

Peran Lingkungan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Adia Pramesti¹⁾, Novi Arianti²⁾, Asrianti³⁾, Raba Nathaniel⁴⁾, Nurhuda⁵⁾

^{1), 2), 3), 4), 5)} Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo, Kota Palopo

Email : pramestiadia94@gmail.com¹⁾ , noviariyanti690@gmail.com²⁾ , asriantii189@gmail.com³⁾ , rabanathaniel@unanda.ac.id⁴⁾ , nurhuda@unanda.ac.id⁵⁾



18 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine the effect of Work Environment and Work Life Balance on Employee Productivity at PT Tunas Dwipa Matra Palopo Branch. The method used in this research is quantitative method. The sample in this study amounted to 30 employees of PT Tunas Dwipa Matra Palopo Branch. The sampling technique is using saturated sampling technique. There are three data collection methods in this study, namely interviews, observations and questionnaires. Data analysis in this study used multiple linear regression using the SPSS application. To test the hypothesis in this study using the f test and t test. while to measure how far the ability of the regression model uses the coefficient of determination (R^2) test. The results showed that simultaneously the work environment and work life balance had a positive and significant effect on employee productivity at PT Tunas Dwipa Matra Palopo Branch. Partially, the work environment has a positive and significant effect on employee productivity at PT Tunas Dwipa Matra Palopo Branch, work life balance has a positive and significant effect on employee productivity at PT Tunas Dwipa Matra Palopo Branch.

Keywords: Work Environment; Work Life Balance; Employee Productivity

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada tiga yaitu wawancara, observasi dan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t. sedangkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; *Work Life Balance*; Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam menunjang dan memastikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya karena secara keseluruhan kegiatan operasional perusahaan dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan – karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai salah satunya yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang bisa menentukan efektivitas dan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya bergantung pada kemampuan dan keahlian karyawannya. Karyawan merupakan aset utama pada suatu organisasi, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan, aktivitas di perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan, Hasibuan (2016;12) Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Permatasari (2019), Sumber daya manusia mempunyai tempat yang cukup strategis dalam organisasi, yang berarti manusia mempunyai peran cukup penting dalam melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Karenanya, organisasi perlu menghargai segala sesuatu dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas.

Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas beberapa diantaranya yaitu lingkungan kerja dan *work life balance*. Maka dari itu untuk mencapai produktivitas yang tinggi pemimpin perusahaan hendaknya harus memperhatikan faktor – faktor tersebut.

Menurut Nitisemito (dalam Kristanti, 2017) lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut. Menurut Budiasa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Widiani (2015;26), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempatkan kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawannya.

Menurut Helmle, Botero, dan Seibold (2014) dalam Rene & Wahyuni (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai sejauh mana efektivitas individu dan kepuasan dalam peran pekerjaan dan keluarga yang kompatibel dengan prioritas peran kehidupan individu pada suatu titik waktu tertentu. Temuan empiris menunjukkan bahwa persepsi individu dari keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, kepuasan hidup, fungsi keluarga, dan komitmen organisasi. Menurut (Harini Fajar Ningrum, 2021) *work life balance* adalah keseimbangan waktu dalam konteks bekerja yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja. (Megaster et al, 2021) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mempengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaan dapat membantu mencapai keberhasilan bagi perusahaan, serta

menimbulkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya terhadap organisasi. *work life balance* merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan. Dampak yang ditimbulkan akibat dari WLB yang tidak seimbang antara lain terganggunya Kesehatan fisik karyawan dan juga membuat karyawan merasa tertekan menurut (Aminah Nurmillah, 2021). Akibat adanya ketidak seimbangan karyawan juga berdampak langsung terhadap kehidupan rumah tangga, pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan. (Fariz Aryo Baskoro dan Seger Handoyo, 2020) mengatakan di Negara Indonesia urusan keluarga merupakan prioritas utama di dalam kehidupan individu, meskipun tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga sama-sama tinggi, individu akan tetap memprioritaskan urusan keluarga. Peningkatan produktivitas selama ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal peningkatan *work life balance* juga merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. George J, Washin dalam Dewi at.el (2019: 71) mengatakan bahwa produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

