

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO*EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH IN MANADO*

Oleh:

Daylen Kembuan¹
Rosalina A M Koleangan²
Imelda Ogi³^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹kdailenkembuan@gmail.com²rosalina_koleangan@ymail.com³ogi_imelda@unsrat.ac.id

Abstrak : Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado baik secara simultan ataupun parsial. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan secara simultan Work life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. secara parsial Work life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Kata Kunci: *Work life balance*, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract: *In a company, existing employees or human resources are required to contribute and perform well to the company where they work, by contributing and performing well to the company, the company can achieve the targets and vision and mission that has been set, because the level of The success of a company can be measured by the performance given by employees to the company. Performance is the standard of an employee's work that has been achieved and contributed to the company. In improving the performance of an employee, of course, there are supporting factors that need to be considered for a manager or company leader in order to increase the level of success of the company. This study aims to determine the effect of Work Life Balance and Work Environment on Employee Performance at Pt. Bank Sulutgo Main Branch in Manado either simultaneously or partially. Based on the results of the analysis and discussion using multiple linear regression and classical assumption test, it can be concluded that simultaneously Work Life Balance and Work Environment have a significant effect on Employee Performance at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. partially Work life Balance has no significant effect on employee performance at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado.*

Keywords: *Work life balance, work environment, employee performance*

Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan. PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado merupakan perusahaan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan Kredit dan Perbankan Wilayah Sulutgo berusaha terus memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Karena alasan inilah PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam mempertahankan prestasi yang ada tentunya perusahaan perlu mempertimbangkan dan menaruh perhatian lebih terhadap kinerja karyawan guna mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi prestasi perusahaan yang sudah ada. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor-faktor pendukung yang diduga menjadi masalah dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah WLB atau *Work Life Balance* dan lingkungan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya.

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. *Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan bahkan dalam dunia perbankan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2015:85) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupann dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain.

work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada duatuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Kemudian dalam penelitian ini juga dibahas faktor lingkungan kerja dimana lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2015:5). Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Pemanfaatan sumber daya perusahaan dalam hal ini adalah karyawan dimana meliputi efisiensi dan keefektifan dalam menempatkan dan mengatur perencanaan pada bidang-bidang yang di tentukan oleh perusahaan guna menjalankan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tingkat keberhasilan dalam aktivitas kerja dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun (2016:24), Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Bangun, (2015:231) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*).

Work Life Balance

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2015:85) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupann dan pekerjaan, yang termasuk *flexitime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain. Berdasarkan pengertian diatas, *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program *family friendly benefit* yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2016:161). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Penelitian Terdahulu

Lumanaw., dan Dotulong (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena thitung > ttabel (9,080>2,052) dan tingkat signifikansi <0,05(0,000) <0,05.

Mandagie., Kawet., dan Uhing (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. Hasil Uji Ditemukan Bahwa Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Stress Kerja Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Stres Kerja Merupakan Faktor Atau Variabel Yang Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. Lingkungan Kerja Dalam Organisasi Merupakan Faktor Yang Penting Bagi Kinerja Pegawai Khususnya Di Organisasi Publik Sehingga Pihak Pimpinan Harus Memperhatikan Hal Ini Dengan Memberikan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Untuk Bekerja.

Mamesah., Kawet., dan Lengkong (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. Hasil Penelitian Dan Hipotesis Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Secara Simultan Dan Parsial Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016 :112). Penelitian ini mencari pengaruh antara variabel bebas *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja (X), terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, penelitian ini dilakukan dari bulan September 2020 – November 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado yang berjumlah 189 orang karyawan tetap. sehingga Populasi dalam penelitian ini berjumlah 189 orang karyawan tetap. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016:81). Penelitian ini menggunakan *Judgment Sampling* pada dasarnya merupakan suatu bentuk *Convenience sampling* bila ditinjau dari cara pengambilan unit-unit sampelnya. Sampel diambil berdasarkan pada kriteria-kriteria yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 128 dibulatkan menjadi 130 sampel responden

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2016:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2016:201).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2018:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2016:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2016:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2016:67).

