



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung

Miftahul Husna¹, Monica Septiani²

¹Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia, miftahulhusna@teknokrat.ac.id

²Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia, monica.septiani@teknokrat.ac.id

Corresponding Author: miftahulhusna@teknokrat.ac.id¹

Abstract: *The focus of this research is to find out how work life balance and the work environment influence employee performance partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach. This study involved 88 employees of PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. For this study, saturated or non-probability sampling was used. Questionnaires and interviews were used to collect research data. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data collected in this study. The research results show that work life balance and the work environment influence employee performance partially and simultaneously.*

Keyword: *Work Life Balance, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak: Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana work life balance dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan bersamaan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Studi ini melibatkan 88 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. Untuk penelitian ini, sampling jenuh atau non-probability digunakan. Kuesioner dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan bersamaan.

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

PENDAHULUAN

Reformasi menyebabkan banyak perubahan, yang menuntut perusahaan swasta dan publik untuk beradaptasi untuk memenuhi tuntutan baru. Mereka juga harus berusaha membuat kebijakan yang sesuai dengan perubahan lingkungan. Suatu perusahaan harus memiliki kemampuan untuk membuat kebijakan yang sesuai untuk menangani setiap perubahan. Memulai bisnis memiliki tujuan utama untuk meningkatkan keuntungan dan bertahan dalam

persaingan bisnis yang semakin ketat. Bisnis yang mapan juga selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup pemilik dan karyawannya (Fatimah, 2024).

Sumber daya manusia sangat penting dalam memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menghadapi tantangan besar dalam memastikan bahwa karyawan sehat dan dapat bekerja secara teratur atau efisien. Karena itu, fungsi sumber daya manusia bergantung pada seberapa bagus karyawan berperilaku tentang merancang, mengawasi, dan memberikan kontribusi yang menguntungkan untuk mencapai tujuan organisasi (Aqil et al., 2020). Jam kerja yang lama dapat memengaruhi kinerja kerja serta kehidupan sosial dan pribadi karyawan (Faisal et al., 2022). Kinerja karyawan adalah kunci sukses tujuan perusahaan, karyawan yang lebih produktif dan terlibat memberikan kontribusi lebih dari yang diperlukan untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan perusahaan mereka, jadi perusahaan berusaha untuk memastikan bahwa karyawannya melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan memberikan kontribusi yang positif.

Perusahaan sangat menghargai keseimbangan kehidupan kerja karena menguntungkan kinerja mereka (Bataineh, 2019). Istilah “Work Life Balance” menggambarkan bagaimana karyawan berusaha untuk menyeimbangkan waktu dan tenaga yang terbagi antara kehidupan pribadi dan kerja. Organisasi harus mengatur keseimbangan kehidupan kerja karyawannya (Wolor et al., 2020). Selain mengendalikan biaya dan tarif perekrutan dan pemberhentian, perusahaan menerapkan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik yang memungkinkan karyawannya berinteraksi dan bersosialisasi dengan seluruh komunitas. Organisasi juga berperan dalam menciptakan keseimbangan ini melalui prosedur, kebijakan, dan harapan karyawan.

Kualitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tempat kerja yang baik dan seimbang dalam suatu perusahaan (Abekah & Id, 2021). Tempat kerja yang baik dapat mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan kinerja, sehingga karyawan menjadi lebih produktif (Lankeshwara, 2019). Menurut (Hafee dkk, 2019), lingkungan kerja yang positif, sehat, dan menyenangkan berdampak dengan perilaku setiap karyawan dan mendorong mereka untuk mencurahkan seluruh perhatiannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Suasana tempat kerja sangat memengaruhi semangat dan kinerja karyawan. Perusahaan harus membuat tempat kerja yang positif dan menyenangkan agar karyawan tetap bersemangat saat bekerja. (Riyanto et al., 2021).

