

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. FARIS COLLECTION, SIDOARJO.docx

by karya Wiguna

Submission date: 14-Jan-2025 09:30PM (UTC+0700)

Submission ID: 2556563956

File name: PENGARUH_WORK-
LIFE_BALANCE_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_ETOS_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_CV_FARIS_COLLECTION_SIDOARJO.docx
(119.63K)

Word count: 7441

Character count: 47956

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. FARIS COLLECTION, SIDOARJO**

Farras Dwi Afiliya¹, Ida Aju Brahmasari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

farrasdwi21@gmail.com¹, brahmasari@untag-sby.ac.id²

Abstract

CV. Faris Collection is a company engaged in the field of custom convection, located at Jl. R. Suprpto, Bringin, Jiken, Tulangan District, Sidoarjo Regency. CV. Faris Collection produces various types of clothing and other school attributes. CV. Faris Collection has a company goal to become a large company that can meet consumer needs and provide the best service in partnership. Therefore, CV. Faris Collection continues to strive to improve the performance of its employees in order to be able to produce products according to consumer expectations. In the midst of efforts to face competition and meet increasing market demand, this industry requires employees with good and fast performance in producing various convection products.

This study aims to analyze the effect of work-life balance, work environment, and work ethic on employee performance at CV. Faris Collection, Sidoarjo. This study is motivated by the importance of employee performance in achieving company goals, especially in the convection industry which faces tight competition and changing market dynamics. Using quantitative methods, data were collected through questionnaires distributed to 105 employees as respondents and analyzed using multiple linear regression. The analysis includes validity, reliability, classical assumptions, and hypothesis testing with the help of SPSS software.

The results of the study indicate that Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a negative and significant effect on employee performance indicating the need to improve the physical and non-physical work environment. Work ethic has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three independent variables have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination (R^2) of 72.3%, indicating that the research model is able to explain most of the variability in employee performance. The conclusion of this study is that improving work-life balance, a comfortable work environment, and a high work ethic can significantly improve employee performance. Therefore, companies are advised to pay attention to employee work-life balance, create a supportive work environment, and encourage a good work ethic to increase the company's productivity and competitiveness.

Keywords: *work-life balance, work environment, work ethic, employee performance*

Abstrak

CV. Faris Collection merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *custom* konveksi, yang beralamat di Jl. R. Suprpto, Bringin, Jiken, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. CV. Faris Collection memproduksi berbagai macam jenis pakaian dan atribut sekolah lainnya. CV. Faris Collection memiliki tujuan perusahaan untuk menjadi perusahaan besar yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta dapat memberikan jasa terbaik dalam bermitra. Oleh karena itu, CV. Faris Collection terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu menghasilkan produk sesuai harapan konsumen. Di tengah upaya menghadapi persaingan dan memenuhi naiknya permintaan pasar menyebabkan industri ini membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik dan cepat dalam memproduksi beragam produk konveksi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Faris Collection, Sidoarjo. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam industri konveksi yang menghadapi persaingan ketat dan dinamika pasar yang terus berubah. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 105 karyawan sebagai responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan perlunya perbaikan lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 72,3%, menunjukkan model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan *work-life balance*, lingkungan kerja yang nyaman, serta etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan keseimbangan kerja-hidup karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mendorong etos kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Kata Kunci: *work-life balance*, lingkungan kerja, etos kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Pesatnya pertumbuhan dunia bisnis saat ini mendorong perusahaan untuk lebih mampu berinteraksi dengan lingkungan bisnis yang dinamis. Hal ini harus dilakukan dengan hati-hati guna memperkuat daya tahannya. Setiap pelaku usaha didorong untuk mampu mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai asset utama agar dapat membantu pelaku usaha mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan organisasi sebagai bagian yang berperan penting, baik itu organisasi besar atau kecil, profit atau non-profit, penilaian memfokuskan dan mengelola sumber daya manusia didalamnya harus menjadi prioritas utama. Oleh karena itu, bisnis dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan profitabilitas yang lebih tinggi dengan memiliki karyawan yang kualitas dan kuantitas kerjanya tinggi, efisien dan efektif.

