

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) AREA MANADO*EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (Persero) MANADO AREA*

Oleh:

**Michael Benando Palar¹
Lucky Dotulong²
Genita Lumintang³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹benandopalar77@gmail.com²luckydotulong@gmail.com³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Adapun permasalahan yang di temukan terkait Work-life Balance adalah dimana terdapat beberapa karyawan yang masih tidak bisa menyeimbangkan antara urusan kantor dan kehidupannya diluar kantor sehingga terkadang mengganggu jam kerja yang telah di tetapkan sehingga berpotensi mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kemudian terkait lingkungan kerja fisik , permasalahan lingkungan kerja fisik yang ditemukan adalah masih di temukannya beberapa fasilitas kantor yang tidak berfungsi dengan baik seperti laptop kantor, toilet kantor serta pendingin ruangan yang dapat mengganggu kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Work life Balance dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado, namun secara parsial *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih memperhatikan dan mempertahankan Work Life Balance yang diterapkan didalam perusahaannya sehingga karyawan dapat menyeimbangkan waktu kerja di dalam kantor dan di luar kantor dengan baik dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

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

Abstract: The problems found related to Work-life Balance are where there are some employees who still cannot balance between office matters and their lives outside the office so that sometimes it interferes with the working hours that have been set so that it has the potential to affect the performance of the employee. Then related to the physical work environment, the problem of the physical work environment found is that there are still some office facilities that are not functioning properly such as office laptops, office toilets and air conditioners that can interfere with employee performance within the company. This study aims to determine the effect of Work Life Balance and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. PLN Area Manado. The analytical method used is multiple linear regression. Hypothesis test results found that simultaneously Work Life Balance and Physical Work Environment have a significant effect on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Manado Area, but partially work life balance has no effect on employee performance. For PT. PLN (Persero) Manado Area to pay more attention to and maintain the Work Life Balance that is applied within the company so that employees can balance work time in the office and outside the office properly and this can improve employee performance.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana *skill* dan

kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan.

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. 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.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area 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). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana, Muljati, dan Mudiarta, 2015:5).

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan, menurut Sutrisno (2015:128) produktivitas merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Ardana, Muljati, dan Mudiarta (2015:211) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:125), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan.

Work Life Balance

Menurut Hasibuan (2015:118) Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2016:161).

Penelitian Terdahulu

Tjiabrata, 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).

Setiawan (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia. 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), maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dina (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel work-life balance yaitu variabel keseimbangan waktu (X1) adalah 2,312, variabel keseimbangan keterlibatan (X2) adalah 5,168, dan variabel keseimbangan kepuasan (X3) adalah 2,496 yang artinya thitung > ttabel dengan nilai ttabel adalah 2,002 sehingga dinyatakan masing-masing variabel work-life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara simultan yang menghasilkan nilai Fhitung adalah 32,937 yang artinya lebih besar dari Ftabel yaitu 2,78 sehingga dinyatakan secara simultan variabel work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 65,1% yang artinya variabel work-life balance memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

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 Fisik (X), terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Manado, Jl. Ahmad Yani No.17, Sario Utara, Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara, Indonesia, penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2021 – Mei 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado yang berjumlah 85 orang karyawan. 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). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah jumlah keseluruhan dari populasi dengan kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya untuk karyawan perusahaan, yaitu 85 Orang 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. PLN (Persero) Area 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

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).

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

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d) 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:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen
 - b. $H_a : b_1, b_2 > 0$
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}	0.724	0.213	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0.793	0.213	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0.838	0.213	0,000	0,05	Valid
	X _{1.4}	0.696	0.213	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.789	0.213	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0.830	0.213	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0.702	0.213	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.659	0.213	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0.684	0.213	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0.696	0.213	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0.483	0.213	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0.531	0.213	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

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)	0.756	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0.661	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.660	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

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

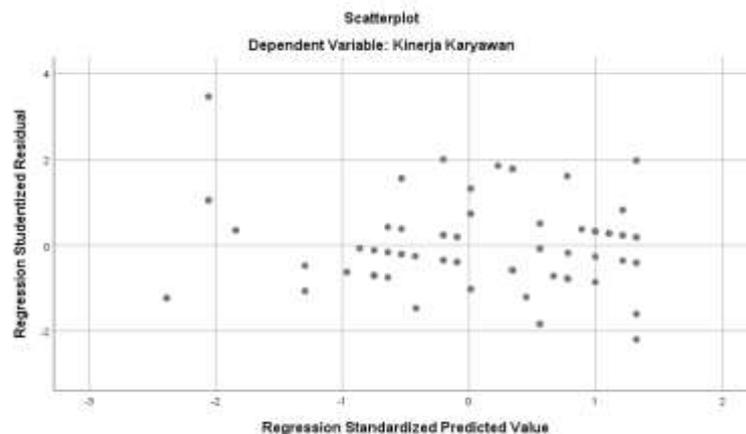
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work Life Balance (X ₁)	0.784	1.275	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0.784	1.275	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

