

Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di Taman Wisata Candi Borobudur)

Ida Afiyani¹, Dahli Suhaeli^{1*}, Muhdiyanto¹

¹Manajemen/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

*email: dahli.suhaeli@unimma.ac.id

ABSTRACT (bahasa Inggris)

This research is to examine the influence of work life balance, motivation, work environment and work engagement on the performance of Borobudur Temple Tourism Park employees. The sampling method in this research used non-probability sampling with a purposive sampling technique with a sample size of 100 respondents. The sample criteria in this study were employees who were married, had worked for more than 1 year, and had a high school/vocational education. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of the SPSS version 23.0 program. The results of this research show that work life balance, motivation, work environment and work engagement simultaneously influence employee performance and work life balance, motivation, work environment and work engagement partially have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Life Balance; Motivation; Work Environment; Work Engagement; and Employee Performance*

ABSTRAK (Bahasa Indonesia)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work life balance*, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Keterikatan kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Candi Borobudur. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah, telah bekerja selama lebih dari 1 tahun, dan pendidikan terakhir SMA/SMK. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *Work life balance*, motivasi, lingkungan kerja serta keterikatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci:
Work Life Balance;
Motivasi;
Lingkungan Kerja;
Keterikatan Kerja; dan
Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat dikatakan berhasil dinilai dari bagaimana perusahaan tersebut dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kegiatan dari suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia ataupun karyawan yang merupakan alat

penggerak jalannya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Peran SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor penentu perkembangan perusahaan. Setiap perusahaan menuntut karyawan agar bekerja dengan efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat untuk mendapatkan hasil itu sendiri dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang jelas. Optimalisasi kerja karyawan merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawannya, karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dimana suatu perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut, serta hasil yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan dan diharapkan hasil kerjanya mampu menghasilkan kualitas yang baik (Mangkunegara, 2017). Kinerja seseorang di dunia kerja ditentukan oleh berbagai aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu guna mendukung keberlangsungan organisasi di era globalisasi (Pratiwi et al., 2022). Kinerja karyawan yang baik, antara karyawan satu dengan karyawan lain berbeda. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh faktor *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja karena faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagaimana bisa bekerja dengan baik. *Work life balance*, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan digunakan sebagai faktor penentu dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya indikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan pada Taman Wisata Candi Borobudur yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1980, selain itu Pemerintah menetapkan Candi Borobudur sebagai kawasan Pengembangan Destinasi Pariwisata Super Prioritas (DPSP) yang berada di Indonesia dan menjadi poros pariwisata di Jawa Tengah karena setiap tahunnya mengalami peningkatan jumlah kunjungan wisatawan dimana industri pariwisata menjadi suatu tempat tertentu untuk mendapatkan kenikmatan, kepuasan, memperbaiki kesehatan, menambah pengetahuan dan memanfaatkan layanan komersial yang ada.

Kinerja karyawan merupakan kunci sebuah keberhasilan dan kemajuan di Taman Wisata Candi Borobudur yang merupakan salah satu Destinasi Pariwisata Super Prioritas

(DPSP). Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja karyawan pada Taman Wisata Candi Borobudur kurang optimal, hal ini dikarenakan adanya masa peralihan pasca pandemi Covid-19 sehingga jumlah kunjungan wisatawan mengalami penurunan dan mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1. Data Target Pengunjung Taman Wisata Candi Borobudur

Sumber: Operasional TWC Borobudur, 2024

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa target pengunjung Taman Wisata Candi Borobudur. Dari data tersebut diketahui bahwa target pengunjung selama tahun 2020 hingga 2023 mengalami fluktuasi yang berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.



Gambar 1. Data Target Pendapatan TWCB

Sumber: Keuangan TWC Borobudur, 2024

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa capaian pendapatan Taman Wisata Candi Borobudur. Dari data tersebut diketahui bahwa pada tahun 2021 merupakan puncak capaian pendapatan yang mencapai sebanyak 100%, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 36%, target pendapatan kembali menurun pada tahun

2023 sebesar 20%. Hal ini disebabkan dengan adanya penurunan jumlah pengunjung yang berdampak pada pendapatan perusahaan yang terus mengalami penurunan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan karena adanya pengurangan dalam pemberian gaji, insentif, dan bonus.

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian (*research gap*) terkait hasil penelitian sebelumnya mengenai *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah et al., (2022) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan Wismawan & Luturlean, (2022) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, (2020) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Dewi et al., 2023) motivasi tidak memiliki pengaruh yang terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah et al., (2022), menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Sinta et al., (2022) bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Putri & Purnamasari, (2021) menyatakan bahwa Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah et al., (2022) menyatakan Keterikatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE

Populasi dalam penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini karyawan Taman Wisata Candi Borobudur sejumlah 546 orang dengan jumlah sampel sejumlah 85 responden atau sekitar 16% dari total jumlah karyawan yang ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dan data sekunder. Data primer dalam bentuk jawaban responden atas kuesioner yang disebar oleh peneliti. Sedangkan data sekunder didapatkan melalui data yang dipublikasikan oleh institusi dalam bentuk monografi data pengunjung dan data pendapatan di Taman Wisata Candi Borobudur. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria tertentu.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang akan disediakan melalui tautan Google form akan digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang pendapat responden. Kuesioner akan menanyakan tentang variable – variable dalam penelitian. Menurut Sugiyono, (2021) pengunjug ini akan dibatasi pada skala likert.