Sumber daya manusia, baik dari segi manajemen maupun karyawan, sangat penting bagi perusahaan karena mereka adalah elemen utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan dapat mengatasi berbagai hambatan dan tetap fokus

4
selama proses pencapaian tujuan. Sebagai aset yang sangat berharga, sumber daya manusia berperan krusial dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang berkualitas menjadi faktor utama dalam mendorong kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, selain sumber daya manusia, diperlukan juga sumber daya lain seperti teknologi, mesin, dana, dan metode. Namun, sumber daya manusia tetap menjadi faktor utama karena kemampuannya untuk merumuskan visi, strategi, serta mengelola dan mengarahkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengoptimalkan potensi sumber daya lain, meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksi, serta menciptakan produk yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang dinilai untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Pola kerja karyawan mencerminkan sejauh mana standar kerja yang ditetapkan dapat dipenuhi, sekaligus menunjukkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja di lingkungan kerja juga memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, tingkat retensi karyawan, dan kemajuan ekonomi perusahaan. Francisco Nadapdap dan Harahap, (2023). Menurut Maharani dan Dyah Pravitasari, (2022) bentuk keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat apabila perusahaan yang sedang dijalankan mengalami perkembangan. Dalam proses mewujudkan tujuan sebuah perusahaan kinerja karyawan penting posisinya karena sebuah perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya kinerja karyawan yang baik, dengan mempertimbangkan hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan akan memudahkan perusahaan menyesuaikan penempatan tugas kepada karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu work-life balance.

Work-life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan konsep yang bertujuan untuk menciptakan harmoni antara tanggung jawab kerja dengan kebutuhan dan aktivitas di luar pekerjaan. Francisco Nadapdap dan Harahap (2023) mendefinisikan work-life balance sebagai upaya untuk mencapai keselarasan antara tuntutan peran di tempat kerja dengan peran dalam keluarga. Setiap individu memiliki work-life balance yang berbeda karena berasal dari latar belakang yang beragam. Kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh work-life balance, yang tercermin melalui perilaku kerja, seperti adanya karyawan yang tidak mematuhi jadwal kerja.

Menurut Wulandari dan Hadi (2021), jika work-life balance tidak diterapkan dengan baik, hal ini dapat menimbulkan risiko serius terhadap kesejahteraan karyawan, baik bagi pekerja maupun perusahaan. Selain work-life balance, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan yang nyaman dan komunikasi yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kualitas hasil kerja, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan ketidakpuasan.

