

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

Farras Dwi Afiliya<sup>1</sup>, Ida Aju Brahmasari<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[farrasdwi21@gmail.com](mailto:farrasdwi21@gmail.com)<sup>1</sup>, [brahmasari@untag-sby.ac.id](mailto:brahmasari@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

### *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.*

### Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no  
77.6777

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**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 disebarakan 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 aset 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.

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia baik dari manajemen maupun dari karyawannya karena sumber daya manusia merupakan sarana bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan akan membantu karyawan mengatasi hambatan dan bertahan dalam proses mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang menjadi elemen utama yang dapat menentukan suatu keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dimana karyawan merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, untuk memajukan suatu perusahaan sudah sepantasnya manajemen perusahaan memberikan perhatian penuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Proses pencapaian tujuan perusahaan bukan hanya melibatkan sumber daya manusia saja melainkan sumber daya penunjang lainnya seperti teknologi produk, mesin, uang, dan metode. Namun, sumber daya manusia akan tetap dapat bertahan karena memiliki kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber-sumber daya lain dalam mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Sumber daya manusia juga mampu menggali potensi sumber-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengefisienkan proses produksi didalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dievaluasi untuk memenuhi tujuan organisasi. Kebiasaan kerja karyawan mengevaluasi seberapa baik standar kerja yang telah ditetapkan dapat dipenuhi serta kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja di tempat kerja juga memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, retensi karyawan, dan pertumbuhan ekonomi. Fransisco 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 karyawan merupakan konsep atau upaya untuk mencapai keharmonian antara tanggung jawab dan tuntutan di lingkungan kerja dengan kebutuhan dan keinginan di luar pekerjaan. *Work-life balance* didefinisikan sebagai pencapaian keseimbangan antara tuntutan peran di tempat kerja

dan peran di keluarga Fransisco Nadapdap dan Harahap, (2023). Setiap karyawan memiliki work-life balance yang berbeda-beda karena mereka berasal dari latar belakang yang berlainan. Beberapa aspek yang dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut antara lain adalah perilaku karyawan yang kurang memuaskan seperti masih adanya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jadwal kerja. Menurut Wulandari dan Hadi, (2021) menyatakan bahwa apabila work-life balance tidak diterapkan dengan baik maka akan menimbulkan resiko serius bagi kesejahteraan karyawan, terutama bagi pekerja dan perusahaan. Selain work-life balance faktor lain yang juga berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus selalu diperhatikan oleh Sebagian besar perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Menurut Yantika, (2018) dalam Mujahidin et al., (2023) lingkungan kerja ialah keseluruhan fasilitas serta infrastruktur yang terdapat disekitar pegawai yang tengah melaksanakan profesi itu sendiri. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa termotivasi dan lebih fokus dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan ketidakpuasan, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kualitas kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain work-life balance dan lingkungan kerja, yaitu etos kerja. Menurut Tasmara (2002) dalam Ratri, (2022) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja sendiri berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain, etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan moral karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung bekerja dengan penuh dedikasi, tanggung jawab, dan integritas, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. 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 menjadi masukan kepada Perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang pada umumnya dan perusahaan yang menjadi objek penelitian khususnya dalam mempertimbangkan suatu kebijakan terkait work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada saat ini sumber daya manusia (SDM) perusahaan telah menyadari bahwa sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling memberikan dampak secara langsung pada daya saing sebuah perusahaan. MM, (2020).

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy) Marnis, (2008). Menurut Sutrisno, (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan secara terpadu. Menurut Donni Juni Priansa (2014:7), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

## 2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Mangkunegara A. P., (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) bahwa kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Lubis et al., (2019) dalam Sukmawati et al., (2020) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Hidayat, (2022). Sedangkan dalam Nabawi (2019) mengutip Syamsir, kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku 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 karyawan merupakan konsep atau upaya untuk mencapai keharmonian antara tanggung jawab dan tuntutan di lingkungan kerja dengan kebutuhan dan keinginan di luar pekerjaan. Work-life balance didefinisikan sebagai pencapaian keseimbangan antara tuntutan peran di tempat kerja dan peran di keluarga Badrianto dan Ekhsan dalam Fransisco Nadapdap dan Harahap, (2023). Sementara itu, Nilawati et al., (2019) mengungkapkan bahwa work-life balance memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk mengelola waktu kerja mereka agar dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, dan pendidikan. Menurut 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.

Menurut Lumunon et al., (2019) work-life balance merupakan keadaan di mana seseorang dapat secara efektif mengatur waktu mereka dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Work-life balance dipandang sebagai sarana bagi karyawan untuk menjalani hidup sehat, sehingga konsep ini berdampak pada peningkatan produktivitas

karyawan. Sejauh mana seseorang aktif, puas, dan tidak menimbulkan konflik antara kehidupan pribadi dan profesionalnya dikenal sebagai work-life balance Lukmiati et al., (2020).

Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut Mc Donald *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 merupakan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan Wibowo et al., (2020). Menurut Yantika, (2018) dalam Mujahidin et al., (2023) lingkungan kerja ialah keseluruhan fasilitas serta infrastruktur yang terdapat disekitar pegawai yang tengah melaksanakan profesi itu sendiri. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut Nurhandayani, (2022).

Menurut 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. Gani et al., (2022) mengkatégorikan lingkungan kerja menjadi dua jenis utama: fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik di sekitar tempat kerja, termasuk kondisi ruang kerja, pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antara rekan kerja, interaksi dengan pimpinan, dan kerjasama di antara kelompok kerja. Dalam kedua jenis lingkungan ini, faktor-faktor seperti penggunaan warna, fasilitas, dan hubungan kerja yang baik juga dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi dan kesejahteraan 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 diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah dalam diri seseorang. Jika melihat pengertian etos yaitu sikap moral paling dasar dari seseorang yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan sikap atau moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaan Endrianto, (2021). Menurut Tasmara (2002) dalam Ratri, (2022) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan lain sebagainya. Ginting (2016:7) dalam Putri dan Sitohang, (2022), menyatakan bahwa etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut 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.