Variabel-variabel yang dibutuhkan dalam penelitian. Berdasarkan kriteria, sampel yang memenuhi *purposive sampling* sebagai berikut (1) Karyawan yang sudah menikah (2) Karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun (3) Karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/ SMK. Penelitian diolah menggunakan SPSS 23.0

Alat Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Adapun persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menyajikan suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, minimum, maksimum. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data sampel yang akan diolah sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i>	100	6	30	21.89	4.710
Motivasi	100	16	80	62.17	10.293
Lingkungan Kerja	100	12	60	44.98	9.353
Keterikatan Kerja	100	6	30	24.11	4.535
Kinerja Karyawan	100	12	60	47.06	7.441
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Olah Data SPSS 23.0

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0 dapat ditarik kesimpulan :

1. *Work Life Balance* dengan jumlah responden (N) yaitu 100, yang meliputi nilai tekecilnya (minimum) 6 dan nilai terbesarnya (maximum) 30 dan rata-rata (mean) 21,89. Dari nilai rata-rata tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata mendekati maximum, yang artinya jawaban responden tentang *Work Life Balance* cukup baik, karena berada di skala nilai rata-rata jawaban yang mendekati nilai terbesar.
2. Motivasi dengan jumlah responden (N) yaitu 100, yang meliputi nilai tekecilnya (minimum) 16 dan nilai terbesarnya (maximum) 80 dan rata-rata (mean) 62,17. Hal ini menyatakan bahwa jawaban responden tentang Motivasi cukup baik, karena berada di skala nilai rata-rata jawaban yang mendekati nilai terbesar.

3. Lingkungan Kerja dengan jumlah responden (N) yaitu 100, yang meliputi nilai tekecilnya (minimum) 12 dan nilai terbesarnya (maximum) 60 dan rata-rata (mean) 44,98. Hal ini menyatakan bahwa jawaban responden tentang Lingkungan Kerja cukup baik, karena berada di skala nilai rata-rata jawaban yang mendekati nilai terbesar.
4. Keterikatan Kerja dengan jumlah responden (N) yaitu 100, yang meliputi nilai tekecilnya (minimum) 6 dan nilai terbesarnya (maximum) 30 dan rata-rata (mean) 24.11. Hal ini menyatakan bahwa jawaban responden tentang Keterikatan Kerja cukup baik, karena berada di skala nilai rata-rata jawaban yang mendekati nilai terbesar.
5. Kinerja Karyawan dengan jumlah responden (N) yaitu 100, yang meliputi nilai tekecilnya (minimum) 12 dan nilai terbesarnya (maximum) 60 dan rata-rata (mean) 47.06. Hal ini menyatakan bahwa jawaban responden tentang Kinerja Karyawan cukup baik, karena berada di skala nilai rata-rata jawaban yang mendekati nilai terbesar.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Hasil uji validitas dengan jumlah 100 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel (0,194) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi ulang pertanyaan atau indikator yang dianggap valid dalam kondisi yang berbeda.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Batas</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0.949	0.70	Reliabel
Motivasi	0.974	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.979	0.70	Reliabel
Keterikatan Kerja	0.957	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.967	0.70	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 23.0

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,7. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara

keseluruhan hasil dari lima variabel yaitu *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja, keterikatan kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel. Artinya kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dikatakan handal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (independen) *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Kinerja Karyawan t	Sig
(Constant)	12.799	3.814	0
<i>Work Life Balance</i>	0.328	2.131	0.036
Motivasi	0.183	2.163	0.033
Lingkungan Kerja	0.191	2.054	0.043
Keterikatan Kerja	0.296	2.085	0.04
F	29.791		
R (Adjusted R Square)	0.538		

Sumber: Olah Data SPSS 23.0

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai konstanta (a) sebesar 12.799 dan untuk nilai *work life balance* (b1) sebesar 0,328 nilai motivasi (b2) sebesar 0,183, nilai lingkungan kerja (b3) sebesar 0.296 dan nilai keterikatan kerja (b4) sebesar 0.296.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi (R^2) secara rinci dapat dilihat pada tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R2) = 0.538, artinya variabel *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 53.8% sisanya sebesar 46.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS 23.0. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan dalam lampiran tabel yang menunjukkan bahwa nilai

F_{hitung} sebesar 29.791 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ pada $df_1 = 4$ ($5-1$) dan $df_2 = 95$ ($100-5$) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,470. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (29.791) $> F_{tabel}$ ($2,470$). Berarti membuktikan bahwa H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa H_1 : *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis terbukti.