Yantika (2018) dalam Mujahidin et al. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang mendukung aktivitas karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, keberadaannya memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan yang menjalankan proses kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat menciptakan suasana yang kondusif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan fokus mereka dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien, sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Sebagai ilmu, MSDM mencakup teori dan konsep ilmiah yang dapat diterapkan melalui praktik seni manajerial. Menurut Sadikin (2020:161), MSDM adalah pendekatan strategis yang terintegrasi dalam pengelolaan aset paling berharga dalam sebuah organisasi, yaitu individu-individu yang bekerja di dalamnya. Baik secara pribadi maupun kolektif, tenaga kerja ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, etos kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bekerja tanpa semangat dan tidak mencapai hasil yang optimal. Kurangnya etos kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai standar karena pegawai tersebut tidak menyukai pekerjaannya. Selain itu kurangnya motivasi yang timbul dari diri sendiri maupun dari pemimpin akan mengakibatkan kurangnya etos kerja.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dibidang custom konveksi, yaitu CV. Faris Collection yang beralamat di Jl. R. Suprpto, Bringin, Jiken, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. CV. Faris Collection memproduksi berbagai macam jenis pakaian dan atribut sekolah lainnya. CV. Faris Collection memiliki tujuan perusahaan untuk menjadi perusahaan besar yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta dapat memberikan jasa terbaik dalam bermitra. Oleh karena itu, CV. Faris Collection terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu menghasilkan produk sesuai harapan konsumen. Di tengah upaya menghadapi persaingan dan memenuhi naiknya permintaan pasar menyebabkan industri ini membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik dan cepat dalam memproduksi beragam produk konveksi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo?
2. Apakah work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo?
4. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis Work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengembangkan ilmu manajemen terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang secara umum, serta bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian secara khusus, dalam mengevaluasi dan mempertimbangkan kebijakan yang berkaitan dengan work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat ini, sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan telah menyadari pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Persaingan global menjadi salah satu alasan utama mengapa perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang terampil di bidangnya, tetapi juga karyawan yang mau bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah faktor yang memiliki dampak langsung terhadap daya saing perusahaan (MM, 2020).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai sebuah proses dalam organisasi yang juga mencakup penerapan kebijakan tertentu (Marnis, 2008). Sutrisno (2017) mendefinisikan manajemen SDM sebagai serangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan dalam hal pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Sementara itu, menurut Donni Juni Priansa (2014:7), manajemen SDM adalah ilmu sekaligus seni dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan elemen penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, perusahaan atau organisasi tersebut lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh peran kinerja sebagai indikator keberhasilan dan penentu keberlanjutan perusahaan. Mangkunegara A.P. (2010) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, yang dibandingkan dengan standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Sementara itu, Lubis et al. (2019) dalam Sukmawati et al. (2020) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses yang dirujuk dan dievaluasi selama periode tertentu berdasarkan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Hidayat (2022) juga menegaskan bahwa kinerja adalah hasil yang mengacu pada proses yang terukur selama periode tertentu dengan mengacu pada ketentuan atau kesepakatan tertentu.

Menurut Nabawi (2019) yang mengutip Syamsir, kinerja diartikan sebagai jumlah dan mutu hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang dilaksanakan berdasarkan norma, prosedur operasional standar, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2009:75), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan Tugas
- 4) Tanggung jawab

2.3 Work-Life Balance

Work-life balance, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merupakan konsep yang bertujuan menciptakan harmoni antara tanggung jawab dan tuntutan di tempat kerja dengan kebutuhan serta keinginan di luar pekerjaan. Badrianto dan Ekhsan dalam Fransisco Nadapdap dan Harahap (2023) mendefinisikan work-life balance sebagai upaya untuk menyeimbangkan peran di dunia kerja dengan peran dalam keluarga. Nilawati et al. (2019) menyatakan bahwa work-life balance memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk mengatur waktu kerja sehingga mereka dapat memenuhi berbagai komitmen lainnya, seperti keluarga, hobi, seni, dan pendidikan.

McDonald dan Bradley, seperti dikutip dalam Anggreni et al. (2021), mengartikan work-life balance sebagai kepuasan individu dalam menjalankan perannya di pekerjaan, di mana peran tersebut seimbang dengan tanggung jawab di luar pekerjaannya. Menurut Lumunon et al. (2019), work-life balance adalah kondisi di mana seseorang mampu mengatur waktunya secara efektif sehingga tercapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini dipandang sebagai cara bagi karyawan untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan hidup, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Lebih lanjut, Lukmiati et al. (2020) menjelaskan bahwa work-life balance mengacu pada sejauh mana individu merasa aktif, puas, dan bebas dari konflik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut McDonald et al., (2005) dalam Rondonuwu Fenia Annamaria et al., (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Time Balance (Keseimbangan Waktu)
- 2) Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)
- 3) Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pekerja yang berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Wibowo et al., 2020). Menurut Yantika (2018) dalam Mujahidin et al. (2023), lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan infrastruktur yang berada di sekitar karyawan selama mereka melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan kinerja dan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja, sedangkan lingkungan yang kurang memadai dapat menurunkan produktivitas mereka (Nurhandayani, 2022).

