



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23801-23807

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan

Della Syavira¹, Sri Gustina Pane², Nyak Surayuddin³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
dellasyavira19@gmail.com, srigustinapane@gmail.com, nyaksurayuddin@feb.uisu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Rumah Sakit Islam Malahayati Medan yang berjumlah 187 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik simple random sampling menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 65 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1–5. Data dianalisis menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,527 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 52,7% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Rumah Sakit Islam Malahayati Medan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas serta kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif diperlukan agar pegawai memiliki kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung sehingga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Susan (2019), sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

Rumah Sakit Islam Malahayati Medan sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan, kepuasan pasien, serta keberhasilan organisasi. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit.

Rumah Sakit Islam Malahayati Medan merupakan rumah sakit umum swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Rumah Sakit Islam Malahayati (YRSIM) dan berlokasi di Jalan Pangeran Diponegoro No. 2–4, Medan. Rumah sakit ini didirikan pada tahun 1975 dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat berdasarkan nilai-nilai Islam. Sebagai rumah sakit yang telah terakreditasi Paripurna, RS Islam Malahayati Medan menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif melalui berbagai unit pelayanan seperti Instalasi Gawat Darurat (IGD), rawat jalan, rawat inap, serta berbagai poliklinik spesialis.

Dalam menjalankan pelayanan tersebut, RS Islam Malahayati Medan didukung oleh struktur organisasi yang dipimpin oleh seorang Direktur dengan dukungan bidang pelayanan medis, keperawatan, administrasi, keuangan,

serta berbagai instalasi penunjang. Tingginya tuntutan pelayanan kesehatan mengharuskan setiap pegawai bekerja secara profesional, efektif, dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Kondisi tersebut menjadikan Work-Life Balance dan lingkungan kerja sebagai faktor penting yang perlu diperhatikan karena keduanya diduga memengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah Work-Life Balance, yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Work-Life Balance yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, kelelahan, hingga menurunkan kinerja. Menurut Lewis dan Beauregard (2018), Work-Life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang.

Pada lingkungan rumah sakit, pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, serta tanggung jawab memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada pasien. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, Work-Life Balance menjadi salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit.

Selain Work-Life Balance, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, fasilitas kerja, hubungan dengan atasan, rekan kerja, serta budaya organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja, efektivitas, serta produktivitas pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian masih menunjukkan perbedaan. Sebagian penelitian menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja tidak selalu signifikan atau dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Selain itu, penelitian mengenai kedua variabel tersebut secara simultan pada sektor pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit, masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, Rumah Sakit Islam Malahayati Medan menjadi objek penelitian yang relevan karena pegawainya dituntut memberikan pelayanan kesehatan yang optimal di tengah tingginya beban kerja dan tuntutan pelayanan. Kondisi ini menjadikan Work-Life Balance dan lingkungan kerja sebagai faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan Work-Life Balance dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Malahayati, yang terletak di Jl. Pangeran Diponegoro No.2 - 4, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20112. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Populasi penelitian berjumlah 187 pegawai. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Data dikumpulkan melalui observasi, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Diskusi

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Work-Life Balance (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien korelasi (*r* hitung) yang positif dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai korelasi pada variabel Work-Life Balance berkisar antara 0,629–0,788, variabel Lingkungan Kerja antara 0,647–0,773, dan variabel Kinerja Pegawai antara 0,630–0,826. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Iba, Z. & Wardhana, A. (2023) menyatakan bahwa uji reliabilitas berguna untuk menilai tingkat konsistensi hasil dari suatu instrumen ketika diterapkan berulang kali pada kelompok populasi yang sama.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
X ₁	5	0,791	> 0,60	Reliabel
X ₂	7	0,835	> 0,60	Reliabel
Y	6	0,807	> 0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi internal instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,791, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,835, dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,807. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Oleh karena itu, seluruh instrumen dinyatakan konsisten dan layak digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Budi, et al., (2024:8) menjelaskan bahwa uji normalitas menuntut residual dari model regresi berdistribusi normal, bukan menguji setiap variabel secara individual, melainkan residual yang muncul dari model regresi tersebut. Teknik Kolmogorov Smirnov bisa dipakai untuk uji normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63350433
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.032
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^a	Sig.	.821
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

^a Test distribution is Normal.

