E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2671-2682
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Furniture Juwana

Rachmaningtyas Yulia Putranti[1], Hery Prabowo[2], Rauly Sijabat[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang
e-mail: [1]rachmaayuliaa27@gmail.com, [2]heriprabowo@upgris.ac.id, [3]raulysijabat@upgris.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Furniture Juwana. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif kausalitas. Sampel penelitian berjumlah 241 responden dari populasi 602 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,978 dan signifikansi 0,000. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 8,943 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,644 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 167,035. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,675 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 67,5% variasi kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda

Abstract

This study aims to analyze the effects of work environment, work motivation, and work-life balance on employee performance at PT Rajawali Furniture Juwana. The study employed a quantitative approach with a causal descriptive design. The sample consisted of 241 respondents selected from a population of 602 employees using simple random sampling. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.978 and a significance level of 0.000. Work motivation also had a positive and significant effect, with a t-value of 8.943 and a

significance level of 0.000. Similarly, work-life balance had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.644 and a significance level of 0.000. Simultaneously, all three variables had a significant effect on employee performance, with an F-value of 167.035. The Adjusted R Square value of 0.675 indicates that the three variables explain 67.5% of the variation in employee performance. This study concludes that improving the work environment, work motivation, and work-life balance can contribute to enhanced employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work-Life Balance, Employee Performance, Multiple Linear Regression

LATAR BELAKANG

Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar mampu bertahan, bersaing, dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan karena berkaitan dengan produktivitas dan pencapaian target kerja (Adinda et al., 2023). Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance. Lingkungan kerja yang nyaman, motivasi yang tinggi, serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan (Affandi & Sutiarningsih, 2023).

Fenomena permasalahan kinerja ditemukan di PT Rajawali Furniture Juwana, khususnya pada bagian produksi dan pengiriman. Karyawan bagian produksi dinilai kurang sigap ketika mesin mengalami gangguan, sedangkan pengiriman barang masih sering mengalami keterlambatan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan lingkungan kerja yang berisik dan berdebu, kurangnya apresiasi yang menurunkan motivasi, serta beban kerja yang mengganggu waktu istirahat dan kehidupan keluarga. Permasalahan ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data kinerja karyawan periode Januari–September 2025, kategori bagus mendominasi penilaian dengan persentase 55,16%–62,14%. Sementara itu, kategori sangat bagus mengalami penurunan dari 22,14% pada Januari menjadi 18,72% pada September, sedangkan kategori cukup mencapai 24,97% pada Maret. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan memiliki kinerja yang tergolong bagus, capaian kinerja sangat bagus masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Mangara & Kurniawan, 2025), tetapi penelitian lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan (Asih, 2025). Motivasi kerja juga dilaporkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Setiawan & Handayani, 2025), sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan (Saifitri & Siska, 2025). Demikian pula, work-life balance ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Azahra & Nurhasan, 2025), tetapi penelitian lain menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan (Permana et al., 2024).

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance secara bersama-sama dalam konteks kinerja karyawan PT Rajawali Furniture Juwana. Penelitian ini penting untuk memberikan pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Fokus penelitian diarahkan pada pengujian pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh masing-masing variabel tersebut sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif kausalitas untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara statistik guna menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019). Desain kausalitas bertujuan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Ferdinand, 2014).

Populasi penelitian ini adalah 602 karyawan PT Rajawali Furniture Juwana, dengan jumlah sampel sebanyak 241 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pemilihan responden secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, sedangkan variabel penelitian meliputi lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), *work-life balance* (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS melalui uji validitas dengan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas 0,60 (Ghozali, 2018). Selanjutnya, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis mencakup uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Mangara & Kurniawan, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan posisi atau jabatan. Data diperoleh dari 241 responden karyawan PT Rajawali Perkasa Furniture. Rincian karakteristik responden disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	154	63,9%
		Perempuan	87	36,1%
		Total	241	100%
2	Usia	< 20 tahun	17	7,1%
		20–29 tahun	87	36,1%
		30–39 tahun	109	45,2%
		> 40 tahun	28	11,6%
		Total	241	100%
3	Pendidikan Terakhir	SMP	14	5,8%
		SMA/SMK	146	60,6%
		D3/D4	36	14,9%
		S1/S2/S3	14	5,8%
		Total	241	100%
4	Lama Bekerja	< 5 tahun	80	33,2%
		6–10 tahun	79	32,8%
		11–15 tahun	41	17,0%
		> 16 tahun	41	17,0%
		Total	241	100%
5	Posisi/Jabatan	Direksi	3	1,2%
		Staf/Karyawan	57	23,7%
		Produksi	131	54,4%
		Security	18	7,5%
		Jabatan lainnya	32	13,3%
		Total	241	100%

