

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. LANNA HARITA INDONESIA
KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI



Oleh:

STEFHANI POLOPADANG

NPM 20.61201.054

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAKAHAKAM SAMARINDA**

2025

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. LANNA HARITA INDONESIA
KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI



Oleh:

STEFHANI POLOPADANG

NPM 20.61201.054

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAKAHAKAM SAMARINDA**

2025



UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Februari 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	1.....	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM	2.....	Anggota
3.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : STEFHANI POLOPADANG
NPM : 20.61201.054
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.
Nilai Angka/Huruf : **80,77 / =A=**

Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP., MM.

Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

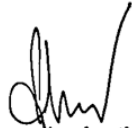
Judul : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. LANNA HARITA
INDONESIA KOTA SAMARINDA**

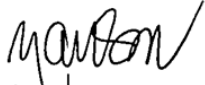
Diajukan Oleh : Stefhani Polopadang
NPM : 20.61201.054
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,

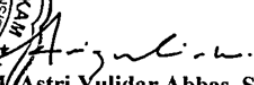
Pembimbing II,


Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M
NIDN : 1114047902


Yeni Yuhdiani, S.Sos., M.M
NIDN : 1120126901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Astri Yulidar Abbas, SE., M.M
NIP : 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Pada Tanggal : 27 Februari 2025

HALAMAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS
PADA :

Hari : Kamis
Tanggal : 27 Februari 2025

Dosen Penguji

1. **Dian Irma Aprianti, S.IP., MM**

2. **Yeni Yahdiani, S.Sos., MM**

3. **Eko Ravi Pratama, SE., MM**

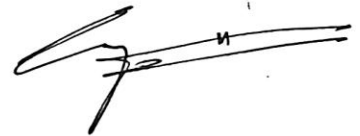
1.



2.



3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa :

Nama : Stefhani Polopadang

NPM : 20.61201.054

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LANNA
HARITA INDONESIA KOTA SAMARINDA**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

No.	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	-	
2.	Yeni Yahdiani, S.Sos., MM	1. Perbaiki tabel hal. 41. 2. Perbaiki margin pada halaman 49, 74 dst.	
3.	Eko Ravi Pratama, SE., MM	1. Cek kembali penulisan (buku pedoman penulisan skripsi).	

RIWAYAT HIDUP



Stefhani Polopadang, Lahir di Loajanan pada tanggal 12 bulan September 2002, merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Tappi Polopadang dan Ibu Yanti Pasulle. Menempuh pendidikan sejak tahun 2007 s.d 2008 di TK R.A. Kartini Kota Samarinda. Melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2008 s.d 2014 di SD Negeri 008 Samarinda, melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 s.d 2017 di SMP Negeri 27 Samarinda, melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017 s.d 2020 di SMK Negeri 5 Samarinda jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran. Pada tahun 2020 terdaftar sebagai Mahasiswi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2023, mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di Kelurahan Handil Baru Darat, Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai Kartanegara.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda**” ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sastra Satu (S-1) pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Banyak pihak yang membantu serta membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Juru selamat tersayang, Tuhan Yesus Kristus yang selalu ada di setiap langkah penulis dalam menyelesaikan perjalanan ini. Terima kasih karena selalu memberikan harapan dan mujizat di waktu yang tepat di tengah keputusasaan penulis. Terima kasih karena sudah menggendong anakmu ini saat ia tidak mampu untuk melangkah maju dan menjadi sumber kekuatan di tengah ketidakpastian. Terima kasih sudah menjadi rumah bagi penulis untuk meneteskan air mata sukacita.
2. Teristimewa kepada Ayahanda Tappi Polopadang dan Ibunda Yanti Pasulle yang senantiasa memberikan semangat, pelukan, doa, kasih sayang, dan selalu mengucapkan terima kasih kepada penulis. Sosok orang tua yang berhasil membuat penulis bangkit dari kata menyerah. Penulis

sadar, bahwa setiap kata dalam skripsi ini adalah buah dari kerja keras dan doa orang tua. Terimakasih atas segala pengorbanan tulus dan kasih yang diberikan yang tak kenal lelah mendoakan, serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.,M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan serta koreksi dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Hj. Yeni Yahdani, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan serta koreksi dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Ibu Dosen dan Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
8. Bapak Suphachai Changsalak selaku *finance & accounting manager* dan Bapak Madan Bit selaku manajer personalia dan seluruh segenap jajaran PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk meneliti di perusahaan tersebut.

9. Rekan seperjuangan yang telah mendukung dalam pembuatan skripsi ini terkhususnya Dewi Arista Putry, Rizki Ayu Ananda, Andi Asrullah, Andre Yoga Sejati Purba, Orpriansyah, Putri Dwi Setiowati.

10. Stefhani Polopadang yaitu diri saya sendiri, terima kasih sudah bertahan atas segala perjuangan, air mata, dan ketidakpastian di perjalanan panjang ini, meskipun seringkali ingin menyerah dan merasa putus asa. Terima kasih karena telah menemukan kekuatan di dalam ketidakpastian dan kegagalan. Terima kasih sudah melibatkan Tuhan Yesus Kristus dalam setiap perjalanannmu dan mengizinkan Tuhan Yesus untuk menjadi batu sandaranmu. Berbanggalah kepada diri sendiri karena telah menjadi pahlawan dalam cerita hidupmu sendiri. Apapun kurangnya mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa didalam skripsi ini masih terdapat kekurangan, tetapi penulis mengharapkan bahwa apa yang ada didalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi mereka yang memerlukan.

Samarinda, 27 Februari 2025

Stefhani Polopadang

DAFTAR ISI

BERITA ACARA.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3 Kinerja	17
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2 Tujuan Manajemen Kinerja	18

2.3.3 Indikator Kinerja	19
2.4 <i>Work Life Balance</i>	20
2.4.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	20
2.4.2 Indikator <i>Work Life Balance</i>	21
2.4.3 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	22
2.5 Lingkungan Kerja	25
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja	26
2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	28
2.6 Motivasi Kerja	30
2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja	30
2.6.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	31
2.6.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	32
2.6.4 Indikator Motivasi Kerja	32
2.7 Model Konseptual.....	33
2.8 Hipotesis.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Metode Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional Variabel	35
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data	40
3.3.1 Wawancara.....	40
3.3.2 Observasi	40
3.3.3 Kuesioner	41
3.4 Metode Analisis	42
3.4.1 Uji Kualitas Data.....	42
3.4.1.1 Uji Validitas	42
3.4.1.2 Uji Reliabilitas	43
3.4.2 Uji Asumsi Klasik	43

3.4.2.1 Uji Multikolinearitas	43
3.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas	44
3.4.2.3 Uji Linearitas	45
3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.4.4 Koefisien Korelasi (R).....	46
3.4.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	46
3.5 Pengujian Hipotesis.....	46
3.5.1 Uji F (Simultan)	46
3.5.2 Uji t (Parsial).....	47
BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	48
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	48
4.2 Sejarah Singkat PT. Lanna Harita Indonesia.....	49
4.3 Visi dan Misi PT. Lanna Harita Indonesia	49
4.3.1 Visi PT. Lanna Harita Indonesia.....	49
4.3.2 Misi PT. Lanna Harita Indonesia	50
4.4 Struktur Organisasi PT. Lanna Harita Indonesia	50
4.4.1 Tugas Pokok PT. Lanna Harita Indonesia	51
4.5 Karakteristik Responden	61
4.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.5.2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Usia	61
4.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
BAB V PEMBAHASAN	63
5.1 Analisis Data Hasil Penelitian	63
5.1.1 Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	63
5.1.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)	65
5.1.3 Variabel Motivasi Kerja (X3)	66
5.1.4 Variabel Kinerja (Y).....	68
5.2 Pengujian Kualitas Data	70
5.2.1 Uji Validitas	70
5.2.2 Uji Reliabilitas	71
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	72