PT Pos Indonesia, yang saat ini dikenal sebagai PT Kontribusi Indonesia, adalah perusahaan swasta Indonesia bergerak dalam bidang jasa pos. Perusahaan PT Pos Indonesia diubah dari perusahaan saham gabungan (perum) menjadi perseroan terbatas menurut Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1995. Saham PT Pos Indonesia dimiliki sepenuhnya oleh pemerintah Indonesia sejak didirikan pada tahun 1746. PT Pos Indonesia saat ini menawarkan layanan pos dan kurir selain layanan keuangan, ritel, dan real estat melalui jaringan yang terdiri dari lebih dari 28 ribu agen berita dan 4.000 kantor pos di Indonesia, dan pada tahun 2023 ada 107 kantor pos di 15 kabupaten/kota, menurut data lampung.bps.go.id. Kabupaten Lampung Tengah memiliki kantor pos terbanyak dengan 17 kantor pos, sementara Kota Metro dan Kabupaten Mesuji memiliki kantor pos pembantu terkecil dengan 2 kantor. Salah satu BUMN paling tua di Indonesia adalah PT Pos Indonesia (Persero). Memiliki jaringan yang luas dan menyeluruh secara nasional, perusahaan didirikan pada tahun 1746 dan ditetapkan oleh pemerintah sebagai pusat logistik nasional. Pada saat itu, satu-satunya cara masyarakat dan pemerintah bertukar informasi adalah melalui layanan pos. Berikut adalah beberapa lokasi kantor pos di seluruh Bandar Lampung.

Tabel 1. Jumlah Kantor Pos di Bandar Lampung

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Jenis
1.	Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung	Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 12, Pahoman, Enggal, Bandar Lampung	Kantor Pusat
2.	Kantor Pos Way Halim	Jl. Griya Utama, Sukarame, Way Halim, Bandar Lampung	Kantor Cabang
3.	Kantor Pos Imam Bonjol	Jl. Imam Bonjol, Gedong Air, Tanjung Karang Barat	Kantor Cabang
4.	Kantor Pos Antasari	Jl. Pangeran Antasari No.67, Kedamaian, Bandar Lampung	Kantor Cabang
5.	Kantor Pos Teluk Betung	Jl. Hasanudin, Kupang Kota, Teluk Betung	Kantor Cabang
6.	Kantor Pos Teluk Betung Selatan	Jl. Ikan Tongkol No.15, Teluk Betung	Kantor Cabang
7.	Kantor Pos Gedung Pakuon	Jl. Banten No.8 Gedung Pakuon, Teluk Betung Barat	Kantor Cabang
8.	Kantor Pos Sukarame	Jl. Letnan Kolonel Endro Suratmin, Harapan Jaya, Sukarame	Kantor Cabang
9.	Kantor Pos Kemiling	Jl. Raya Ganjaran No. 1297, Kemiling Permai	Kantor Cabang
10.	Kantor Pos Sumberejo	Jl. Margoyoso, Kecamatan Sumberejo, Bandar Lampung	Kantor Cabang
11.	Kantor Pos Kedaton	Jl. Zainal Abidin Pagar Alam, Rajabasa, Bandar Lampung	Kantor Cabang
12.	Kantor Pos Sukaraja	Jl. Ikan Tembakang No.2, Sukaraja, Teluk Betung Selatan	Kantor Cabang
13.	Kantor Pos Panjang	Jl. Yos Sudarso No. 10, Panjang selatan, Panjang	Kantor Cabang

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung mempunyai 13 cabang di Bandar Lampung. Kantor pusat terletak di PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 12, Pahoman, Enggal, Bandar Lampung, dan berfungsi sebagai koordinator untuk seluruh kantor pos Indonesia di Lampung, khususnya di Bandar Lampung. Berikut data jumlah karyawan tetap Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung.

Tabel 2. Jumlah Karyawan

Jabatan	Jumlah
<i>Executive General Manager</i>	1
<i>Deputi Executive General Manager</i>	1
<i>Manajer</i>	8
Asisten Manajer	1
Branch Manajer	35
Staff	42
Jumlah	88