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik 241 responden menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 154 orang (63,9%) dan berusia 30–39 tahun sebanyak 109 orang (45,2%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 146 orang (60,6%). Dari aspek lama bekerja, responden terbanyak memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu 80 orang (33,2%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 79 orang (32,8%). Sementara itu, berdasarkan posisi atau jabatan, mayoritas responden bekerja di bagian produksi sebanyak 131 orang (54,4%), sedangkan jumlah paling sedikit berada pada posisi direksi, yaitu 3 orang (1,2%). Dengan demikian, responden penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki berusia 30–39 tahun,

berpendidikan SMA/SMK, memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, dan bekerja di bagian produksi. Karakteristik tersebut memberikan gambaran mengenai profil karyawan PT Rajawali Furniture Juwana yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur hal yang sebenarnya ingin diukur secara tepat dan akurat. Uji ini bertujuan memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid sehingga dapat menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian dan meminimalkan kesalahan dalam penarikan kesimpulan. Hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,805	0,127	Vailid
	X1.2	0,753	0,127	Vailid
	X1.3	0,738	0,127	Vailid
Motivasi Kerja	X2.1	0,711	0,127	Vailid
	X2.2	0,714	0,127	Vailid
	X2.3	0,732	0,127	Vailid
	X2.4	0,719	0,127	Vailid
Work Life Balance	X3.1	0,788	0,127	Vailid
	X3.2	0,809	0,127	Vailid
	X3.3	0,729	0,127	Vailid
Kinerja Karyawan	Y1	0,730	0,127	Vailid
	Y2	0,747	0,127	Vailid
	Y3	0,682	0,127	Vailid
	Y4	0,702	0,127	Vailid

Berdasarkan Tabel 2, jumlah responden sebanyak 241 orang menghasilkan nilai degree of freedom (df) = n − 2 = 241 − 2 = 239, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,127. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), work-life balance (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen kuesioner dalam menghasilkan jawaban yang konsisten. Pengujian ini menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach’s Alpha kurang dari 0,60, instrumen dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Lingkungain Kerjai	0,644	Reliaibel
Motivaisi Kerjai	0,688	Reliaibel
Work Life Bailaince	0,669	Reliaibel
Kinerjai Kairyaiwain	0,682	Reliaibel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, seluruh variabel independen maupun dependen memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga instrumen penelitian dapat diandalkan untuk mengumpulkan data.

Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Penelitian

Karakteristik jawaban responden dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert lima kategori, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, dengan interval sebesar 0,8 pada setiap kategori. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,97, motivasi kerja sebesar 4,16, work-life balance sebesar 4,02, dan kinerja karyawan sebesar 4,11, yang seluruhnya termasuk dalam kategori setuju. Pada variabel lingkungan kerja, responden menilai sirkulasi udara, hubungan antarpegawai, dan fasilitas kerja sudah cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,16, yang menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi yang baik, terutama dalam hal tanggung jawab, kesungguhan menyelesaikan pekerjaan, dan kerja sama. Sementara itu, variabel work-life balance menunjukkan bahwa responden cukup mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Adapun variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata 4,11, yang mencerminkan penilaian positif terhadap kualitas pekerjaan, pencapaian target, ketepatan waktu, dan kerja sama tim. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian memperoleh tanggapan positif dari responden, meskipun aspek lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja masih dapat ditingkatkan untuk mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi, yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig. > 0,05), maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig. < 0,05), maka residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		241
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37419656
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.028
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Daitai primer diolaih, 2026

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,098. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikoliniearitas

Coefficients[a]				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	X1	.493	2.030	Tidak Terjadi Multikolonearitas
	X2	.491	2.037	Tidak Terjadi Multikolonearitas
	X3	.461	2.168	Tidak Terjadi Multikolonearitas
a. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,493 dan VIF sebesar 2,030, motivasi kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,491 dan VIF sebesar 2,037, sedangkan work-life balance (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,461 dan VIF sebesar 2,168. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode Glejser, dengan kriteria bahwa apabila nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.109	.381		5.540	.000
	X1	.006	.039	.014	.155	.877
	X2	-.057	.030	-.173	-1.902	.058
	X3	-.010	.038	-.024	-.252	.802
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,877, motivasi kerja (X2) sebesar 0,058, dan work-life balance (X3) sebesar 0,802. Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai signifikansi atau perbandingan antara t hitung dan t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 tidak ditolak, sehingga pengaruh variabel independen secara parsial dinyatakan tidak signifikan. Hasil uji t disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

1	**(Constant)**	**1.659**	**.669**		**2.481**	**.014**
	X1	**.271**	**.068**	**.209**	**3.978**	**.000**
	X2	**.470**	**.053**	**.470**	**8.943**	**.000**
	X3	**.311**	**.067**	**.252**	**4.644**	**.000**

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolaih, 2026

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,978 > 1,986 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 8,943 > 1,986 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima. Sementara itu, variabel work-life balance (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,644 > 1,986 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi Y = 1,659 + 0,271X1 + 0,470X2 + 0,311X3 + e. Konstanta sebesar 1,659 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika seluruh variabel independen dianggap konstan. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,271, motivasi kerja sebesar 0,470, dan work-life balance sebesar 0,311 menunjukkan bahwa ketiganya memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pada masing-masing variabel tersebut cenderung diikuti peningkatan kinerja karyawan, dengan motivasi kerja memiliki koefisien regresi terbesar dibandingkan kedua variabel lainnya.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	**Regression**	**958.274**	**3**	**319.425**	**167.035**	**.000[b]**
	Residual	**453.220**	**237**	**1.912**		
	Total	**1411.494**	**240**			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 167,035, lebih besar daripada F tabel sebesar 2,64, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak dan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, serta work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 hingga 1, dengan nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model semakin baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 0

menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen relatif terbatas. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	**.824[a]**	**.679**	**.675**	**1.383**

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Daitai primer diolaih, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan work-life balance (X3) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 67,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,978 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti sirkulasi udara yang memadai, hubungan yang harmonis antarkaryawan, dan fasilitas perusahaan yang mencukupi, dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mangara dan Kurniawan (2025), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Asih (2025), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,943, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi, seperti kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian, kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kerja sama dengan rekan kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan

dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan dan Handayani (2025), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Safitri dan Siska (2025), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai hasil kerja yang baik sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial), *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,644 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas keluarga, serta merasa puas terhadap keseimbangan tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan menjalankan tugas secara optimal dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azahra dan Nurhasan (2025), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian Permana et al. (2024), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menciptakan kondisi yang lebih mendukung pelaksanaan pekerjaan. Keseimbangan tersebut dapat membantu karyawan mempertahankan fokus, mengelola tanggung jawab secara efektif, dan meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Perkasa Furniture. Perusahaan disarankan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja agar lebih nyaman, aman, dan kondusif, sekaligus menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta meningkatkan motivasi melalui apresiasi, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, serta memperluas objek dan jumlah responden untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134–143.

Affandi, A., & Sutiarningsih, S. (2023). Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life Balance, Work Engagement, Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 11(2), 186–193.

Asih, D. W. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DM 1 Swalayan. Jurnal Ekobis Dewantara, 8(1), 1049–1059.

Azahra, T., & Nurhasan, R. (2025). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Di Kabupaten Garut. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 12(4), 1475–1489.

Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen (Edisi Ke-4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 9(1), 218–230.

Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspawati, N. M. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar. EMAS, 5(7), 68–88.

Saifitri, F., & Siska, E. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Millennium Pharmaicon International Cabang Jakarta 2. Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 16–31.

Setiawan, V., & Handayani, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 4(2), 17–31.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.