5.3.1 Uji Multikolinearitas	72
5.3.2 Uji Heteroskedastisitas	73
5.3.3 Uji Linearitas	74
5.4 Analisis Regresi Linear Berganda	76
5.5 Koefisien Korelasi (R)	78
5.6 Koefisien Determinasi (R^2)	79
5.7 Pengujian Hipotesis.....	80
5.7.1 Uji F (Secara Simultan)	80
5.7.2 Uji t (Secara Parsial).....	81
5.8 Pembahasan	82
5.8.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	82
5.8.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	85
5.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	87
5.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) ..	88
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
6.1 Kesimpulan.....	90
6.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Batu Bara.....	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 5.1 Rekapitulasi Hasil <i>Work Life Balance</i> (X1)	63
Tabel 5.2 Rekapitulasi Hasil Lingkungan Kerja (X2)	65
Tabel 5.3 Rekapitulasi Hasil Motivasi Kerja (X3)	67
Tabel 5.4 Rekapitulasi Hasil Kinerja (Y).....	68
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	70
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	71
Tabel 5.7 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 5. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 5.9 Hasil Uji Linearitas Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	75
Tabel 5.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	75
Tabel 5.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	76
Tabel 5.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 5.13 Koefisien Korelasi (R).....	78
Tabel 5.14 Koefisien Determinasi (R^2).....	79
Tabel 5.15 Uji F (Secara Simultan)	80
Tabel 5.16 Uji t (Secara Parsial).....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Gedung dan Lokasi Perusahaan.....	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....	98
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	99
Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi	103
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	105
Lampiran 5 Bukti Dokumentasi	110

ABSTRAK

Stefhani Polopadang, Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing I, Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP.,M.M dan Dosen Pembimbing II, Ibu Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos.,M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan variabel *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini dalam penelitian adalah berjumlah 175 orang dengan jumlah sampel yaitu 102 sampel.

Hasil analisis menyimpulkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah melalui optimalisasi kinerja karyawan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemandirian organisasi atau perusahaan, karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan akan membuka peluang lebih besar untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa meningkatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan kompetensi teknis mereka. Tetapi kinerja karyawan juga dapat bervariasi, ada kalanya meningkat, dan ada kalanya menurun. Penurunan kinerja yang serius bahkan dapat membuat perusahaan kehilangan reputasi di mata masyarakat. Berikut adalah hasil produksi batu bara PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda:

**Tabel 1.1 Jumlah Produksi Batu Bara
PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda**

Tahun	Target Produksi Perusahaan	Capaian Produksi	Keterangan
2021	3,500,000 ton	3,172,686,68 ton	Tidak Tercapai

2022	3,500,000 ton	3,549,724,776 ton	Tercapai
2023	3,500,000 ton	3,317,371,462 ton	Tidak Tercapai

Sumber : Audit PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda

Berdasarkan hasil tabel produksi di atas menyatakan bahwa produksi PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan pencapaian yang baik dalam mendekati atau melebihi target produksi yang ditetapkan sesuai PKP2B No. 112/37.02/DJB/2017 untuk Kota Samarinda dan PKP2B No. 112/37.02/DJB/2017 untuk Kabupaten Kutai Kartanegara. Pada tahun 2021, produksi mencapai 3,172,686.68 ton dari target 3,500,000 ton, diikuti peningkatan signifikan pada tahun 2022 menjadi 3,549,724.776 ton yang melebihi target. Meski di tahun 2023 produksi sedikit menurun menjadi 3,317,371.462 ton.

Pencapaian yang stabil ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, karena keberhasilan mendekati atau melampaui target produksi meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Ketika hasil produksi menunjukkan kemajuan, karyawan cenderung lebih bersemangat untuk bekerja dengan baik, menjaga kualitas kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance* atau keseimbangan antar kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan konsep yang menekankan pentingnya keseimbangan antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dengan waktu yang dihabiskan untuk aktifitas diluar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, dan kehidupan sosial. Pada masa modern

ini, memegang peranan penting bagi produktifitas sehari-hari. Dapat dikatakan bahwa *work life balance* yang baik.

Jam kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan biasanya menetapkan jam kerja sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020). Berdasarkan pasal 77, jam kerja normal karyawan maksimal adalah 8 jam per hari atau 40 jam per minggu. Jika diperlukan lembur, pasal 78 mengatur bahwa jam lembur tidak boleh lebih dari 4 jam per hari atau 18 jam per minggu. Selain itu, pasal 79 mengatur hak istirahat dan cuti bagi karyawan, termasuk istirahat selama 30 menit setelah bekerja selama 4 jam dan 1 hari libur untuk jadwal kerja 6 hari seminggu. Karyawan juga memiliki hak cuti, seperti 12 hari cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan dan jenis cuti lain yang sesuai dengan peraturan. Peraturan ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat agar karyawan dapat berkerja secara optimal.

Kebijakan ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan waktu pribadi karyawan. karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung lebih bahagia, kurang stres, dan lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kelelahan, menurunnya kesehatan mental, serta menurunnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh, Savitra *et al* (2022) menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. PLN Gardu Induk Kawangkoan.

Selain itu, lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mencakup aspek fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang bersifat material dan dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja fisik meliputi meja dan kursi ergonomis, alat komunikasi seperti komputer dan telepon, alat tulis, alat pemadam kebakaran, jalur evakuasi, kotak P3K, toilet yang terawat, pencahayaan, ventilasi yang baik, serta ruang istirahat seperti pantry dan area hijau. Fasilitas tersebut menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan.

Selanjutnya yaitu lingkungan kerja non-fisik memiliki aspek-aspek sosial, budaya, dan psikologis yang mendukung kinerja karyawan. Hubungan antara karyawan, atasan dan bawahan terjalin baik, didukung oleh komunikasi yang lancar, rasa saling menghargai, dan dukungan dari rekan kerja. Suasana kerja yang tercipta nyaman dan kondusif, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Meskipun perusahaan belum mengadakan kegiatan sosial seperti family gathering untuk mempererat hubungan diluar pekerjaan, hal ini tidak menjadi hambatan dalam menjaga keharmonisan ditempat kerja. Perusahaan melakukan berbagai cara, seperti mengadakan rapat rutin, briefing harian untuk memberikan arahan yang jelas, serta pendelegasian tugas yang teratur. Langkah-langkah ini membantu menjaga komunikasi yang baik, memperkuat kerja sama antar karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja karyawan.

Dengan pendekatan ini, perusahaan tetap berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif meskipun tanpa kegiatan sosial di luar pekerjaan formal.

Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kondisi lingkungan fisik yang nyaman dan fasilitas yang memadai, ditambah dengan lingkungan kerja non-fisik yang harmonis dan kondusif dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja. Dimana meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai.

Motivasi kerja juga merupakan elemen kunci yang sangat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang memicu karyawan untuk bekerja keras, berkomitmen, dan berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan finansial, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, serta kepuasan dari pekerjaan itu sendiri. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah peluang promosi jabatan, yang dapat berbentuk promosi vertikal maupun promosi horizontal. Promosi vertikal adalah peningkatan jabatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi, sedangkan promosi horizontal memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpindah ke posisi lain di level yang sama tetapi dengan tugas dan tantangan baru.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda. Bahwa perusahaan juga menyediakan program pengembangan karir untuk membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendapatkan promosi dan jabatan baru. Program ini mencakup pelatihan, mentoring, dan bimbingan yang dirancang untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan di posisi yang lebih tinggi atau berbeda. Dengan adanya peluang promosi dan program pengembangan karir yang terstruktur, karyawan termotivasi untuk terus berkembang dan berprestasi. Sebaliknya, kurangnya peluang promosi dan pengembangan karir dapat menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja individu maupun perusahaan.

Berdasarkan dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan dalam aspek-aspek tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda?

2. Apakah *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti meneliti bagaimana pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda hingga februari 2025 baik itu secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara universal terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM). Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian berikutnya serta memperluas wawasan tentang teori-teori yang ada untuk penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk membuat alternatif formula strategi agar tujuan organisasi dapat terwujud.

