauza, N., & Kristianti, L. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Paxel Algoritma Unggul Tangerang Selatan. *JORAPI*, 1(2) 1440-1449 (Universitas Pamulang).
- Marito Sihite, L., & Tarjiwo. (2025). Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT. Koba Sukses Berjaya Jakarta. *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4) 2502-6517 (Universitas Pamulang).
- Solihin, A., & Munandar, S. A. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai CV Cemerlang Jaya Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 4(02) 460-471 (Universitas Pamulang).
- Sudarso, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paro Profesional Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Accounting, Management and Business*, 8(2), 662–669 (Universitas Pamulang).
- Suhartini. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Polucherm Indonesia Tbk (Divisi Mesin) Tangerang. *eCo-Buss (KDI)*, 3(3) 122-131.
- Sulistyawati, A., & Syamsuddin, R. A. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serim Indonesia Tangerang. *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4) 6466-6477 (Universitas Pamulang).
- Syagifa, N. K., & Priatna, I. A. (2025). Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Logistik Warehouse Kosambi. *Jurnal Musytari Neraca Manajemen, Ekonomi*, 24(2) 51-60 (Universitas Pamulang).