Sedarmayanti (2001) dalam Gultom et al. (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan kondisi yang ada di tempat kerja, baik itu terkait dengan individu maupun kelompok. Gani et al. (2022) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori utama: fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup elemen-elemen seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, dan faktor lainnya yang terkait dengan aspek fisik tempat kerja. Sementara itu, lingkungan non-fisik mencakup aspek-aspek seperti hubungan antarpegawai, interaksi dengan atasan, serta kerjasama dalam tim kerja. Faktor-faktor seperti penggunaan warna, fasilitas, dan hubungan kerja yang harmonis juga memiliki dampak signifikan pada kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun non-fisik, sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi sekaligus meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Menurut Khaeruman *et al.*, (2021) indikator lingkungan kerja menyimpulkan dari pendapat Sedarmayanti (2009:30), yaitu:

- 1) Aman
- 2) Tempat yang layak
- 3) Orang yang ada di dalam lingkungan kerja

2.5 Etos Kerja

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai landasan perilaku utama seseorang yang berkaitan dengan pandangan tentang benar atau salah yang memengaruhi tindakannya dalam menjalankan pekerjaannya (Endrianto, 2021). Dengan kata lain, etos kerja mencerminkan sikap moral yang dimiliki individu dalam menghadapi dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Tasmara (2002) dalam Ratri (2022) menjelaskan bahwa etos kerja mencakup totalitas kepribadian seseorang, caranya memandang dan meyakini makna dari pekerjaannya, serta dorongan yang mendorongnya untuk berusaha secara optimal. Etos kerja ini memungkinkan hubungan antara individu, lingkungan kerja, dan makhluk lain terjalin dengan baik.

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi biasanya menunjukkan perilaku positif, seperti dedikasi untuk bekerja keras, menghargai waktu, bersikap adil, memiliki keinginan memberikan hasil terbaik, bekerja sama dengan tim, dan menunjukkan rasa hormat terhadap rekan kerja. Ginting (2016) dalam Putri dan Sitohang (2022) mengartikan etos kerja sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas individu atau kelompok berdasarkan prinsip etika yang dipegang, diwujudkan melalui tekad serta perilaku nyata di tempat kerja.

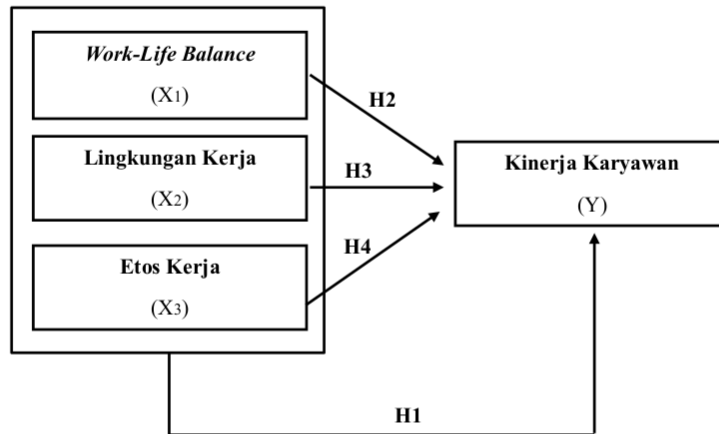
Menurut Lawu (2019), etos kerja adalah cara seseorang memahami, bersikap, dan bertindak dalam bekerja dengan memperhatikan nilai-nilai dan aturan yang berlaku di organisasi, perusahaan, atau instansi, sehingga tugas dan tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik. Sinamo (2008) menambahkan bahwa etos kerja merupakan kumpulan perilaku positif yang didasarkan pada keyakinan mendalam dan disertai komitmen penuh terhadap pola kerja yang holistik. Jika individu atau organisasi berpegang teguh pada pola kerja tertentu dan menjadikannya sebagai pedoman, maka pola kerja tersebut akan menciptakan karakter dan perilaku kerja yang khas. Menurut Suparman Hi Lawu, (2019) terdapat beberapa indikator-indikator dalam etos kerja, yaitu:

- 1) Kerja Keras
- 2) Disiplin

- 3) Jujur
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Rajin
- 6) Tekun

2.6 Kerangka Konseptual

Berikut adalah kerangka konseptual yang penulis gambarkan, untuk mempermudah dalam memahami arahan tujuan penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, maka secara hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance yang baik memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, merasa puas, dan mengurangi risiko burnout. Ketika karyawan mampu mengelola waktunya secara efektif, produktivitas mereka meningkat, dan kualitas pekerjaan menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, juga berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan harmonis mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sementara interaksi yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Etos kerja yang kuat, termasuk disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi, memastikan bahwa karyawan bekerja dengan penuh komitmen dan integritas, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan konsisten.