3. Sebagai salah satu syarat guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sastra Satu (S-1) pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pembahasan sistematis, maka penulisan hasil penelitian ini akan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori, model konseptual, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang metode penelitian, kata kunci yang digunakan, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisis, pengujian hipotesis, hasil dan analisis.

BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Menguraikan tentang umum objek penelitian, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan tugas pokok perusahaan.

BAB V PEMBAHASAN

Menguraikan tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ada beberapa sumber penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti lain sebagai pedoman penulis dengan judul yang sejenis sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mardiana Mardiana, H. Suwanto, Fitri Kumalasari (2023).	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusus, Kab Kolaka Utara).	<i>Work life balance</i> (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian menyatakan bahwa <i>work life balance</i> (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Citra Silika Mallawa terdapat pengaruh positif dan signifikan.	1. Persamaan dari penelitian tersebut adalah pada variabel bebas dan variabel terikat. 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. 3. Menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data.	1. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji measurement model (outer model). 2. Pada pengujian model struktural (inner model) menggunakan Smart PLS 4.0 3. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2023. 4. Terdapat perbedaan pada

					4. Teknik pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas	objek yang diteliti.
2.	Tifani Nur Adinda, Muhammad Aziz Firdaus, Syahrumsyah Agung (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (di PT. Antam Tbk (UIBPPEI) Pongkor)	Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan.	1. Persamaan dari penelitian tersebut adalah pada variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. 3. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner.	1. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM). 2. Teknik pengolahan data pada penelitian tersebut yaitu dengan bantuan program SmartPLS 4.0 3. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2023. 4. Terdapat perbedaan pada objek

						yang diteliti.
3.	Fira Nurislami, Ulil Amri (2024)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan, Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Etika Sumber Alam Palembang	Pelatihan kerja (X1), Pemberdayaan Karyawan (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).	Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan	1. Persamaan dari penelitian tersebut adalah pada variabel bebas yaitu, lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. 3. Teknik sampel menggunakan teknis sampel jenuh. 4. Menggunakan SPSS.	1. Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2024. 2. Terdapat perbedaan pada objek yang diteliti.

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Wibowo (2012:15), sumber daya manusia yaitu sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Raymond (2010:5), human resources management atau sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan pengelolaan hubungan, kebijakan, dan praktik yang mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif dan efisien.

2.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021:14) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan uraian tugas, persyaratan jabatan, dan evaluasi pekerjaan.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian karyawan.
- i. Mengelola mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Dalam melakukan peranan manajemen sumber daya manusia tersebut maka peneliti akan menjelaskan masalah-masalah dalam kepegawaian yaitu pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, dan koordinasi dalam organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi dan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengelola seluruh karyawan agar sesuai dengan peraturan dan bekerja sesuai yang telah direncanakan oleh perusahaan

e. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja sama,

penempatan, orientasi dan pembinaan untuk memperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teori konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan dalam mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk membangun kerja sama yang sinkron dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat terus bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial.

k. **Pemberhentian**

Pemberhentian adalah berakhirnya masa kerja seseorang di perusahaan. Pemberhentian dapat disebabkan oleh kehendak karyawan, kehendak perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun dan alasan lainnya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Menurut Kristiyanti dan Widyaningrum (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh belajar serta keinginan untuk berprestasi dan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dinilai berdasarkan kualitas dan

kuantitas dari tugas yang dilaksanakan sesuai tanggung jawab diberikan. kinerja dipengaruhi oleh kemampuan alami, kemampuan yang diperoleh melalui pembelajaran, serta keinginan untuk berprestasi. Manajemen kinerja membantu mencapai visi dan misi perusahaan dengan memaksimalkan potensi karyawan, dan penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang.

2.3.2 Tujuan Manajemen Kinerja

Menurut Fahmi (2017:178) ada beberapa tujuan manajemen kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi suatu perusahaan.
- b. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
- c. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- d. Memberikan kesempatan individu dalam mengungkapkan aspirasi dan perhatian tentang pekerjaan mereka.
- e. Memungkinkan individu dalam mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja.
- f. Menunjukkan setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu dalam melakukan tugasnya.
- g. Membantu orang-orang memiliki kualitas tinggi dalam meningkatkan kinerja mereka.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Fahmi (2017:28) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Pengukuran kinerja merupakan untuk evaluasi kualitas atau efektivitas kerja yang dihasilkan melalui teknik tertentu.

b. Kuantitas

Salah satu variabel yang mungkin untuk mengukur kinerja adalah kuantitas atau volume keluaran. Dengan kata lain, kuantitas adalah bentuk produksi yang dapat diukur dalam unit moneter, jumlah barang individual, dan jumlah keseluruhan siklus ekonomi.

c. Waktu (Jangka Waktu)

Setiap jenis pekerjaan memiliki tenggat waktu untuk menyelesaikannya artinya ada pekerjaan yang memiliki batas waktu minimum dan maksimum yang harus diselesaikan oleh setiap pekerja dengan batas waktu.

d. Penekanan Biaya

Setiap unit operasional dalam organisasi berfungsi dalam anggaran yang telah ditentukan sebelumnya yang mencakup semua biaya yang diproyeksikan.

e. Pengawasan

Sangat penting untuk melakukan pengawasan rutin terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sedang berlangsung di setiap proyek perusahaan.

f. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering menacu pada kerja sama atau keharmonisan antara karyawan dan manajer, karyawan dengan karyawan lainnya. Dalam hal ini karyawan mengetahui cara menghargai karyawan lain atau bekerja sama.

2.4 Work Life Balance

2.4.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa *work life balance* tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja.

Sedangkan menurut Greenhaus dan Allen (dalam Putri Bayini 2021) mendefinisikan *work life balance* sebagai sejauh mana efektivitas individu dan kepuasan dalam peran pekerjaan dan keluarga yang kompatibel dan prioritas peran kehidupan individu pada suatu titik waktu tertentu.

Menurut Clark (dalam A. Wicaksana *et al*, 2020) *work life balance* berhubungan dengan adanya antara waktu dan usaha dalam bekerja dan menjalani berbagai aktivitas diluar pekerjaan untuk mencapai kehidupan yang harmonis. Menurut Delecta (dalam Mardiana *et al*, 2023) *work life balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2013) karyawan yang memiliki tingkat *work life balance* yang baik lebih mampu mengelola beban kerja, dan tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan ini, mereka

cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen lebih tinggi, serta mampu memberikan performa terbaik di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan minim konflik, sehingga keduanya dapat dijalani secara efektif dan harmonis.

2.4.2 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2005) dapat disimpulkan terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi *work life balance* seseorang yaitu sebagai berikut:

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Keseimbangan waktu mengenai tentang waktu yang dihabiskan ditempat kerja dan perannya diluar pekerjaan. Waktu yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dalam sebuah perusahaan atau organisasi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, contohnya saja seorang pegawai selain bekerja mereka juga membutuhkan hobinya ataupun berlibur dan berkumpul bersama teman berserta keluarga mereka.

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keseimbangan dalam keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologis antara karir dan keluarga yang harus seimbang. Apabila seseorang sudah mencapai keseimbangan peran mereka tidak akan mengalami kebingungan dan konflik baik dalam kehidupan pekerjaan maupun pribadi, misalnya stress kerja.

c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Keseimbangan kepuasan sendiri mengenai tentang tingkat kepuasan seseorang dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kepuasan yang dirasakan, individu merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan dalam menjalani kehidupan pribadi mereka.