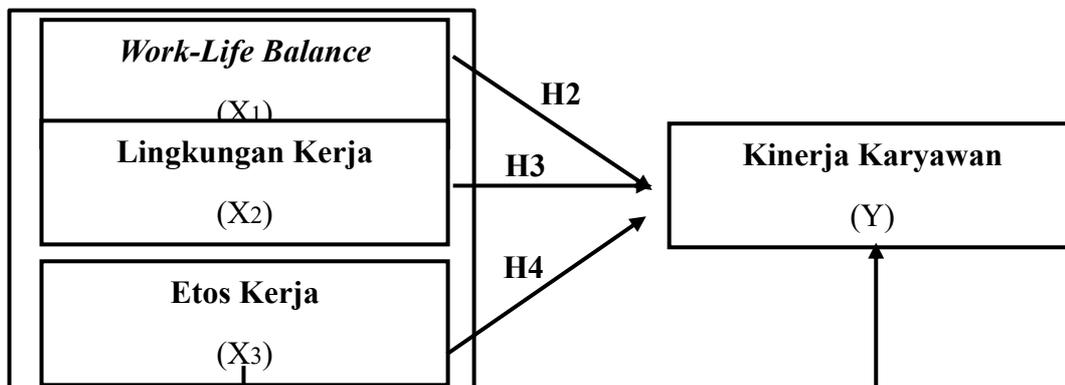
Menurut Sinamo (2008:8) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu Perusahaan menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka 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 menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel penelitian ini. Variabel penelitian ini adalah work-life balance, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan CV. Faris Collection Di Sidoarjo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang berasal dari jawaban responden atas item pertanyaan tertulis di kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian. Dan pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban.

Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Uji instrumen mencakup uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan. Uji validitas menentukan keabsahan kuesioner, sedangkan uji reliabilitas mengukur tingkat kehandalan respons terhadap pernyataan kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik termasuk uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Selanjutnya analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel work-life balance (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Setelah itu dilakukan uji koefisien determinasi  $R^2$  untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan variabel bebas. Terakhir dilakukan uji hipotesis menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **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.

## 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	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	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
	X1.12	0.635	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
	X2.12	0.557	0.1918	Valid
	X3.1	0.693	0.1918	Valid
	X3.2	0.725	0.1918	Valid
Etos Kerja (X3)	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
	Y.1	0.575	0.1918	Valid
	Y.2	0.664	0.1918	Valid
	Y.3	0.608	0.1918	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	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 Kolmogrov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	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 <sup>d</sup>

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

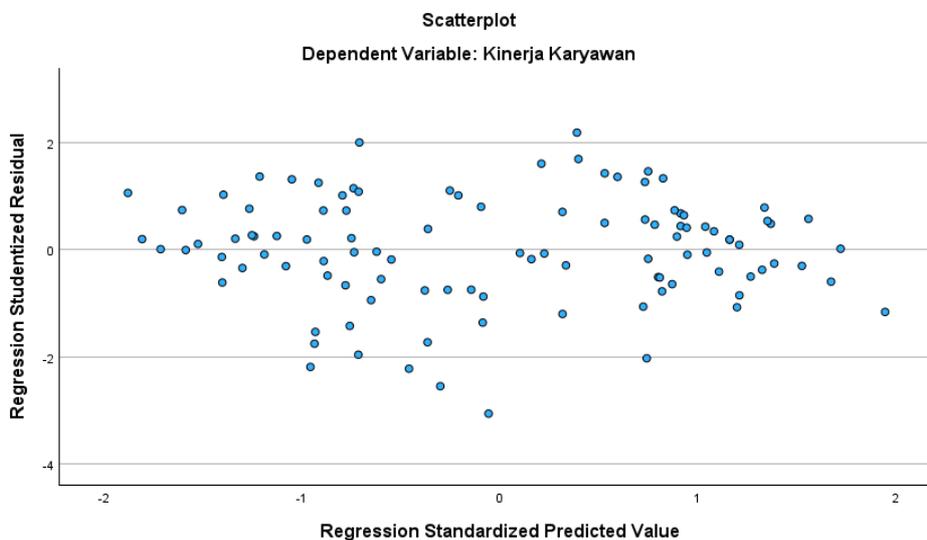
Variabel	Tolerance	VIF
----------	-----------	-----

Work-Life Balance (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 <sup>a</sup>	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 <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.942	1.701		5.258	<.001
	<i>Work-Life Balance</i>	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 R<sup>2</sup>

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.893 <sup>a</sup>	0.797	0.791	4.322

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

Nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> 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 R<sup>2</sup> = 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<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7396.507	3	2465.502	132.000	<.001 <sup>b</sup>
	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  $H_0$  ditolak  $H_1$  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 <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.942	1.701		5.258	<.001
	<i>Work-Life Balance</i>	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						

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.

- Jika t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh Work-Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Jika t hitung  $< t$  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 hitung  $\geq t$  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.

- Jika t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Jika t hitung  $< t$  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 hitung  $\geq t$  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  $t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n - k - 1)}$  atau  $t_{(0.05/2; 105 - 3 - 1)}$  sehingga diperoleh tabel t sebesar 1.983.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , 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  $<.001 \leq 0.05$ . 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  $<.001$  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  $<.001$ , 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  $<.001$ , 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 Firdausyi, 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>
- Francisco 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 Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.
- 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->