Work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja merupakan tiga faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan membentuk dasar bagi terciptanya karyawan yang produktif, berkualitas, dan berkontribusi secara optimal bagi kesuksesan perusahaan.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian-penelitian berikut, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Brian Fransisco Nadapdap dan Kartini Harahap pada tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Grand Inna Medan”. Yang menunjukkan hasil bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Henny Novriani Gultom, Nurmayasroh, Hadi Ariandy Sitanggang, dan Yas Adu Zakirin pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Akhmar Barsah dan Asep Ridwan pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta”. Yang menunjukkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 : Work-Life Balance, lingkungan kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) memiliki dampak pada kinerja individu dalam berbagai aspek, termasuk produktivitas, kesejahteraan, dan kebahagiaan di tempat kerja. Seseorang dengan work-life balance yang baik dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja jangka panjang dan kebahagiaan dalam karir dan kehidupan pribadi.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian Brian Fransisco Nadapdap dan Kartini Harahap pada tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Grand Inna Medan”. Yang menunjukkan hasil bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, baik dari segi kondisi fisik, aspek psikologis, budaya organisasi, hingga kondisi kesejahteraan karyawan. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan inklusif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian Henny Novriani Gultom, Nurmayasroh, Hadi Ariandy Sitanggang, dan Yas Adu Zakirin pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja merupakan nilai-nilai, prinsip, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang terhadap pekerjaan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi biasanya menunjukkan komitmen, dedikasi, serta disiplin yang lebih kuat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Etos kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan karena berperan dalam meningkatkan motivasi, disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama, serta mendukung adaptasi terhadap perubahan. Karyawan dengan etos kerja yang baik tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih mampu memberikan kontribusi yang positif dan signifikan bagi perusahaan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian Akhmar Barsah dan Asep Ridwan pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta”. Yang menunjukkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (explanatory research) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti meliputi work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan CV. Faris Collection di Sidoarjo sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner tertulis. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari responden. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas untuk mengevaluasi keabsahan kuesioner dan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi respons terhadap pernyataan dalam kuesioner. Uji asumsi klasik juga diterapkan, mencakup uji normalitas untuk mengecek distribusi data, uji multikolinieritas untuk melihat hubungan antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk memastikan keseragaman varians data, dan uji autokorelasi untuk menguji independensi error.

Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel work-life balance (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen berdasarkan variabel independen. Akhirnya, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji F untuk menilai pengaruh simultan semua variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Faris Collection, Sidoarjo tepatnya di Jalan R. Suprpto, Desa Jiken, Kecamatan Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Desember 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi atau keseluruhan elemen dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Faris Collection secara keseluruhan berjumlah 105 karyawan pada seluruh bagian. Dalam penelitian ini keseluruhan dari populasi dipilih sebagai sampel. Teknik sampling ini disebut sensus (total sampling). Mengingat bahwa jumlah populasi sebesar 105 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Faris Collection.

2

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang terdapat pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Karakteristik responden yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	29	28%
2.	Perempuan	76	72%
Total		105	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	< 25 Tahun	28	26%
2.	25-35 Tahun	22	21%
3	36-45 Tahun	31	30%
4.	> 45 Tahun	24	23%
Total		105	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	0	0%
2.	SMP	6	6%
3.	SMA/SMK	92	87%
4.	D1/D2/D3	5	5%
5.	S1/S2	2	2%
Total		105	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
-----	--------------	--------	------------

1.	1-5 Tahun	69	66%
2.	6-10 Tahun	21	20%
3.	11-15 Tahun	13	12%
4.	> 15 Tahun	2	2%
Total		105	100%