2.4.3 Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (dalam A. Wicaksana *et al*, 2020) terdapat dimensi dalam mengukur *work life balance* yaitu sebagai berikut:

a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Dalam dimensi ini dijelaskan seberapa jauh pekerjaan yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Terdapat beberapa indikator pada dimensi ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Jumlah jam kerja yaitu seberapa lama individu menghabiskan waktu untuk bekerja.
- 2) Waktu bersama keluarga, karena terlalu lama menghabiskan waktu ditempatkan kerja membuat individu untuk berkumpul bersama keluarga menjadi kurang.
- 3) Waktu untuk kehidupan pribadi, yaitu waktu yang dihabiskan individu dalam kehidupan pribadinya seperti melakukan kegiatan sesuai hobinya dan berkumpul bersama teman-temannya ataupun melakukan *me time*.

b. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Dalam dimensi ini dijelaskan seberapa jauh kehidupan pribadi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Terdapat beberapa dimensi pada dimensi ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengambilan keputusan, yaitu menjelaskan mengenai apakah dalam pengambilan keputusan individu di kantor dapat dipengaruhi oleh kehidupan pribadi.
- 2) Tanggung jawab terhadap keluarga; apakah konflik yang terjadi dalam keluarga dapat mengganggu aktivitas pekerjaan individu di kantor.
- 3) Penyelesaian tugas yang tepat waktu, yaitu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu akan memberikan individu kesempatan waktu luang lebih banyak untuk kehidupan pribadi mereka.
- 4) Beban kerja, yaitu adanya beban kerja yang dirasakan individu saat perusahaan memberikan individu job desk atau pekerjaan.

c. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dalam ini dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan

pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Terdapat beberapa indikator pada dimensi ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana lingkungan kerja, yaitu meningkatkan kinerja individu dalam bekerja dapat dikarenakan keadaan dan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 2) Hubungan dengan atasan/bawahan, yaitu dengan adanya hubungan yang baik antara individu dengan rekan kerja atau atasan/bawahan dapat mendukung individu dalam kinerja yang baik.
- 3) Kehidupan sosial diluar pekerjaan, yaitu hubungan pertemanan individu bisa memberi pengaruh dengan peningkatan performa pekerjaan.

d. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dalam dimensi ini dijelaskan mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Indikator pada dimensi ini yaitu mengimplementasikan pelatihan dan pengetahuan yang didapat dari tempat kerja di kehidupan pribadi. Individu yang memiliki *work life balance* yaitu tercapainya kepuasan dan keseimbangan antara keterlibatan psikologis serta pembagian waktu antara kehidupan pribadinya, walaupun penilaian dan persepsi setiap orang tentang *work life balance* berbeda-beda.

Sedangkan, individu yang tidak memiliki *work life balance* yaitu ketika tidak tercapainya kepuasan dan tidak adanya keseimbangan antara keterlibatan psikologis dan pembagian waktu dari keduanya. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tercapainya tingkat *work life balance* yang diinginkan seseorang yaitu terdapat kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai.

Menurut Rivai (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang akan dibebankan. Menurutnya, lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Dengan demikian, Rivai menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendorong motivasi karyawan untuk lebih produktif dan meningkatkan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti mengemukakan bahwa lingkungan kerja

yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas.

Sedangkan menurut Kamarudin (2003:128) adalah kehidupan sosial, psikologi, fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Kasmir (2016:77) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang berperan penting dalam mendukung atau menghambat tugas karyawan.

2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

a. Faktor lingkungan fisik.

Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

- 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat *visul privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor lingkungan psikis

Menurut Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 3) Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan,

apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

- 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha yang positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya; persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik antara lain:

1) Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk berkerja.

5) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Fasilitas

Fasilitas perusahaan dapat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik antara lain:

1) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghagai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.6 Motivasi Kerja

2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *moreve* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan penuh semangat agar mencapai tujuan tertentu. Motivasi dianggap penting dalam

menentukan kinerja karyawan karena tingkat motivasi akan mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan menekankan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan atasan sangat mempengaruhi motivasi, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Jika karyawan merasa termotivasi oleh pengakuan, keamanan kerja, dan hubungan kerja yang baik, mereka cenderung lebih produktif dan kinerjanya meningkat.

Menurut Mangkunegara (2017:93) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan menggerakkan karyawan untuk bertindak dan mencapai tujuan dengan semangat, produktivitas dan optimal.

2.6.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:146) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.6.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:150) ada dua jenis motivasi yaitu :

a. Motivasi positif (*Intensif Positif*)

Motivasi positif (*Intensif Positif*) adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negatif (*insentif negatif*) adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.6.4 Indikator Motivasi Kerja

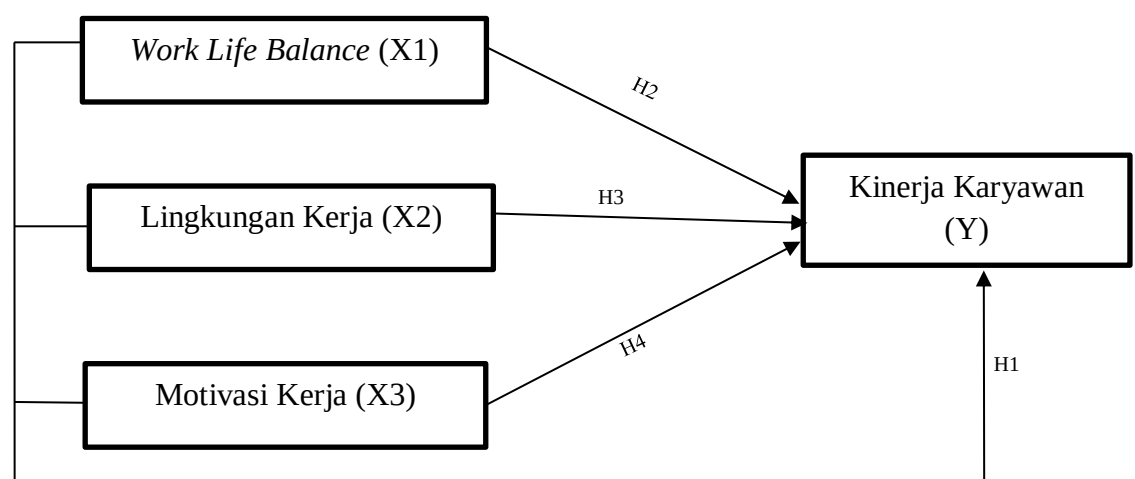
Menurut Hasibuan (2017:145) indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.
- b. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- c. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
- d. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.7 Model Konseptual

Berikut ini merupakan model konseptual untuk penelitian seperti digambarkan pada sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Konseptual



2.8 Hipotesis

- a. Ho1 : *Work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Ha1 : *Work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.
- b. Ho2 : *Work Life Balance* berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Ha2 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.
- c. Ho3 : Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Ha3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.
- d. Ho4 : Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Ha4 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) tujuan utama dari penelitian kuantitatif adalah untuk menarik kesimpulan mengenai topik tertentu dengan menggunakan bukti numerik dan statistik yang telah dikumpulkan secara eksplisit untuk mencapai kesimpulan tersebut.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan salah satu cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi serta permasalahan mengenai suatu objek melalui pendekatan-pendekatan melalui variabel-variabel yang telah ditetapkan yaitu sebagai berikut:

3.2.1 *Work Life Balance*

Work life Balance adalah bahwa *work life balance* tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda. Dengan indikator sebagai berikut :

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Keseimbangan waktu mengenai tentang waktu yang dihabiskan ditempat kerja dan perannya diluar pekerjaan.

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keseimbangan dalam keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologis antara karir dan keluarga yang harus seimbang.

c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Keseimbangan kepuasan sendiri mengenai tentang tingkat kepuasan seseorang dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

3.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda, dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan indikator sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja fisik antara lain:

1) Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

3) Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk berkerja.

5) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Fasilitas

Fasilitas perusahaan dapat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik antara lain:

1) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghagai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja.