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mencari t_{tabel} digunakan rumus t yaitu $a/2$, $n-k-1$, dimana ($0,05/2 = 0,025$) dan ($100-4-1=95$) dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja dapat berjalan dengan sesuai dan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. *Work life balance* mengarah pada keseimbangan individu dalam pekerjaan dan menciptakan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan, motivasi suatu bentuk kesadaran karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan lebih bersemangat, lingkungan kerja dimana suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama karyawan, dan keterikatan kerja merupakan keadaan mental individu yang berkaitan dengan pekerjaan yang berpengaruh positif dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Hasil ini sesuai dengan teori atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang. Tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu Heider (1958). Pada konsep ini, kinerja karyawan merupakan elemen terpenting agar tercapainya tujuan perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah et al., (2022) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri & Purnamasari, (2021) menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya seorang individu sepenuhnya terlibat dalam kinerja yang dijalani oleh individu tersebut agar mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan dan menciptakan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan karena membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan pribadinya. Hal ini berarti jika *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ketika *work life balance* yang baik maka akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap pariwisata di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Pada teori ini dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu tentang perilaku seseorang. Dalam konsep ini karyawan harus bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan penetapan tujuan agar keduanya dapat berjalan secara seimbang. *Work life balance* adalah kecenderungan seorang individu untuk sepenuhnya terlibat dalam kinerja setiap peran yang dijalani oleh individu tersebut agar mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan dan menciptakan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan yang sudah menikah karena membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan non-kerjanya. *Work life balance* pada karyawan dapat membantu karyawan untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi karyawan serta mampu membantu karyawan mempertahankan perasaan menyenangkan dan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya yang kemudian akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah et al., (2022) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Wismawan & Luturlean, (2022), Putri & Purnamasari, (2021) dan Nadapdap & Harahap, (2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang memiliki motivasi tinggi, akan mengerti apa yang akan dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya

motivasi yang baik secara internal maupun eksternal maka akan mempengaruhi hasil kerjanya.

Hasil ini sesuai dengan teori atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, sikap dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu Heider (1958). Dalam konsep ini motivasi dalam bekerja sangatlah penting karena dengan adanya motivasi tentu bekerja akan lebih bersemangat dan bergairah. Motivasi merupakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan bekerja dengan segala daya dan upaya untuk mencari kepuasan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, akan mengerti apa yang akan dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Dengan kata lain, karyawan dengan motivasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang semakin tinggi. Jika dikaitkan dengan teori atribusi maka motivasi menjadi faktor internal karyawan yang juga bentuk kesadaran karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi, akan membangun kesadaran karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring, (2020) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Sinta et al., (2022) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hal tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan dimana lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menjadikan karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis empat (H4) diterima. Hal ini berarti jika lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan teori atribusi Hasibuan & Bahri, (2018) Robbins, (2012) menjelaskan tentang bagaimana seorang individu mengamati perilaku seseorang yang dikelompokkan menjadi atribusi internal apabila perilaku individu oleh pengamat dianggap berada dibawah kontrol keperilakuan individu tersebut dan atribusi eksternal apabila perilaku yang menurut pengamat terdapat situasi yang memaksa individu melakukannya. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan

apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu Heider (1958). Dalam konsep ini lingkungan kerja menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila situasi tercipta dengan bersih dan nyaman kinerja semakin meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Lestary & Chaniago, (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan merasa terikat maka karyawan akan memiliki suatu kesadaran terhadap kinerjanya sehingga menumbuhkan rasa ketertarikan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi tempat kerjanya sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini berarti jika keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis lima (H5) diterima. Hal ini berarti jika keterikatan kerja sesuai maka kegiatan operasional perusahaan tidak terhambat.

Hasil ini sesuai dengan teori atribusi menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu Heider (1958). Dalam konsep ini keterikatan kerja menjadi peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Keterikatan kerja karyawan perlu diperhatikan dalam perusahaan karena apabila karyawan merasa terikat maka karyawan akan memiliki suatu kesadaran terhadap kinerjanya sehingga akan menimbulkan rasa yang tinggi untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Purnamasari, (2021) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa variabel *work life balance*, motivasi, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa variabel *work life balance*, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Unoversitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 827-842.
- Pratiwi, T. D., & Muhdiyanto, M. (2022). Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik PT. Tambi). *Borobudur Management Review*, 2(2), 112-131.
- Putri, N. V., & Purnamasari, I. (2021). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 127-132.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited)
- Sembiring, H. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurakunman. 2654-8216.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Sinta, D. A. R., Nuringwahyu, S., & Krisdianto, D. (2022). PENGARUH MOTIVASI

- KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(2), 12-26.
- Sugiyono, S. (2021a). metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R dan D (Sutopo (ed.)).
- Wismawan, M. H., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Work-life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank X. *eProceedings of Management*, 9(2).