4.1.2 Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	X1.1	0.722	0.1918	Valid
	X1.2	0.667	0.1918	Valid
	X1.3	0.575	0.1918	Valid
	X1.4	0.689	0.1918	Valid
	X1.5	0.615	0.1918	Valid
	X1.6	0.688	0.1918	Valid
	X1.7	0.574	0.1918	Valid
	X1.8	0.622	0.1918	Valid
	X1.9	0.551	0.1918	Valid
	X1.10	0.628	0.1918	Valid
	X1.11	0.536	0.1918	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.623	0.1918	Valid
	X2.2	0.661	0.1918	Valid
	X2.3	0.744	0.1918	Valid
	X2.4	0.638	0.1918	Valid
	X2.5	0.504	0.1918	Valid
	X2.6	0.644	0.1918	Valid
	X2.7	0.713	0.1918	Valid
	X2.8	0.540	0.1918	Valid
	X2.9	0.493	0.1918	Valid
	X2.10	0.565	0.1918	Valid
	X2.11	0.623	0.1918	Valid
Etos Kerja (X3)	X3.1	0.693	0.1918	Valid
	X3.2	0.725	0.1918	Valid
	X3.3	0.514	0.1918	Valid
	X3.4	0.651	0.1918	Valid
	X3.5	0.600	0.1918	Valid
	X3.6	0.632	0.1918	Valid
	X3.7	0.513	0.1918	Valid
	X3.8	0.612	0.1918	Valid
	X3.9	0.571	0.1918	Valid
	X3.10	0.560	0.1918	Valid
	X3.11	0.456	0.1918	Valid
	X3.12	0.627	0.1918	Valid
	X3.13	0.560	0.1918	Valid
	X3.14	0.569	0.1918	Valid

	X3.15	0.609	0.1918	Valid
	X3.16	0.652	0.1918	Valid
	X3.17	0.708	0.1918	Valid
	X3.18	0.705	0.1918	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.575	0.1918	Valid
	Y.2	0.664	0.1918	Valid
	Y.3	0.608	0.1918	Valid
	Y.4	0.475	0.1918	Valid
	Y.5	0.539	0.1918	Valid
	Y.6	0.652	0.1918	Valid
	Y.7	0.673	0.1918	Valid
	Y.8	0.487	0.1918	Valid
	Y.9	0.453	0.1918	Valid
	Y.10	0.717	0.1918	Valid
	Y.11	0.597	0.1918	Valid
	Y.12	0.600	0.1918	Valid

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan r tabel dalam penelitian ini ketika $df = (n-2) = 103$ dengan signifikan 0.05 adalah sebesar 0.1918. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Work-Life Balance (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0.761	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.758	Reliabel
Etos Kerja (X3)	0.752	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.754	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Work-Life Balance (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0.60 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

4.1.4 Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.25902205
	Absolute	0.057
	Positive	0.033
	Negative	-0.057

Test Statistic	0.057
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200 ^d

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel independent mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig. (2-tailed) lebih besar daripada 0.05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

4.1.5 Uji Multikolinieritas

Pedoman model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah memiliki nilai VIF kurang dari angka 10 ($VIF \leq 10$).

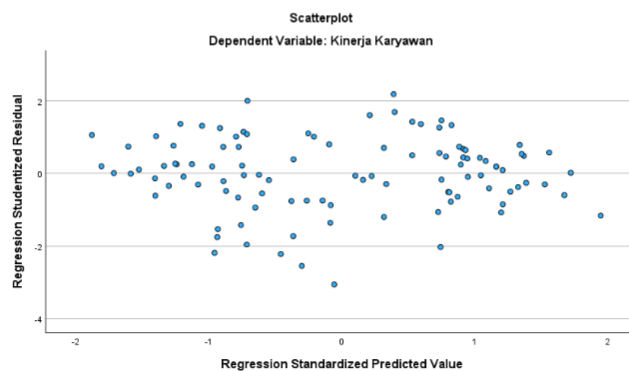
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0.224	4.469
Lingkungan Kerja (X2)	0.241	4.141
Etos Kerja (X3)	0.186	5.387