3.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam atau luar diri karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda, untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan penuh semangat agar mencapai tujuan tertentu. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkannya suatu tantangan, untuk maju, dan berkembang.
- b. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu keinginan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- c. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
- d. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

3.2.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas dari tugas yang dilaksanakan sesuai tanggung jawab diberikan. Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas

Pengukuran kinerja merupakan untuk evaluasi kualitas atau efektivitas kerja yang dihasilkan melalui teknik tertentu.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah bentuk produksi yang dapat diukur dalam unit moneter, jumlah barang individual, dan jumlah keseluruhan siklus ekonomi.

c. Waktu (Jangka Waktu)

Setiap jenis pekerjaan memiliki tenggat waktu untuk menyelesaikannya artinya ada pekerjaan yang memiliki batas waktu minimum dan maksimum yang harus diselesaikan oleh setiap pekerja dengan batas waktu.

d. Penekanan Biaya

Setiap unit operasional dalam organisasi berfungsi dalam anggaran yang telah ditentukan sebelumnya yang mencakup semua biaya yang diproyeksikan.

e. Pengawasan

Sangat penting untuk melakukan pengawasan rutin terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sedang berlangsung di setiap proyek perusahaan.

f. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering menacu pada kerja sama atau keharmonisan antara karyawan dan manajer, karyawan dengan karyawan lainnya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:119) populasi digunakan untuk menggambarkan sekelompok entitas yang memiliki kuantitas dan fitur spesifik yang telah ditentukan sebelumnya, yang memungkinkan pembentukan kesimpulan berdasarkan signifikansi statistik. Inferensi dapat diturunkan dari karakteristik

yang ditunjukkan oleh suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Lanna Harita Indonesia yaitu 175 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda yang jumlah populasi sebanyak 102 orang yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengamatan langsung, di mana peneliti secara fisik berinteraksi dengan objek penelitian untuk mengumpulkan data adalah pendekatan yang diambil untuk penelitian khusus ini. Cara peneliti mendapatkan data yaitu adalah sebagai berikut:

3.3.1 Wawancara

Wawancara adalah mencari informasi dengan mengadakan percakapan yang berupa pertanyaan yang peneliti ajukan secara langsung kepada karyawan atau responden dan juga kepada kepala bagian yang diberikan wewenang untuk memberikan jawaban atau penjelasan yang berhubungan dengan penelitian. Peneliti menggali informasi yang ingin diketahui dari responden secara mendalam dan dengan memperhatikan segala bentuk informasi yang bersifat pribadi.

3.3.2 Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang menjadi sumber

daya bagi peneliti untuk mengetahui perilaku individu, proses pekerjaan dan gejala-gejala pada objek tersebut. Karena apa yang diucapkan dan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan biasanya tidak sama, obeservasi juga merupakan bagian penting dari proses pengumpulan pengetahuan.

3.3.3 Kuesioner

Individu diminta dengan hormat untuk melengkapi serangkaian pernyataan yang disajikan sebagai pertanyaan dalam bentuk kuesioner, yang berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Google Form* sebagai platform pengumpulan data, dimana proses menjadi lebih efisien fleksibel. peneliti. Peneliti dapat membuat kuesioner digital dan menyebarkannya melalui tautan yang mudah diakses secara online. Responden dapat mengisi kuesioner menggunakan komputer dan ponsel kapan saja dan di mana saja, tanpa perlu bertemu dengan peneliti. Ini mempermudah dan mempercepat pengumpulan data. Skala likert dipilih sebagai instrumen pengukuran yang disukai untuk tujuan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019:165) skala likert merupakan skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan fenomena sosial. Dengan demikian pendekatan skala likert yaitu :

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Pernyataan	Penilaian
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019:165)

3.4 Metode Analisis

Dalam penelitian ini metode analisis menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dengan tujuan untuk mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data sehingga lebih cepat dan tepat. Validitas hipotesis atau survei sangat bergantung pada ketergantungan data yang digunakan untuk tujuan pengujian. Jika alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ditemukan tidak dapat diandalkan dan kurang akurat, dan pengetahuan yang dihasilkan dari usaha ini akan sia-sia. Tes dan pengukuran berfungsi sebagai bukti empiris yang memperkuat keandalan dan keakuratan data.

3.4.1 Uji Kualitas Data

3.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner memiliki validitas, seperti yang dijelaskan oleh Ghazali (2018:51). Dikatakan bahwa kuesioner dapat dianggap asli jika tanggapan atas pertanyaannya secara efektif mengungkapkan variabel yang diinginkan. Metode yang dipakai yaitu dengan membandingkan nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ dari r tabel, maka item instrumen atau pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid atau sah).

- 2) Jika $r \text{ hitung} < \text{dari } r \text{ tabel}$, maka instrumen atau item-item tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik yang digunakan untuk menilai presisi dan konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner berfungsi sebagai indikator variabel. Pengukuran tunggal dilakukan, diikuti dengan perbandingan dengan pertanyaan berikutnya untuk memastikan ada tidaknya korelasi antara tanggapan. Hal ini dilakukan untuk memastikan kehandalan (Ghozali, 2018). Suatu variabel dinyatakan *reliabel* jika nilai *Cornbach Alpha* > 0.60 . dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu:

- 1) Jika nilai *Cornbach Alpha* > 0.60 maka instrumen kuesioner handal (*reliabel*).
- 2) Jika nilai *Cornbach Alpha* < 0.60 maka instrumen kuesioner dinyatakan tidak handal (*reliabel*).

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independent (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independent. Untuk menguji ada atau tidak multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance dan Variabel Inflation Factor (VIF).

Hipotesis :

H_0 : Tidak terjadi multikolinearitas

H_a : Terjadi multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ atau sama dengan nilai $tolerance < 0.10$ maka terdapat multikolinearitas, artinya tolak H_0 .
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ atau sama dengan nilai $tolerance > 0.10$ maka tidak terdapat multikolinearitas, artinya tidak tolak H_0 .

3.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021:178), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 25 dengan Uji *glejser*.

Hipotesis :

H_0 : Terdapat heteroskedastisitas

H_a : Tidak terdapat heteroskedastisitas

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Jika $c^2 \text{ hitung} < c^2 \text{ tabel}$, artinya tolak H_0 .

- 2) Jika c^2 hitung $>$ c^2 tabel, artinya tidak tolak H_0 .

3.4.2.3 Uji Linearitas

Menurut Gunawan (2020:63) Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*linearity*) lebih dari 0,05.

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independent dengan variabel dependent. Berikut adalah model regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Variabel Bebas

X1 = *Work Life Balance*

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = Variabel Residual (error)

3.4.4 Koefisien Korelasi (R)

Menurut Ghazali (2021:147), pengujian koefisien korelasi adalah uji untuk menentukan hubungan dan menguji hipotesis antar dua variabel dalam kasus dimana kedua variabel berbentuk rasio atau interval. Jika nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai positif, maka kedua variabel memiliki hubungan yang searah atau biasa disebut korelasi positif, yang berarti bahwa variabel bebas dan variabel terikat mengalami kenaikan.

3.4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (dalam Hari Patandung & Asep Deni, 2020) koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$ nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

3.5 Pengujian Hipotesis

3.5.1 Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2016:96) Uji F digunakan untuk menentukan apakah semua faktor independen memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel dependen. Standar pengujian uji F sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikan < 0.05 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Apabila nilai signifikan > 0.05 atau $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016:97) uji t digunakan untuk menunjukkan tingkat ketergantungan antara variabel independen dan dependen. Standar pengujian uji t sebagai berikut:

- a. Apabila signifikan $t_{tabel} > t_{hitung}$, artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila signifikan $t_{tabel} < t_{hitung}$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