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 multikolinieritas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

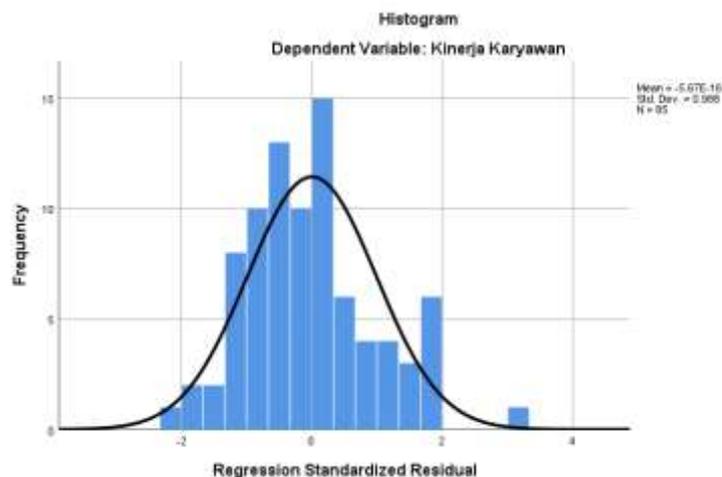


Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk 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 produktivitas kerja (Y)

Uji Normalitas

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



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian Tabel 4 berikut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 14.262 + 0,077X_1 + 0,392X_2$
 Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 14.262 memberikan pengertian bahwa jika faktor *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 14,262.
2. Untuk variabel *Work life Balance* (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila *Work life Balance* (X_1) Meningkatkan satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,077.
3. Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja Fisik (X_2) meningkat satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,392.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	14.262	2.109		6.763	.000			
	Work Life Balance	.077	.131	.068	.590	.557	.784	1.275	
	Lingkungan Kerja Fisik	.392	.128	.352	3.067	.003	.784	1.275	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.223	2	21.611	7.290	.001 ^b
	Residual	243.083	82	2.964		
	Total	286.306	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25, 2022

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 Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel berdasarkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} , yaitu:

Hasil analisis regresi pada tabel 4 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,590 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,557 > 0,05$, 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 Fisik (X_2) sebesar 3,067 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.662 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja Fisik (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 Fisik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado, yang artinya hipotesis “*Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado” di terima.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik 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. PLN (Persero) Area 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 Fisik 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. PLN (Persero) Area Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan " *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.

Hal ini pun berbanding balik dengan teori yang telah dikemukakan. Adapun hal-hal yang memicu sehingga *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah karena adanya pandemic covid-19 mayoritas karyawan sudah terbiasa mengatur waktu dalam beraktivitas dalam bekerja dan melakukan kegiatan di luar kantor menjadi tidak efektif karena ada jadwal-jadwal kerja yang disesuaikan kembali. Kemudian suasana di dalam perusahaan yang tidak mendukung untuk karyawan menyeimbangkan antara urusan kantor dan di luar kantor yang membuat karyawan tidak bisa memaksimalkan kerjanya. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Kembuan, Koleangan & Ogi (2021) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja 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.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank SULUTGO Pusat Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik 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

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan *Work life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial *Work life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih memperhatikan dan mempertahankan *Work Life Balance* yang diterapkan didalam perusahaannya sehingga karyawan dapat menyeimbangkan waktu kerja di dalam kantor dan di luar kantor dengan baik dan hal tersebut 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

- Ardana, K. I., Muljati, W. N., dan Mudiarta, I. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dani, P. S. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. https://www.academia.edu/download/55147210/DaniPradityaSetiawan_12808141005.pdf. Diakses tanggal: 8/03/2021
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Dina. 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Skripsi Universitas Telkom*. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/145018/pengaruh-work-life-balance-terhadap-kinerja-karyawan-di-kud-minatani-brondong-lamongan.html> Diakses tanggal: 8/03/2021
- 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: 8/03/2021
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. M. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. 2021. Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35510> Diakses tanggal: 18/11/2021
- Mustafa, Z. E. 2018. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Simamora. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-5, Cetakan Pertama, STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.