Sumber: Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung

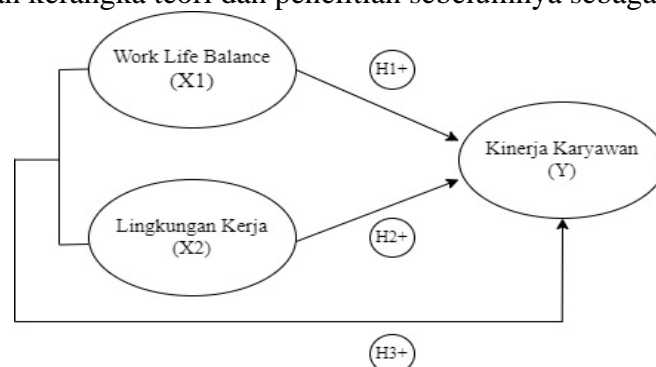
Menurut temuan pada wawancara melalui Ibu Novia dari Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung, ada masalah dengan keseimbangan kehidupan kerja karena sebagian besar karyawan memiliki jadwal yang padat dan memiliki banyak tujuan pengiriman paket yang harus dipenuhi sesuai dengan peraturan perusahaan. Ada keluhan tentang karyawan lapangan yang harus ditugaskan pada hari libur yaitu hari sabtu, karena target yang belum tercapai. Ini pasti berdampak besar pada bagaimana karyawan membagi waktu mereka untuk melakukan hal-hal di luar pekerjaan. Selain masalah

tersebut, ada masalah lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti tingkat kebersihan yang rendah di lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar pelayanan publik, yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dan kurangnya sirkulasi udara segar, yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Karena tata letak ruangan yang tidak teratur, banyak barang yang menumpuk menghambat pekerjaan karyawan. Karena banyak divisi digabungkan menjadi satu kesatuan, ruangan tidak tertata dengan baik dan terlihat sempit. Selain itu, lampu penerangan di beberapa ruangan harus diganti agar karyawan dapat melihat dengan jelas dan nyaman saat bekerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai hubungan *work life balance* antara industri farmasi Yordania (Bataneh, 2019), generasi Millennial di Indonesia (Wolor et al., 2020) dan Karyawan PT Neuronworks di Bandung (Ramdhani dan Rasto, 2021), penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan benar-benar meningkat ketika ada keseimbangan dalam kehidupan kerja. Selain itu, studi lingkungan kerja (Lankeshwara, 2019) di Awissawella, Pakistan's Brandix Intimate Clothing (Hafee et al., 2019) dan Soetjipto dan (Supriyanto, 2020) Universitas Politeknik Nasional Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang baik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan, peneliti melakukan penelitian ini dengan dua variabel yaitu pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung yang merupakan industri jasa pos (pengiriman), di mana sebagian besar pekerja memiliki jadwal sibuk dan banyak tujuan pengiriman paket. Penelitian ini diharapkan akan membantu Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung dengan mengidentifikasi bagaimana *work life balance* dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dibuat gambaran dan kerangka pemikiran yang sistematis dan komprehensif berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan literatur. Kerangka ini digunakan sebagai dasar untuk pemikiran analisis dalam penelitian ini. Model penelitian ini dibangun berdasarkan kerangka teori dan penelitian sebelumnya sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Jawaban awal yang diberikan oleh seorang peneliti dikenal sebagai hipotesis, yang kemudian diuji melalui penelitian. Dengan mempertimbangkan studi teori dan kerangka penelitian, hipotesis berikut dirumuskan:

- H1 : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
- H3 : *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

METODE

Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019), metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mencapai nilai-nilai ilmiah seperti: konkrit, terukur, obyektif, rasional, dan sistematis. Penelitian kuantitatif juga menggunakan angka dan statistik. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung adalah sumber data utama penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi terdiri dari wilayah subjek atau objek yang ditentukan peneliti untuk diperiksa dan menemukan hasilnya (Sugiyono, 2019). Studi ini menggunakan 88 karyawan PT POS Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung yang tetap dengan usia antara 21 dan 54 tahun. Menurut (Sugiyono, 2019), pemahaman tentang ukuran populasi dan atributnya merupakan bagian dari evaluasi sampel. Semua orang dipilih sebagai sampel populasi dalam penelitian ini melalui metode *sampling non-probability* (*sampling jenuh*). Hal ini sering terjadi dalam penelitian yang tujuannya adalah untuk membuat kesimpulan untuk kesalahan kecil atau dalam jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari tiga puluh orang (Arikunto, 2019). Dalam kasus lain, seluruh populasi akan dijadikan sampel (Arikunto, 2019).

