

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Di Marketing Office Citraland Manado

Maria Syalom Putri Saud
Riane Johnly Pio
Joula Jery Rogahang

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Mariasaud05@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and work-life balance on employee performance at Marketing Office Citraland Manado. The method used in this research is quantitative. Data collection using a questionnaire with 65 respondents. The data obtained was then analyzed using Partial Least Square (PLS) and using SmartPLS 4.0.4 tools to determine the effect of work environment and work life balance on employee performance. Based on the research results, Work Environment has a positive and significant influence on employee performance. Work Life Balance also has a significant effect on Employee Performance. Thus, both variables play an important role in improving employee performance.

Keyword: *Work Environment, Work-life Balance, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan di Marketing Office Citraland Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 65 responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dan menggunakan tool SmartPLS 4.0.4 untuk mengetahui pengaruh lingkungan Kerja, work-life balance, terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work-life Balance juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Work-life Balance, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap dapat bersaing dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memerlukan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai target serta visi dan misi yang ditetapkan. Karena tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja yang diberikan karyawannya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami apa saja yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka, termasuk budaya organisasi, struktur, serta kondisi fisik dan sosial. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau Work-life Balance juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Penelitian oleh Fitriani dan Harahap

(2022) menunjukkan bahwa work-life balance yang baik dapat mengurangi tingkat burnout dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan adanya keseimbangan ini, karyawan akan merasa lebih bahagia dan sehat secara fisik maupun mental, sehingga dapat bekerja dengan lebih optimal.

Marketing Office Citraland Manado merupakan perusahaan yang bergerak di bidang properti dan yang paling banyak dikenal Masyarakat di Sulawesi Utara. Dengan meningkatnya tuntutan kerja di sektor pemasaran, karyawan seringkali menghadapi tekanan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beberapa karyawan yang ada di Marketing Office Citraland Manado memiliki karyawan dengan status sudah menikah atau berkeluarga, sehingga beberapa dari mereka belum bisa menyeimbangkan antara waktu bekerja dengan waktu bersama keluarga yang membuat pekerjaan terhambat sampai beberapa pekerjaan tidak bisa diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.

Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang positif dan menerapkan work-life balance dalam perusahaan dibutuhkan kerja sama baik dari pimpinan perusahaan dengan karyawan. Selama ini kinerja karyawan diukur melalui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, padahal lingkungan kerja dan work-life balance juga termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berangkat dari uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana lingkungan kerja dan work-life balance berkontribusi terhadap kinerja karyawan di Marketing Office Citraland Manado. Melalui analisis empiris, penelitian ini diharapkan mampu mengisi celah penelitian yang masih terbatas pada konteks perusahaan properti di daerah serta memberikan temuan yang dapat dijadikan dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan faktor fisik, sosial, dan budaya di mana seseorang yang bekerja dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2022 ;40) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu : (1) Lingkungan Kerja Fisik; (2) Lingkungan Kerja Non-fisik.

Yang menjadi indikator -indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu Udara Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara Bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitas pekerja.
4. Penggunaan Warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang Gerak yang di Perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan Bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan Pegawai dengan Pegawai Lainnya. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Work-life Balance

Ratna Sari (2018) mendefinisikan Work-life Balance adalah kondisi di mana individu dapat mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan harmonis. Indikator-indikator untuk mengukur Work-life balance menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al, (2017) terdiri dari:

1. Time Balance (Keseimbangan Waktu). Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya, maupun hal-hal di luar pekerjaan.
2. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan). Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan

secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

3. Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan). Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Kinerja Karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Davis dan Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai harus ditetapkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian | Nama Peneliti | Hasil Penelitian |
|----|---|--------------------------------|---|
| 1. | Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo area Manado | Saina, Pio, Rumawas (2016) | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel Work-life Balance adalah 2,609 lebih besar dari t-tabel 1,677, dengan tingkat signifikan 0,014 lebih kecil dari nilai α yakni 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa worklife berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Ekspedisi Maumbi kota Manado. | Boose, Rumawas, Tumbel (2017) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau | Bidara, Areros, Rumawas (2021) | Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. |
| 4. | Pengaruh Stres Kerja dan Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon | Lihawa, Areros, Rumawas (2022) | Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan |

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, digunakan 65 responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknis analisis data yaitu mengadopsi Partial Least Square (PLS) yang terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, model struktural (inner model).