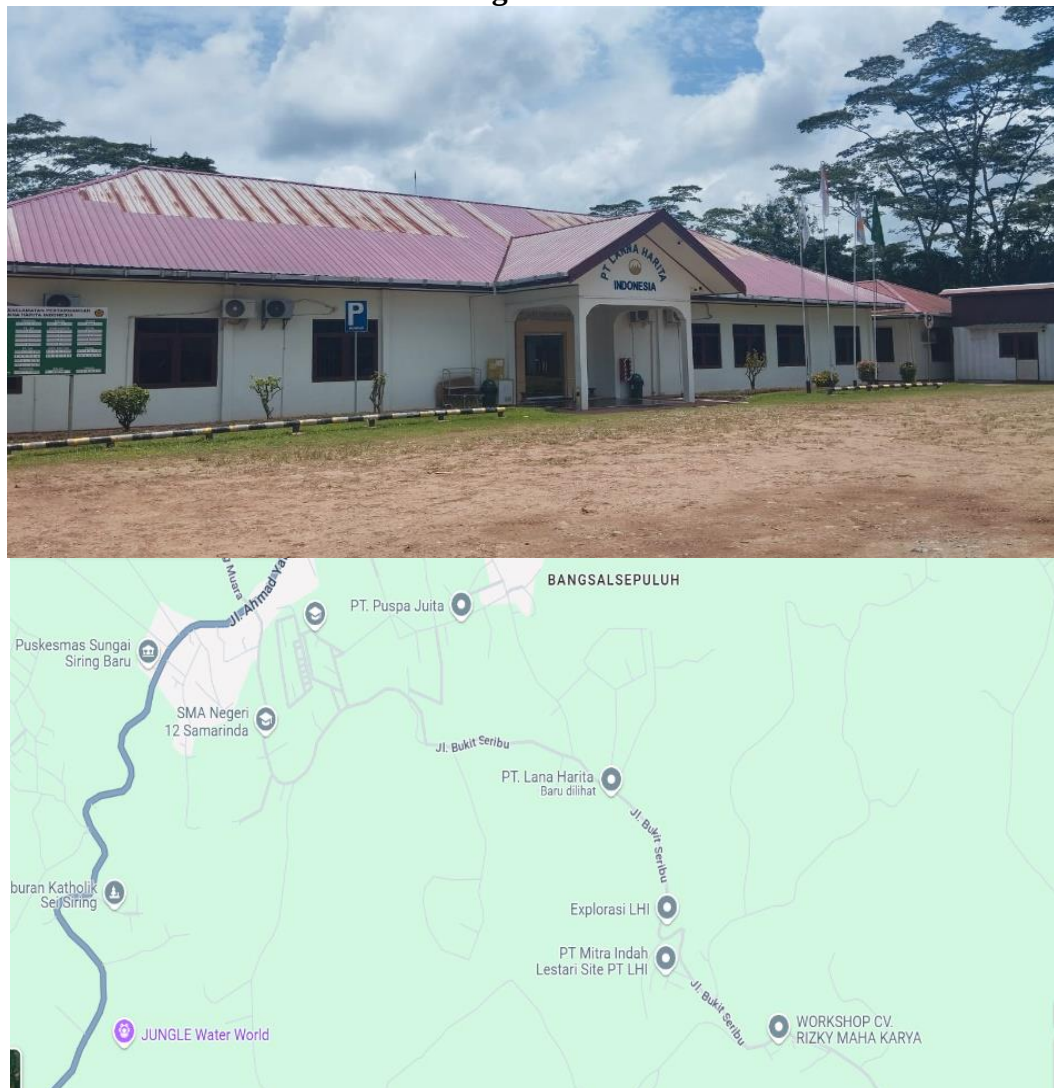
BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang dijadikan sebagai penelitian adalah PT. Lanna Harita Indonesia adalah salah satu perusahaan penambangan baru bara yang beralamat di Jl. Bukit Seribu Kelurahan Sungai Siring, Kecamatan Samarinda Utara, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur.

Gambar 4.1 Gedung dan Lokasi Perusahaan



4.2 Sejarah Singkat PT. Lanna Harita Indonesia

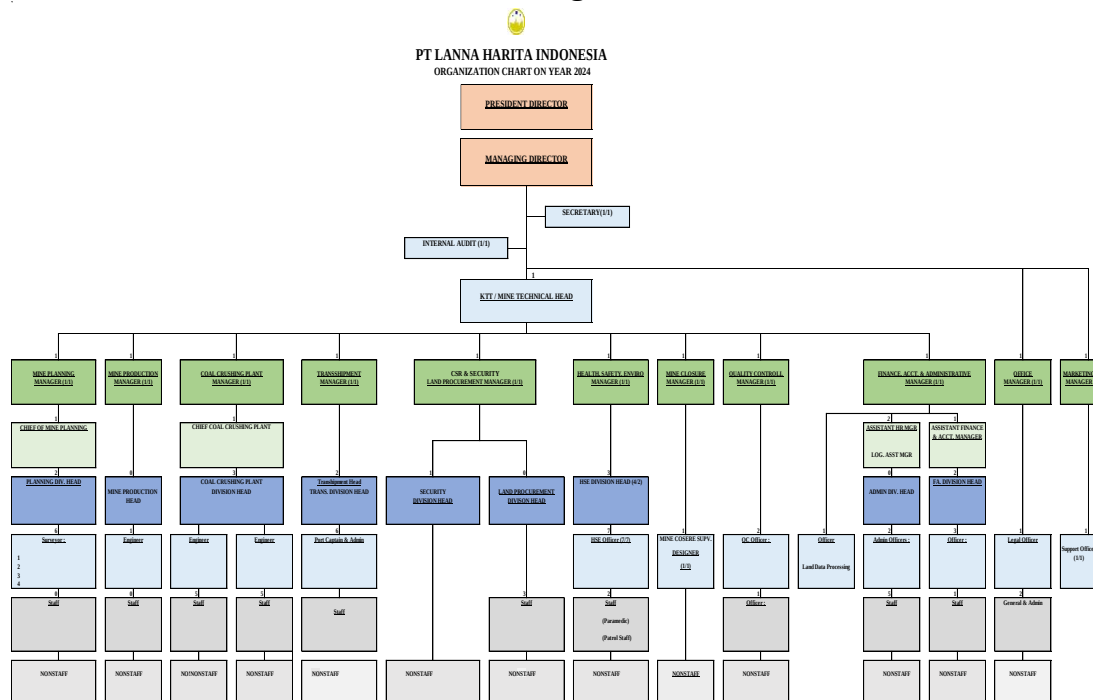
PT. Lanna Harita Indonesia adalah perusahaan tambang batu bara yang berbasis di Indonesia dan merupakan bagian dari Lanna Resources Public Co.,Ltd yang merupakan perusahaan induk yang berbasis di Thailand. Lanna Resources memiliki saham mayoritas sebanyak 55% di PT. Lanna Harita Indonesia berkerja sama dengan mitra lokal Indonesia.

PT. Lanna Harita Indonesia berdiri sejak 19 Februari 1998 dengan luas awal konsesi 60.560 hektar yang kemudian berkurang menjadi 17.491 hektar pada tahun 2017. Perusahaan ini beroperasi berdasarkan Perjanjian Karya Pengusahaan Penambangan Batubara (PKP2B) yang ditandatangani pada 29 September 2001 antara PT. Lanna Harita Indonesia dan Pemerintah Indonesia yang diwakili oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral. PKP2B ini mencakup wilayah seluas 17,491 hektar, memberikan hak kepada PT. Lanna Harita Indonesia untuk produksi dan distribusi batubara selama 30 tahun, dari tahun 2001 hingga 2031. Lokasi penambangan PT. Lanna Harita Indonesia berada di Kota Samarinda dan Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

4.3 Visi dan Misi PT. Lanna Harita Indonesia

4.3.1 Visi PT. Lanna Harita Indonesia

Menjadi perusahaan tambang batu bara terkemuka yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan, memberikan kontribusi positif bagi pemangku kepentingan dan masyarakat sekitar.



4.4.1 Tugas Pokok PT. Lanna Harita Indonesia

a. President Director

President director adalah pemimpin tertinggi di suatu perusahaan yang bertanggung jawab penuh atas pengelolaan dan pengawasan seluruh aspek operasional. Berikut adalah rincian tugas *president director*:

- 1) Merancang dan menyampaikan strategi perusahaan kepada dewan direksi dan karyawan.
- 2) Mengawasi kinerja keuangan perusahaan dan memastikan pencapaian target profitabilitas.
- 3) Menyusun kebijakan operasional perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi.
- 4) Meninjau dan menyetujui rencana kerja dari setiap divisi atau departemen.
- 5) Membangun dan menjaga hubungan baik dengan investor, mitra strategis, dan pemerintah.
- 6) Menghadiri pertemuan dengan dewan komisaris untuk melaporkan perkembangan perusahaan.
- 7) Menentukan dan menyetujui inisiatif pengembangan bisnis, seperti diversifikasi produk dan ekspansi pasar.
- 8) Memimpin proses negosiasi untuk kerja sama strategis, kontrak besar, atau akuisisi perusahaan lain.
- 9) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk membangun budaya kerja yang positif dan inovatif.