Analisis Data

Setelah data dari semua responden dikumpulkan, analisis data akan dilakukan, (Sugiyono, 2019). Analisis data memungkinkan penjelasan dan deskripsi data yang dikumpulkan tanpa mencapai kesimpulan yang umum. Metode ini dengan menggunakan teknik regresi linear berganda. Setelah data informasi dikumpulkan, perhitungan dilakukan untuk menentukan rumus masalah dan menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan IBM SPSS edisi 20 untuk Windows.

Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk memastikan bahwa suatu proposal dinyatakan valid atau sah. Pengujian dapat dilakukan menggunakan korelasi antara skor total variabel dan skor item pertanyaan terkait untuk menentukan apakah pertanyaan kuesioner dapat menunjukkan metrik yang ingin diukur. Pengujian ini dilakukan secara statistik perhitungan validitas didasarkan pada perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk $df = n - 2$, $alpha = 5\%$ (0,05), dan jumlah sampel diketahui (n), (Ghozali, 2016).

1. Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} , maka data tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} , maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Nilai dari *cronbach's alpha* digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator terhadap variabel tertentu. Menurut (Ghozali, 2018), nilai $>0,60$ dianggap sebagai tingkat reliabilitas suatu variabel. Dengan menggunakan formula koefisien *Alpha Cronbach*, setiap variabel dapat dianggap akurat, dapat diandalkan, dan dapat dipercaya. Nilai koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,60$ dianggap sebagai indikasi bahwa konstruk itu reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk data ini, metode pengolahan data IBM SPSS edisi 20 digunakan. Ini menunjukkan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Untuk ilustrasi, studi ini menggunakan model regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uraian :

Y : kinerja karyawan

- a : nilai tetap
- b_1 : koefisien regresi *work life balance*
- X_1 : *work life balance*
- b_2 : koefisien regresi lingkungan kerja
- X_2 : lingkungan kerja
- e : error

Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk memperoleh pemahaman tentang seberapa besar efek variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan memeriksa nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , uji ini dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jumlah sampel (n) dan jumlah variabel bebas dan terikat diketahui, sehingga rumus tabelnya adalah $t = n - k$. Untuk menentukan validitas hipotesis, kriteria berikut digunakan:

1. Variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara signifikan, jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) tidak mempengaruhi variabel dependen (Y) secara signifikan.

Uji F (Simultan)

Menunjukkan apakah variabel independen, mempengaruhi variabel dependen, pada saat yang sama. Untuk mencapai uji F, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , dan ditemukan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$. Rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ dipergunakan untuk menentukan nilai F_{tabel} , di mana df adalah derajat kebebasan, jumlah variabel sampel, serta variabel bebas dan terikat. Oleh karena itu, kriteria uji F adalah:

1. H_0 ditolak dan H_3 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Ini membuktikan jika variabel independen (X_1 dan X_2) mempunyai hubungan yang kuat satu sama lain dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).
2. Variabel independen (X_1 dan X_2) tidak mempengaruhi variabel dependen (Y) secara signifikan saat $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Kontribusi variabel independen (X) terhadap varian variabel dependen (Y) dihitung melalui uji koefisien determinasi (r^2), dimana nilai koefisien determinasinya berkisar antara nol dan satu. Akibatnya, nilai r^2 mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) dan independen (X) tidak memiliki hubungan yang kuat. Di sisi lain, nilai r^2 yang dekat dengan 1 menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Akibatnya, variabel independen (X) dapat menyediakan hampir seluruh data yang diperlukan guna memprediksi disimilaritas variabel dependen (Y), (Ghozali,2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Validitas

Validitas adalah sarana penelitian di mana setiap pernyataan menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.3. Oleh karena itu, setiap pernyataan yang dihasilkan dari survei dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	Keseimbangan	0,989	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Waktu	0,959	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(X1)	Keseimbangan	0,902	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Keterlibatan	0,989	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Keseimbangan	0,966	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Kepuasan	0,989	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		0,912	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		0,912	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Lingkungan Kerja Fisik	0,862	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Lingkunga Kerja non-fisik	0,882	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		0,804	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		0,840	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		0,853	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Kualitas Kerja	0,989	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Kuantitas Kerja	0,958	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Tanggung Jawab	0,994	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerjasama	0,994	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
Inisiatif	0,994	0,209	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

b) Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach alpha* ditunjukkan dalam Tabel 1.4, dengan responden adalah 0,986, 0,944, dan 0,993, sehingga jawaban responden pada tiap-tiap variabel dapat dipergunakan pada penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Work Life Balance (X1)	0,986	6
Lingkungan Kerja (X2)	0,944	7
Kinerja Karyawan (Y)	0,993	5