HASIL DAN PEMBAHASAN

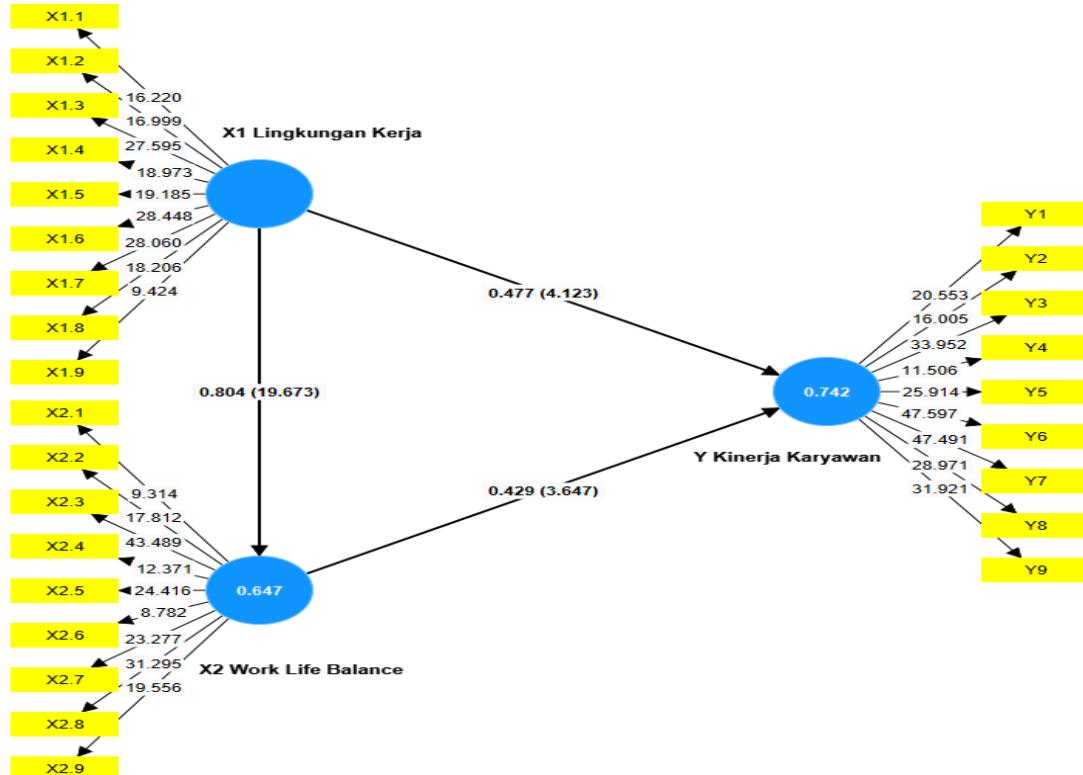
Path Coeficient

Tabel 2 Nilai Path Coeficient, T-Statistic, dan P-Values

| | Original Sample (O) | T-Statistic (O/STDEV) | P-Values | Keterangan |
|--------------------------------------|---------------------|-----------------------|----------|---------------------|
| Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan | 0.477 | 4.123 | 0.000 | Berpengaruh Positif |
| Lingkungan Kerja → Work-life Balance | 0.804 | 19.673 | 0.000 | Berpengaruh Positif |
| Work-life Balance → Kinerja Karyawan | 0.429 | 3.647 | 0.000 | Berpengaruh Positif |

Sumber: Pengolahan data SmartPLS 4.0.4 (2025)

. Berdasarkan tabel diatas, besar nilai hubungan atau korelasi variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.477, Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Work-life Balance (X2) sebesar 0.804, dan Variabel Work-life Balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.429



Gambar 1 Koefisien Jalur

Pengujian Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Persamaan Struktural:

$$Y = 0,477 X1 + 0,429 X2 + e;$$

$$X2 = 0,804 X1 + e;$$

1. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 2, diketahui nilai t statistics sebesar 4,123 yang lebih besar dari nilai t 1,96, dan nilai P-Values = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai coefficient adalah positif yaitu

sebesar 0,477 artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,7%. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)” diterima.

2. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara signifikan terhadap Work Life Balance (X2) Berdasarkan tabel 2, diketahui nilai t statistics sebesar 19,673 yang lebih besar dari nilai t = 1,96, dan nilai P-Values = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Work Life Balance. Nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0,804 artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel Work Life Balance sebesar 80,4%. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance” diterima.

3. Terdapat Pengaruh Work Life Balance (X2) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 2, diketahui nilai t statistics sebesar 3,647 yang lebih besar dari nilai t = 1,96, dan nilai P-Values = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh dari variabel Work Life Balance (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0,429 artinya variabel Work Life Balance (X2) berpengaruh positif atau meningkatkan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,9%. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Work Life Balance (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)” diterima.

Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan demi kelancaran perusahaan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan Kerja yang baik akan mendapatkan manfaat dalam hal produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditandai dengan adanya nilai signifikansi yang diperoleh nilai t-statistic sehingga H1 dinyatakan diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Boose, Rumawas, dan Tumbel (2017) dalam “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Ekspedisi Maumbi Kota Manado” yang juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Work-life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Work-life Balance

Lingkungan kerja Yang positif dan mendukung memiliki dampak signifikan terhadap Work-life Balance. Ketika perusahaan dapat mengimplementasikan praktik yang baik dalam budaya organisasi, misalnya waktu, dukungan atasan, dan fasilitas kerja, perusahaan dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi dapat juga meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Work-life Balance, ditandai dengan adanya nilai signifikansi yang diperoleh dalam uji t-statistic sehingga H2 dinyatakan diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Hasil yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Musa, Rachman, dan Hardiyono (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Work-life Blance dan Motivasi Kerja awak Kapal PT. Multi Jaya Samudera” dimana Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Work-life Balance.

c. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Work-life Balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan mampu untuk membagi waktu dan energi mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan menyeimbangkan antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya maka akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ditandai dengan hasil yang diperoleh dalam uji t-statistic dimana H3 dinyatakan diterima karena Work-life Balance memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi yang baik, work-life balance, maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Saina, Pio dan Rumawas (2016) yang juga menemukan bahwa Work-life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Work-life Balance di Marketing Office Citraland Manado, Ketika terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menjaga kondisi work-life Balance sehingga kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik. Work-life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Marketing Office Citraland Manado. Ini terjadi ketika karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. 2016. Manajem Sumber Daya Manusia, (Ed Revisi), Jakarta : Bumi Aksara

Fitriani, R, & Harahap, F. 2022. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan : Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sumber Daya Manusia, 15(4), 300-312.

Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Yogyakarta, Group.

Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ratna, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: Unsrat Press.

Bidara, H. W. Areros, W. A, & Rumawas, W. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. Productivity, 2(6), 465-470.

Lihawa, N. S., Areros, W. A, & Rumawas. W 2022. Pengaruh Stress Kerja dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado. Productivity, 3(1), 67-71.

Runtu, R.,H., Pio, R. J., & Asaloei, S. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. Productivity, 3(4), 378_383.

Pangemanan, F., Pio, R.J., Tumbel T.M. 2017. Pengaruh Work-life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(3), 2-5.

Boose, N., Rumawas W., & Tumbel, T.M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Perusahaan Ekspedisi Maumbi Kota Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 5(003).

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Saina, I.,V., Pio, R.J., & Rumawas, W. 2016. Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 4(3).