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki tolerance 0.224 dengan VIF 4.469. Pada penelitian ini Lingkungan Kerja (X2) memiliki tolerance 0.241 dengan VIF 4.141. Pada penelitian ini Etos Kerja (X3) memiliki tolerance 0.186 dengan VIF 5.387. Dari ketiga variabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai tolerance berada di > 0.01 dan nilai VIF

4.1.6 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di bawah ini dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik data juga tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol dan dibawah angka nol sehingga dapat dilihat bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Gambar 2. Scatterplot

4.1.7 Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.893 ^a	0.797	0.791	4.322	2.165

Kriteria dalam menentukan ada tidaknya gejala autokorelasi dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson, apabila nilai Durbin Watson lebih dari nilai du dan nilai durbin watson kurang dari nilai $4-du$. Diketahui bahwa nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari model regresi sebesar (2.165). Dengan perhitungan adalah:

$$dU < DW < 4 - dU$$

n (jumlah responden) = 105

k (total variabel bebas dan terikat) = 4

dw (nilai durbin Watson) = 2.165

dL (batas bawah) = 1.6237

dU (batas atas) = 1.7411

$4 - dU = 2.2589$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus $dU < DW < 4-dU$ didapatkan hasil $1.7411 < 2.165$ yang artinya dU kurang dari DW dan DW kurang dari $4-dU$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.942	1.701		5.258	<.001
	Work-Life Balance	0.396	0.089	0.420	4.430	<.001
	Lingkungan Kerja	-0.605	0.088	-0.625	-6.846	<.001
	Etos Kerja	0.654	0.068	1.002	9.621	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data hasil regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.10 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.942 + 0.396 X_1 - 0.605 X_2 + 0.654 X_3 + e$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta diperoleh sebesar 8.942 yang mengindikasikan bahwa jika variabel independent dalam hal ini work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan bernilai sebesar 8.942.
2. Nilai koefisien work-life balance (X1) sebesar 0.396 dengan nilai positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada work-life balance akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.396, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar -0.605 dengan nilai negatif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit lingkungan kerja justru menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.605.
4. Nilai koefisien etos kerja (X3) sebesar 0.654 dengan nilai positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.654.

4.1.9 Koefisien Determinasi R²

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.893 ^a	0.797	0.791	4.322
a. Predictors: (Constant), <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, Etos Kerja				

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Dengan variabel bebas work-life balance (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3) dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0.791 yang berarti sebesar 79.1% yang dapat menjelaskan variabel kinerja (Y), sedangkan 20.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.1.10 Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7396.507	3	2465.502	132.000	<.001 ^b
Residual	1886.484	101	18.678		
Total	9282.990	104			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, Etos Kerja					

Berdasarkan tabel 12. menunjukkan nilai signifikansi adalah < 0.05 dan F hitung 132.000 > F tabel 2.694. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak H1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari work-life balance (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.1.11 Uji t

Tabel 13. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.942	1.701		5.258
	Work-Life Balance	0.396	0.089	0.420	4.430
	Lingkungan Kerja	-0.605	0.088	-0.625	-6.846
	Etos Kerja	0.654	0.068	1.002	9.621
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

1. Pengaruh secara parsial antara work-life balance terhadap kinerja karyawan untuk membuktikan pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n - k - 1)$ atau $t(0.05/2; 105 - 3 - 1)$ sehingga diperoleh tabel t sebesar 1.983.
 - a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Work-Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Work-Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis diatas, terlihat bahwa nilai $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, $4.430 \geq 1.983$ maka H_0 diterima dan nilai probabilitas menunjukkan $<.001 \leq 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Work-Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Faris Collection.
2. Pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n - k - 1)$ atau $t(0.05/2; 105 - 3 - 1)$ sehingga diperoleh tabel t sebesar 1.983.
 - a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis diatas, terlihat bahwa nilai $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, $-6.846 \leq 1.983$ maka H_0 ditolak dan nilai probabilitas menunjukkan $<.001 \leq 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Faris Collection.
3. Pengaruh secara parsial antara etos kerja terhadap kinerja karyawan untuk membuktikan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n - k - 1)$ atau $t(0.05/2; 105 - 3 - 1)$ sehingga diperoleh tabel t sebesar 1.983.
 - a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis diatas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, $9.621 \geq 1.983$ maka H_0 diterima dan nilai probabilitas menunjukkan $<0.001 \leq 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Faris Collection.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection

Hasil penelitian menunjukkan variabel work-life balance (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar <0.001 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan variabel “work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection” adalah terbukti kebenarannya.