- $H_0 : b_1 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- $H_a : b_1 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen
- $H_a : b_1, b_2 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%

($\alpha = 0,1$), maka:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Work Life Balance (X ₁)	X _{1,1}	0,813	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,2}	0,864	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,3}	0,925	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{1,4}	0,706	0.3610	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,712	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,2}	0,664	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,3}	0,693	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,4}	0,459	0.3610	0,005	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,580	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,774	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,851	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,770	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X ₁)	0,843	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,833	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

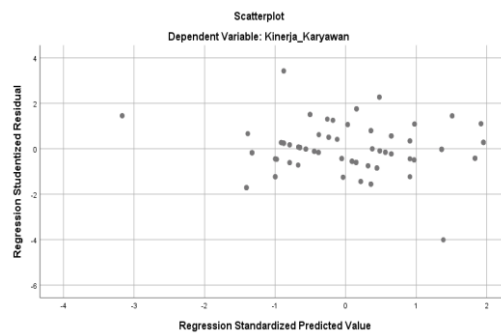
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Life Balance (X ₁)	0.731	1.367	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.694	1.441	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

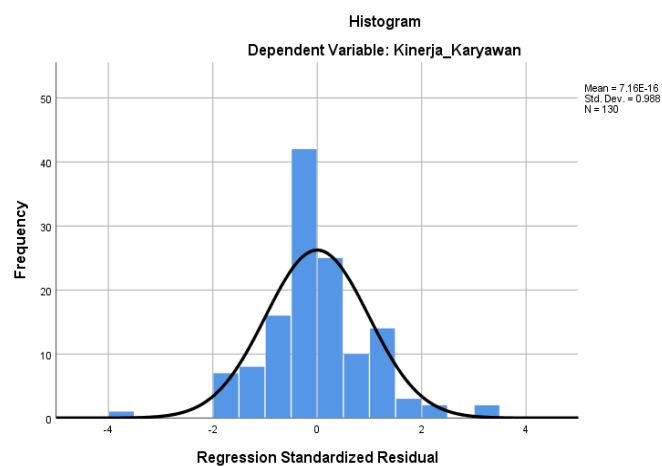
Gambar 1 grafik Scatterplot dibawah menunjukkan bahwa dari hasil uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Gambar 2, menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.431	1.526		2.904	.004		
	<i>Work Life Balance</i>	-.063	.082	-.062	-.766	.445	.731	1.367
	Lingkungan Kerja	.214	.076	.233	2.822	.006	.694	1.441

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Hasil pengujian Tabel 4, dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 4,431 - 0,063X_1 + 0,214X_2$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 4,431 memberikan pengertian bahwa jika faktor *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 4,431%.

2. Untuk variabel *Work life Balance* (X_1) koefisien regresinya adalah negatif, hal ini dapat diartikan apabila *Work life Balance* (X_1) Menurun 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,063%.
3. Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,214%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.113	3	47.038	28.511	.000 ^b
	Residual	207.879	126	1.650		
	Total	348.992	129			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work_Life_Balance, Lingkungan_Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2021

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel X berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar -0,766 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan $0,445 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya *Work Life Balance* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat ditolak
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,822 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.656 dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Karyawan.

Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Karyawan khususnya pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado yang berfokus pada Kinerja Karyawan nya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan faktor *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel *Work Life Balance* dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan ” Di duga *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan” ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat menjadi pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan nya.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SULUTGO Pusat Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan ”Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini dikarenakan Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, dengan menggunakan sampel sebanyak 130 responden. Penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS 25 untuk melakukan analisis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial *Work life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

1. Untuk PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado agar lebih memperhatikan dan mempertahankan lingkungan kerja perusahaannya yang nyaman sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawannya
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Fernando, R. T., Lumanaw, B., dan Dotulong, L. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16227>. Diakses tanggal: 15/01/2020
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mahsun, M. 2016. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.

Mamesah, Kawet. L, Dan Lengkong. V. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp RRI Manado. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294>. Diakses tanggal: 15/01/2020

Mandagie, S, A., Kawet, L., dan Uhing, Y. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11602>. Diakses tanggal: 15/01/2020

Mustafa, Z. E. 2018. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Simamora. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3, STIE-YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