Sumber: Data diolah SPSS Versi 20, 2024

c) Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang ditemukan di Tabel 1.5 sebagai berikut:

1. Nilai tetap 5,651 membuktikan bahwa nilai variabel *work life balance* (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) sama, dan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sama dengan 5,651.
2. b_1 : adalah 0,483, membuktikan bahwa jika nilai variabel *work life balance* (X1) tetap, maka peningkatan 1% dalam variabel lingkungan kerja (X2) akan menghasilkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebanyak 48,3%.
3. b_2 : 0,153 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) akan naik 15,3% jika nilai variabel lingkungan kerja (X2) tetap sama dan nilai variabel *work life balance* (X1) meningkat 1%.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,651	2,243		2,519	0,014
1 Work Life Balance (X1)	0,483	0,067	0,595	7,170	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,153	0,063	0,201	2,426	0,017

Sumber: Data diolah SPSS Versi 20, 2024

d) Uji t (Parsial)

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diuji pada tingkat signifikan < 0,05. Selain itu, nilai t_{tabel} dapat ditemukan dengan menggunakan rumus $t = n - k$ atau $t = 88 - 2 = 86$, yang menghasilkan nilai t_{tabel} 0,2096. Berikut penjelasan untuk mengetahui kontribusi secara parsial pada tiap-tiap variabel independen dan variabel dependen.

1. H_1 : uji coba hipotesis variabel *work life balance* (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,170 > 0,2096$), dan tingkat signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$). H_0 ditolak dan H_1 diterima karena kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung sangat dipengaruhi oleh variabel *work life balance*.
2. H_2 : menggunakan hasil perhitungan untuk menguji hipotesis variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,426 > 0,2096$), dengan tingkat signifikansi < 0,05 yaitu ($0,017 < 0,05$). H_0 ditolak dan H_2 diterima karena variabel lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung secara signifikan.

Tabel 6. Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,651	2,243		2,519	0,014
1 Work Life Balance (X1)	0,483	0,067	0,595	7,170	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,153	0,063	0,201	2,426	0,017

Sumber: Data diolah SPSS Versi 20, 2024

e) Uji F (Simultan)

Menurut tabel 1.7, nilai F_{hitung} 36,982 dan F_{tabel} 3,10 yang dimana diperoleh dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ ($df_1 = 3 - 1 = 2$) dengan derajat pembilang 2, dan $df_2 = n - k$ ($df_2 = 88 - 3 = 85$) dengan derajat penyebut 85, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($36,982 > 3,10$) dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$), yang menghasilkan bahwa variabel

work life balance dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,485	2	111,743	36,982	0,000 ^b
	Residual	256,833	85	3,022		
	Total	480,318	87			

Sumber: Data diolah SPSS Versi 20, 2024

f) Koefisien Determinasi (r²)

Nilai korelasi R sebesar 0,682 ditemukan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1.8. Hasilnya menunjukkan bahwa terhadap variabel dependen, kinerja karyawan sejumlah 46,5%, dan variabel independen *work life balance* dan lingkungan kerja, koefisien determinasi (R square) sebesar 0,465 diperoleh. Selain itu, variabel tambahan yang tidak diteliti pada penelitian ini adalah 53,5%.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0,682 ^a	0,465	0,453	1,738	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 20, 2024