Nilai koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0.797$ yang berarti 79.7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel work-life balance (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3). Sedangkan 20.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.2.2 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection

Dari hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4.430 \geq 1.983$ dengan nilai signifikan sebesar <0.001 , karena nilai signifikan kurang dari 5% atau 0.05 maka H_a diterima yang artinya bahwa variabel “work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection”. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta fokus yang optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori dari McDonald dan Bradley dalam Anggreni et al., (2021) work-life balance merupakan perasaan puas akan keterlibatannya di dalam pekerjaan, dimana peran tersebut seimbang dengan peran lain diluar pekerjaannya.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection

Dari hasil uji parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-6.846 \geq 1.983$ dengan nilai signifikan sebesar <0.001 , karena nilai signifikan kurang dari 5% atau 0.05 maka H_a diterima yang artinya bahwa variabel “lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection”. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin buruk lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula kinerja yang mereka hasilkan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya fasilitas pendukung, suasana kerja yang tidak nyaman, atau hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi dan sulit mencapai produktivitas yang optimal. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori dari Sedarmayanti (2001) dalam Gultom et al., (2021) 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.

4.2.4 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection

Dari hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $9.621 \geq 1.983$ dengan nilai signifikan sebesar $< .001$, karena nilai signifikan kurang dari 5% atau 0.05 maka H_a diterima yang artinya bahwa variabel “etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection”. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai. Karyawan dengan etos kerja yang kuat cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas mereka. Sikap ini menciptakan produktivitas yang lebih optimal, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori dari Lawu, (2019) etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection, Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa Ketiga variabel tersebut, yaitu work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja, secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut dapat secara optimal meningkatkan kinerja karyawan. Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini membuktikan bahwa perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kerja-hidup, menyediakan lingkungan kerja yang baik, dan membangun etos kerja yang kuat di antara karyawannya akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia Regita Firdausy, D. (2022). Etos Kerja, P., Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, D., & Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Published By STIE Amkop Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307–318.
- Anggreni, A. S., & Santi Budiani, M. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Jurna; Penelitian Psikologi*, 8(8), 1–15.
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>

- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46–57. <https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>
- Fransisco Nadapdap, B., & Harahap, K. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA | VOLUME*, 3(5). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- Hidayat, R. (2022). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP>, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lawu, S. H. . S. A. . & L. R. (2019). *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. 2(1), 51–60.
- Maharani, S. S., & Dyah Pravitasari, D. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Good Corporate Governance , Dan Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Keuangan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bmt Di Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(1), 113–122. <https://doi.org/10.31932/jpe.v7i1.1531>
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and*

- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Putra, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 4(2), 127.
- Putri, B. A., & Sitohang, S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–16.
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(1), 353–368. <https://doi.org/10.47652/metadata.v4i1.137>
- Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, & Asaloei Sandra. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Wayan, N., Wulandari, R., Pratama, O. S., & Rai, U. N. (2024). PENGARUH IKLIM ORGANISASI , WORK LIFE BALANCE DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL RUANG KOTA DENPASAR PENDAHULUAN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar melakukan perencanaan pembangunan infrastruktur , pembangunan dan peme. 10(1), 31–46. <https://doi.org/10.47329/jurnal>
- Wibowo, F. P., Sugandha, S., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>

Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816->

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. FARIS COLLECTION, SIDOARJO.docx

ORIGINALITY REPORT

13%	19%	11%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	7%
2	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
4	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%