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,060 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model penelitian layak digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Nilai Tolerance > 0,10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.983	1.017
	Lingkungan Kerja	.983	1.017

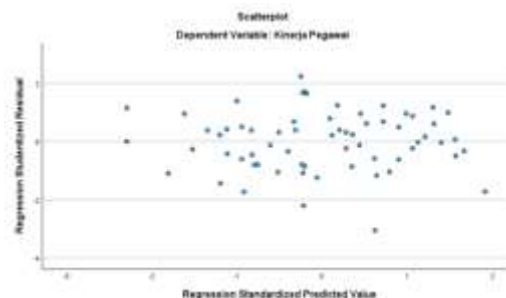
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Work-Life Balance (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,983 dan nilai VIF sebesar 1,017. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,983 dan nilai VIF sebesar 1,017. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja dalam model regresi. Artinya, masing-masing variabel independen tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat sehingga layak digunakan secara bersama-sama untuk menjelaskan variabel dependen Kinerja Pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan mengamati pola penyebaran titik pada grafik scatterplot.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot, diperoleh bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Khaeruman (2018:57) menyebutkan bahwa analisis regresi berganda dipakai untuk mengukur derajat hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.357	2.427		.559
	X1	.652	.102	.565	<.001
	X2	.338	.077	.388	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 1,357
- b. Koefisien X1 (Work-Life Balance) = 0,652
- c. Koefisien X2 (Lingkungan Kerja) = 0,338

Maka persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai:

$$Y = 1,357 + 0,652X_1 + 0,338X_2$$

Nilai konstanta sebesar 1,357 menunjukkan bahwa apabila variabel Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 1,357 satuan.

Koefisien regresi Work-Life Balance sebesar 0,652 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Work-Life Balance akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,652 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,338 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,338 satuan, dengan asumsi variabel Work-Life Balance tetap.

Uji Hipotesis

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021:156) mendefinisikan uji hipotesis sebagai langkah memverifikasi hipotesis yang dirumuskan, melalui perbandingan dengan fakta empiris yang bisa diamati atau dibuktikan. Berikut daftar uji yang digunakan untuk hipotesis:

Uji T (Parsial)

Sugiyono, D. (2019:206) menyatakan bahwa uji t berfungsi untuk menguji pengaruh parsial variabel independen secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Dalam studi ini, analisis dilakukan dengan memeriksa output koefisien regresi dari SPSS pada kolom Unstandardized Coefficients A, melalui perbandingan Unstandardized Coefficients B dengan standard error of estimate, hingga diperoleh nilai t hitung.

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.357	2.427		.559
	X1	.652	.102	.565	6.410
	X2	.338	.077	.388	4.404

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji t, variabel X1 Work-Life Balance memperoleh nilai t hitung sebesar 6,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y diterima.

Berdasarkan hasil uji t, variabel X2 Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,404 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dilakukan pengujian hipotesis menggunakan Uji F (simultan).

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	940.034	2	470.017	34.488	<,001 ^b
	Residual	844.951	62	13.628		
	Total	1784.985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,488 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dimanfaatkan guna mengukur sejauh mana variabel independen, yakni Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y) Susilowati & Utari, (2022:138).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.511	3.69164

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,511 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, kemampuan Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan Kinerja Pegawai adalah sebesar 51,1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Evaluasi Data

Pengaruh Work-Life Balance (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,652 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik Work-Life Balance yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,338 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pengaruh Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,488 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan.

4. Kesimpulan

Work-Life Balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,652, nilai t hitung sebesar 6,410, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,338, nilai t hitung sebesar 4,404, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai. Work-Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 34,488 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,527 menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Budi, A. D. A. S., Septiana, L., & Mahendra, B. E. P. (2024). Memahami asumsi klasik dalam analisis statistik: Sebuah kajian mendalam tentang multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi dalam penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(1), 1–11.
2. Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). Metode penelitian. Dalam *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 3, Issue 17).
3. Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
4. Khaeruman, K. (2018). Pengaruh pelayanan MM Mart (Mitra Muslim) terhadap kepuasan konsumen di MM-Mart Cipocok Serang. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 46–71.
5. Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The meanings of Work-Life Balance: A cultural perspective.
6. Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
7. Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir, 43–50.
8. Muliani, M., et al. (2023). The effect of work environment on employee kinerjance: A systematic literature review. *Journal Management and Business*.
9. Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
10. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
11. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
12. Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 1–15.
13. Susilowati, I. H., & Utari, S. C. (2022). Pengaruh harga terhadap keputusan pembelian di Apotek MAMA Kota Depok, 6(1), 2–4.
14. Widodo. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
15. Wulansari, D. (2023). Studi literatur faktor-faktor yang mempengaruhi Work-Life Balance.