PT Tunas Dwipa Matra cabang Palopo yang tepatnya terletak di Jl. Dr. Ratulangi No.128, palopo, sulawesi selatan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor bermerek honda, penjualan suku cadang asli honda dan pelayanan jasa bagi pemilik kendaraan sepeda motor honda. Sejak berdirinya perusahaan PT Tunas Dwipa Matra berkonsentrasi pada bidang usaha penjualan suku cadang untuk sepeda motor jenis honda guna untuk memenuhi kebutuhan pemilik kendaraan sepeda motor jenis honda. Suku cadang yang dijual pada perusahaan bervariasi sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Dari rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Andriansyah (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri.

Purba (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap Rumah Sakit Umum Kabanjahe. Syam (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Lintong, Pio, & Sambul (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Hotel Sintesa Peninsula Manado.

LANDASAN TEORI

Menurut Simamora (2016:2418) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya. Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 135) adalah suatu tempat yang

terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Widiana (2015;26), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Kamaroellah (2014;22) Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Kemudian menurut Kasmir (2016: 77) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik secara fisik maupun psikis dan hal tersebut dapat memengaruhi pekerja.

Indikator lingkungan kerja digunakan sebagai ukuran melihat pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah indikator-indikator lingkungan kerja. Nitisemito dalam Romadhoni, ddk (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut yaitu

1. kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja merupakan alat ukur yang dibutuhkan karyawan di setiap organisasi perkantoran untuk mempermudah pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Prasadjia Ricardianto, 2018) keseimbangan kehidupan kerja didalam lingkungan kerja membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja. (M Iqbal Sabarin Sukur dan Ade Irma Susanty, 2022) menyatakan *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya Selain itu, (A. Handayani, 2018) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation*. Berdasarkan teori diatas, maka *work life balance* merupakan adanya keseimbangan waktu untuk melakukan kehidupan pribadi dan keluarga diluar tuntutan pekerjaan yang dilakukan

Menurut Helmle, Botero dan Seibold (2014) *work life balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara idividu dan mitra terkait peran mereka dalam dominan pekerjaan dan keluarga. Saina dkk (2016) berpendapat bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya).

Produktivitas merupakan rasio atau perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input (sumber daya) yang digunakan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Sulistyani dan Rosdah (2014) yang berpendapat bahwa produktivitas kerja terkait langsung dengan hasil akhir yakni seberapa besar hasil akhir dari suatu proses produksi. Setya (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah alat ukur sejauh mana sumber daya dalam

suatu organisasi diberdayakan untuk mencapai hasil dan pencapaian titik maksimal prestasi kerja dengan mengorbankan sumber daya seminimal mungkin. Menurut Sinugan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit.

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Adapun indikator Produktivitas kerja adalah (edy sutrisno,2014) :

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tujuan pendekatan penelitian menggunakan eksplanatori dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Mulyadi (2019: 90) menjelaskan bahwa objek telaahan penelitian eksplanasi (explanatory research) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh merupakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, regresi linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 25.

Uji F digunakan menguji hipotesis di lakukan secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitulingkungan kerja dan *work life balance* secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig .
1	Regression	209,205	2	104,602	37,278	.000 ^b
	Residual	75,762	27	2,806		
	Total	284,967	29			

Sumber : Olah Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel ANOVA maka dapat disimpulkan pada penelitian ini dalam pengambilan Keputusan penelitian berdasarkan pada probabilitas 5% (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas $sig < 0,05$, maka lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.
2. Hipotesis ditolak apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas $sig > 0,05$, maka lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

Nilai Fhitung (37,278) > (3.35) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 diterima.