- 10) Memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan hukum dan etika bisnis yang berlaku.

b. *Managing Director*

Managing director adalah seorang eksekutif senior yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional perusahaan sehari-hari dan memastikan implementasi strategi yang telah disusun oleh dewan direksi. Berikut adalah rincian tugas *managing director*:

- 1) Merancang strategi : menyusun dan mengimplementasikan strategi bisnis sesuai visi perusahaan.
- 2) Mengelola operasional : memastikan operasional perusahaan berjalan efisien dan produktif.
- 3) Mengawasi keuangan : memantau laporan keuangan, menyusun anggaran dan mengelola profitabilitas.
- 4) Membangun tim : merekrut, membimbing, dan mengembangkan tim manajemen serta karyawan.
- 5) Hubungan skateholder : menjalin komunikasi dengan pemegang saham, mitra, dan pihak eksternal.
- 6) Manajemen risiko : mengidentifikasi risiko bisnis dan menyusun strategi mitigasi.
- 7) Pengambilan keputusan : menentukan kebijakan penting terkait investasi, ekspansi, atau operasional.
- 8) Kepatuhan hukum : memastikan perusahaan mematuhi regulasi dan etika bisnis.

c. *Secretary*

Secretary memiliki peran penting dalam mendukung operasional perusahaan dengan mengelola administrasi, komunikasi dan koordinasi. Tugas utamanya adalah membantu eksekutif atau manajer dalam menjalankan kegiatan harian, memastikan dokumen terorganisir dan menjaga kelancaran komunikasi internal maupun eksternal. Berikut ini adalah rincian tugas *secretary* :

- 1) Mengelola jadwal : menyusun dan mengatur jadwal harian, rapat, dan perjalanan dinas pimpinan.
- 2) Menyusun dokumen : membuat, menyimpan, dan mengarsipkan surat laporan dan dokumen penting.
- 3) Mengatur komunikasi : mengelola panggilan, email, dan surat masuk atau keluar.
- 4) Koordinasi pertemuan: menyiapkan jadwal rapat, ruangm kebutuhan rapat dan mencatat notulen.
- 5) Administrasi kantor : membantu tugas administratif, seperti pemesanan perlengkapan kantor.
- 6) Menjaga kerahasiaan : memastikan keamanan dan kerahasiaan informasi perusahaan.
- 7) Menyusun laporan : membuat laporan rutin untuk pimpinan.
- 8) Mengelola korespondensi : menangani surat-menyurat resmi dengan profesional.

d. *Internal Audit*

Internal audit adalah proses pemeriksaan di dalam perusahaan untuk memastikan segala aktivitas berjalan sesuai aturan, aman, dan efisien. Tujuannya adalah memastikan perusahaan mematuhi aturan kebijakan, mengelola risiko, dan memperbaiki kelemahan yang ditemukan. Berikut ini adalah rincian tugas *internal audit* :

- 1) Memeriksa apakah sistem dan aturan perusahaan berjalan dengan baik.
- 2) Mengidentifikasi risiko dan memberikan solusi untuk mengurangnya.
- 3) Memastikan perusahaan mematuhi hukum dan kebijakan internal.
- 4) Menilai efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan.
- 5) Memberikan laporan temuan dan saran kepada manajemen.
- 6) Menyelidiki jika ada kecurangan atau masalah tertentu.
- 7) Membantu perusahaan meningkatkan proses kerja.

e. Kepala Teknik Tambang (KTT)/*Mine Tecnical Head*

Kepala teknik tambang (KTT)/ *mine tecnical head* adalah seseorang yang memiliki posisi tertinggi dalam struktur organisasi lapangan pertambangan yang memimpin dan bertanggung jawab atas terlaksananya operasional pertambangan sesuai dengan kaidah teknik pertambangan yang baik. Berikut ini adalah tugas pokok Kepala teknik tambang (KTT)/ *mine tecnical head* :

- 1) Mengelola operasional tambang agar berjalan aman dan efisien.
- 2) Menjamin keselamatan kerja (K3) bagi seluruh karyawan.
- 3) Memastikan tambang mematuhi aturan pemerintah.
- 4) Menyusun dan melaporkan dokumen tambang.

- 5) Merancang strategi tambang yang efektif dan berkelanjutan.
- 6) Mengelola lingkungan tambang dan reklamasi.
- 7) Memimpin tim tambang untuk mencapai target.

f. *Mine Planning Manager*

Mine Planning Manager adalah manajer yang bertugas merencanakan dan melaksanakan operasi pertambangan dan bertugas memastikan operasi penambangan berjalan sesuai dengan rencana, efisien, dan aman. Berikut adalah tugas pokok *mine planning manager* :

- 1) Menyusun rencana kerja dan anggaran operasi penambangan.
- 2) Memastikan pencapaian target produksi.
- 3) Melakukan analisis kinerja operasi penambangan.
- 4) Menyusun strategi pengembangan infrastruktur penambangan.
- 5) Memastikan penerapan SOP dan kebijakan perusahaan.
- 6) Menyusun strategi dan memimpin koordinasi kerja seluruh departemen.

g. *Mine Production Manager*

Mine production manager adalah seorang manajer yang bertanggung jawab atas produksi di tambang dan bertugas merencanakan, mengatur, dan mengawasi produksi tambang. Berikut adalah tugas pokok *miner production manager* :

- 1) Menyiapkan rencana dan anggaran operasional.
- 2) Mengawasi pengembangan aktivitas tambang.
- 3) Memastikan pedoman kesehatan dan keselamatan kerja dipatuhi.

- 4) Memastikan pencapaian target produksi.
- 5) Melakukan analisis kinerja operasi penambangan.
- 6) Menyusun strategi kinerja operasi penambangan.
- 7) Menyusun seluruh SOP dan kebijakan perusahaan telah dilaksanakan.

h. *Coal Crushing Plant Manager*

Coal Crushing Plant Manager adalah seorang yang bertanggung jawab mengelola operasional di fasilitas pengelolaan batu bara, yaitu tempat batu bara dihancurkan (*crushing*) menjadi ukuran yang lebih kecil sesuai spesifikasi sebelum didistribusikan atau digunakan, dan bertanggung jawab atas pengelolaan batu bara yang aman dan berkualitas. Berikut ini adalah tugas pokok *coal crushing plant manager*:

- 1) Mengawasi proses penghancuran batu bara.
- 2) Memastikan kualitas batu bara sesuai standar.
- 3) Mengelola mesin dan peralatan *crushing*.
- 4) Menjamin keselamatan kerja (K3) di area *crushing plant*.
- 5) Memimpin tim kerja di fasilitas tersebut.
- 6) Membuat laporan operasional.
- 7) Meningkatkan efisiensi proses.

i. *Transshipment Manager*

Transshipment Manager adalah seorang profesional yang bertanggung jawab mengelola proses pemindahan barang atau muatan dari satu moda transportasi ke moda transportasi lain. Dalam konteks tambang, posisi ini sering terkait

dengan pemindahan hasil tambang seperti batu bara dari tongkang ke kapal yang lebih besar untuk pengiriman internasional. Berikut ini adalah tugas *transshipment manager* :

- 1) Mengelola proses pemindahan muatan antar moda transportasi.
- 2) Mengkoordinasikan jadwal kapal dan transportasi lainnya.
- 3) Memastikan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan dan lingkungan.
- 4) Memimpin tim yang terlibat dalam *transshipment*.
- 5) Mengontrol kualitas dan kuantitas barang yang dipindahkan.
- 6) Menyusun laporan aktivitas *transshipment*.

j. *CSR & Security Land Procurement Manager*

CSR & Security Land Procurement Manager adalah seorang yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan pengadaan tanah (*Land Procurement*) serta memastikan keamanan terkait dengan pengadaan lahan bagi perusahaan. Berikut adalah tugas *CSR & Security Land Procurement Manager*:

- 1) Mengelola dan melaksanakan program CSR.
- 2) Mengurus proses pengadaan tanah.
- 3) Memastikan keamanan dan kelancaran pengadaan tanah.
- 4) Berkoordinasi dengan pihak terkait (pemerintah, masyarakat).
- 5) Memastikan kepatuhan terhadap peraturan hukum.
- 6) Menyusun laporan terkait CSR dan pengadaan tanah.

k. *Health, Safety, Enviro Manager*

Health, Safety, Enviro Manager adalah seorang yang bertanggung jawab atas keselamatan, keamanan, dan kesehatan lingkungan kerja di perusahaan.