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan terkait pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos (Persero) Pahoman Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan harus mengimbangi kedua keadaan hidup pribadi dan profesional mereka. Karyawan dapat bahagia, sehat, dan berhasil jika terdapat ada keseimbangan dalam hidup pribadinya dan kehidupan kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sehat dan bekerja keras untuk membantu perusahaan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa karyawan merasa lebih baik di tempat kerja jika mereka memiliki keseimbangan antara tugas yang mereka miliki untuk keluarga dan pekerjaan mereka.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja sangat penting untuk mencapai hasil terbaik. Jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang mereka sukai, mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa nyaman. Perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang cukup agar karyawan memaksimalkan potensi mereka. Karyawan akan menunjukkan peningkatan produktivitas dengan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih aman. Selain itu, hasil yang lebih baik dicapai melalui hubungan interpersonal yang lebih baik dan lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Ini bagus karena hubungan positif antara karyawan dan atasan membangun hubungan yang baik dengan teman satu tim mereka untuk menciptakan

tempat kerja yang menyenangkan, yang memungkinkan karyawan untuk menjadi lebih produktif.

Keterbatasan Penelitian

Sebagai hasil dari pengalaman langsung yang peneliti miliki selama penelitian ini, peneliti telah menemukan beberapa keterbatasan yang dapat diidentifikasi sebagai faktor-faktor agar peneliti dapat mempertimbangkannya lebih lanjut pada penelitian berikutnya. Ini karena penelitian itu sendiri pasti memiliki kelemahan dan kekurangan, dan perlu terus diperbaiki. Salah satu temuan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya mengukur hasil dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti karena variabel yang dipilih termasuk kinerja karyawan, *work life balance*, dan lingkungan kerja adalah semua komponen yang memengaruhi kesimpulan kuesioner ini.
2. Studi ini hanya meneliti pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diperlukan untuk menemukan pengaruh faktor lain yang belum diteliti terhadap kinerja karyawan.
3. Peneliti mengharapkan lebih banyak sampel, komponen, dan alat penelitian yang lebih kompleks untuk melakukan studi tambahan tentang bagaimana *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi

Peneliti akan menjelaskan hal-hal berikut dengan menggunakan temuan penelitian ini secara teoritis dan praktis.

1. Implikasi Teoritis

- a) Pernyataan, "Saya merasa jam kerja saya fleksibel dan memungkinkan saya mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi", adalah item ketiga (X1.3), yang memiliki nilai rata-rata 5% pada Variabel *Work Life Balance* (X1). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung harus lebih memperhatikan fleksibilitas waktu kerja untuk memastikan semuanya diterapkan secara merata. Karyawan mungkin tidak puas karena merasa terikat dengan jadwal kerja yang ketat karena beberapa divisi memiliki lebih banyak kebebasan dibandingkan divisi lainnya.
- b) Dalam Variabel Lingkungan Kerja (X2), item kelima (X2.5) memiliki nilai rata-rata terendah 4,29% untuk pernyataan, "Saya merasa lingkungan kerja di sekitar saya bersih." Penelitian ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung akan lebih mengawasi bahwa lingkungan kerja sering berganti dan bisa disebabkan karena berbagai hal, yaitu jumlah karyawan, aktivitas yang sedang berlangsung, atau bahkan kebijakan pembersihan yang tidak konsisten, yang membuat karyawan merasa lingkungan di sekitarnya tidak bersih.
- c) Karena *work life balance* adalah komponen yang paling signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkannya. *Work life balance* memungkinkan karyawan memiliki waktu yang cukup dan merasa waktu kerja mereka fleksibel agar mereka dapat menyelesaikan tugas pekerjaan mereka tanpa mengorbankan waktu pribadi mereka di tempat kerja. Kondisi tempat kerja yang memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan rencana mereka.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk studi lain tentang bagaimana *work life balance* dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja

karyawan. Orientasi dari studi ini bertujuan membantu karyawan mencapai peningkatan kinerja baik saat ini maupun di masa mendatang.

REFERENSI

- Aqil, A., KARABULUT, A. T., & HATIPOĞLU, H. N. (2020). the Effect of the Employee Motivation on the Employee Performance in Banks in Somalia. *International Journal of Commerce and Finance*.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*.
- Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. R. (2022). Work-Life Balance and Job Performance: A Mediating and Moderating Model. *Market Forces*.
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education*.
- Lankeshwara, P. (2016). A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies*.
- Natakusumah, dkk, (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor.
- Nayla Nur Fatihah Syarif (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pusat Kota Tangerang Selatan).
- Purba, dkk, (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.
- Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*.