Uji T digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen diketahui berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hasil output SPSS 25 untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan i dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9,814	5,533		1,774
	Total X1	,286	,126	,257	2,271
	Total X2	1,380	,223	,702	6,198

Sumber : Olah Data (2024)

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS menunjukan bahwa :

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t-hitung (2,271) > t-tabel (1,703). dan signifikan sebesar $0,031 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.
2. Variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t-hitung (6,198) > t-tabel (1,703) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Untuk Koefisien Regresi atau persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 9,814 + 0,286 X1 + 1,380 X2 + e$$

1. Konstanta sebesar 9,814 artinya jika X nilainya 0, maka produktivitas kerja sebesar 9,814 2.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,286 artinya jika nilai total lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai total produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,286.
3. Koefisien regresi variabel *work life balance* (X2) sebesar 1,380 artinya jika nilai total *work life balance* mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai total produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,380.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel dependen yang diterapkan oleh variabel independen secara Bersama- sama. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen terbatas (Ghozali, 2017).

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,714	1,675

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber : Olah Data (2024)

Dari hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,734. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Lingkungan kerja dan *work life balance*) mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) yaitu

sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dipenelitian ini. Adapun pembahasan hasil penelitian tersebut antara lain :

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Artinya bahwa kedua variabel ini memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup faktor-faktor seperti keamanan, kenyamanan, fasilitas yang memadai, serta hubungan baik antar rekan kerja dan atasan, dapat menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk bekerja secara produktif. Selain itu, *work-life balance* yang baik, di mana karyawan dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan seimbang, akan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan, ini memungkinkan karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk beristirahat dan menghabiskan waktunya bersama keluarga, sehingga karyawan yang sehat secara fisik dan mental cenderung lebih fokus, energik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. selain itu, karyawan yang merasa dihargai dengan adanya *work life balance* yang seimbang cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT Tunas Dwipa Matra cabang Palopo telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menerapkan prinsip *work-life balance* secara efektif. Dengan menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan serta fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, perusahaan ini memastikan bahwa setiap individu dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Inisiatif ini tidak hanya meningkatkan kebahagiaan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, sehingga dapat mendorong perusahaan menuju kesuksesan yang berkelanjutan. Maka dari itu PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo perlu terus berupaya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung kebijakan dan program yang membantu karyawan mencapai *work-life balance*. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga akan berkontribusi pada retensi karyawan dalam jangka panjang. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja dan promosi *work-life balance* dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk mencapai tujuan produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka produktivitas kerja akan meningkat. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya lingkungan kerja yang nyaman dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Menurut Simamora (2016:2418) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan dapat menumbuhkan rasa kenyamanan dan kepuasan di antara karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa *work life balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Artinya bahwa semakin baik penerapan *work life balance* maka produktivitas kerja akan meningkat. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja

dan pribadi dalam mendorong produktivitas. (M Iqbal Sabarin Sukur dan Ade Irma Susanty, 2022) menyatakan *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Oleh karena itu dalam lingkungan kerja yang mendukung *work life balance*, karyawan dapat memanfaatkan pengaturan waktu yang fleksibel, yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan keluarga atau kegiatan pribadi lainnya. Dengan penerapan *work life balance* yang baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa: lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

Daftar Rujukan

- E Hasmin, BN Verawati, M Tafsir, N Razak (2024). Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi: Sebuah Kajian Tentang Kinerja- Economics and Digital Business Review, Vol 5 No.1
- Fathussyaadah, E. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolakto*. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 1-15.
- Fitriani M. (2020) *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Sawit Riau Makmur Pks Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir*
- Ikram, M. (2023). Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 1–8.
- Lintong, V. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado*. *Productivity*, 4(2), 155-163.
- Purba, JH (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe*. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4 (3).
- Nisa, R. A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 232 Jakarta Dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Salsabila, A. K. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan Jaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Sanjaya, R. *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).
- Sanjaya, R. *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening* (Bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).
- Surbakti, N. Y. B. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Syafitri. 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.BRI (Persero) Cabang Makassar Somba Opu* [skripsi].
- Syam, J., Nur Hamiddin, muhammad I., Adriana, Y., Andi Dahrul, & Syafruddin, M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang di Mediasi oleh*

- Prestasi Kerja pada PT. ASKRINDO Cabang Palu (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 7(1), 30–40
- Tafsir.M , WI Alam, M Kanto, MU Data (2023). - Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, Vol 6 No.1
- Wijayanti, N., Zunaida, D., & Trianti, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(2), 253-260.