Berikut ini adalah tugas *health, safety, enviro manager* :

- 1) Menyusun standar operasional prosedur (SOP).
- 2) Mengawasi, merencanakan, dan melaksanakan pekerjaan.
- 3) Bertanggung jawab atas kelancaran proyek dari aspek HSE.
- 4) Menjalin komunikasi dengan pihak HSE di lapangan proyek.
- 5) Melakukan rekrutmen calon karyawan untuk divisi HSE.

l. *Mine Closure Manager*

Mine Closure Manager adalah seorang yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses penutupan tambang setelah kegiatan penambangan selesai. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan penutupan tambang dilakukan secara aman, sesuai peraturan, dan memperhatikan dampak lingkungan serta sosial. Berikut ini adalah tugas utama *Mine Closure Manager*:

- 1) Merencanakan proses penutupan tambang.
- 2) Melaksanakan reklamasi lahan tambang.
- 3) Memastikan kepatuhan terhadap peraturan lingkungan.
- 4) Menjamin keselamatan selama penutupan tambang.
- 5) Berkoordinasi dengan pihak terkait (pemerintah, masyarakat).
- 6) Menyusun laporan terkait penutupan dan reklamasi.

m. *Quality Controll Manager*

Quality Controll Manager adalah seorang yang bertanggung jawab untuk memastikan produk atau layanan yang dihasilkan perusahaan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah tugas *Quality Controll Manager*:

- 1) Mengembangkan dan menerapkan prosedur kontrol kualitas.
- 2) Memeriksa dan menguji produk untuk memastikan kesesuaian dengan standar.
- 3) Mengidentifikasi dan mengatasi masalah kualitas dalam produksi.
- 4) Memimpin tim *quality control* dan memberikan pelatihan.
- 5) Menyusun laporan dan dokumentasi terkait kualitas produk.
- 6) Bekerja sama dengan tim produksi untuk meningkatkan kualitas.

n. *Finance, ACCT & Administrative Manager*

Finance, ACCT & Administrative Manager adalah seorang yang bertanggung jawab dalam mengelola keuangan, akuntansi dan administrasi perusahaan. Berikut ini adalah tugas *finance, acct & administrative manager*:

- 1) Mengelola anggaran dan arus kas perusahaan.
- 2) Mengawasi proses akuntansi dan laporan keuangan.
- 3) Mengatur administrasi perusahaan.
- 4) Memastikan kepatuhan terhadap pajak.
- 5) Menyusun laporan keuangan.
- 6) Memimpin tim keuangan dan administrasi.

o. *Office Manager*

Office manager adalah seorang yang bertanggung jawab atas kelancaran operasional kantor sehari-hari dan mendukung aktivitas administratif serta manajerial di perusahaan. Berikut ini adalah tugas *office manager*:

- 1) Mengelola administasi kantor dan pengarsipan.
- 2) Mengawasi fasilitas dan inventaris kantor.
- 3) Mengatur jadwal dan kegiatan perusahaan.
- 4) Mendukung tim dan manajemen dengan tugas administratif.
- 5) Memastikan prosedur kantor diikuti.
- 6) Mengelola anggaran operasional kantor.

p. *Marketing Manager*

Marketing manager adalah seorang yang bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan strategi pemasaran guna meningkatkan penjualan dan kesadaran merek perusahaan. Berikut adala tugas *marketing manager* adalah :

- 1) Merencanakan dan mengembangkan strategi pemasaran.
- 2) Menganalisis pasar dan kebutuhan pelanggan.
- 3) Mengelola kampanye pemasaran.
- 4) Meningkatkan *brand awareness*.
- 5) Menganalisis kinerja pemasaran.
- 6) Memimpin tim pemasaran.

4.5 Karakteristik Responden

4.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-laki	96	94,1%
2.	Perempuan	6	5,9%
Total		102	100%

Sumber data : Data diolah oleh peneliti, 2025

Data tabel di atas menunjukkan komposisi jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dari 102 responden. Hasil responden menyatakan bahwa jumlah dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 96 orang atau sebanyak 94,1% dan perempuan sebanyak 6 orang atau sebanyak 5,9%.

4.5.2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah Responden	Presentase
1.	17 s.d 25 tahun	21	20,6%
2.	26 s.d 30 tahun	20	19,6%
3.	31 s.d 35 tahun	18	17,6%
4.	36 s.d 40 tahun	21	20,6%
5.	41 s.d 45 tahun	0	0%
6.	46 s.d 50 tahun	16	15,7%
7.	> 50 tahun	6	5,9%
Total		102	100%

Sumber data : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa, jumlah responden berdasarkan usia sebanyak 102 responden. Hasil responden menyatakan bahwa, pada tingkat usia 17 s.d 25 tahun sebanyak 21 responden atau sebanyak 20,6%, sedangkan pada tingkat usia 26 s.d 30 tahun sebanyak 20 resonden atau sebanyak 19,6%. Pada tingkat usia 31 s.d 35 tahun sebanyak 18 responden atau sebanyak 17,6%, sedangkan pada tingkat usia 36 s.d 40 tahun sebanyak 21 responden atau sebanyak

20,6%. Pada tingkat usia 41 s.d 45 tahun sebanyak 0 responden, sedangkan pada tingkat usia 46 s.d 50 tahun sebanyak 16 responden atau sebanyak 15,7%. Pada tingkat usia 50 keatas sebanyak 6 responden atau sebanyak 5,9%.

4.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1.	SMA/SMK	65	63,7%
2.	D-III/D-IV	8	7,8%
3.	S1	29	28,4%
Total		102	100%

Sumber data : Data diolah oleh peneliti, 2025

Dari tabel di atas menyatakan bahwa, jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 65 responden atau sebanyak 63,7%, sebanyak 7,8%. Pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 responden atau sebanyak 28,4%.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data Hasil Penelitian

Data yang dipaparkan pada bagian ini berupa data yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda sebanyak 102 responden, maka berdasarkan kuesioner tersebut diperoleh hasil jawaban dari pertanyaan yang telah diberikan peneliti kepada responden. Peneliti akan menampilkan hasil rekapitulasi kuesioner terkait variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

5.1.1 Variabel *Work Life Balance* (X1)

Berdasarkan penelitian ini mendapatkan hasil jawaban sebanyak 102 responden untuk variabel *Work Life Balance* dengan skala 1 sampai 4 sebagai berikut:

Tabel 5.1 Rekapitulasi Hasil *Work Life Balance* (X1)

No.	Indikator	Skala				Frekuensi Responden
		1	2	3	4	
1.	Saya merasa dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik	3	4	34	61	102
	Presentase	2,9%	3,9%	33,3%	59,8%	100%
2.	Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tetap menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi	2	6	47	47	102
	Presentase	2%	5,9%	46,1%	46,1%	100%
3.	Pekerjaan saya sering mengganggu waktu yang seharusnya dihabiskan untuk keluarga atau kegiatan pribadi	29	48	12	13	102
	Presentase	28,4%	47,1%	11,8%	12,7%	100%
4.	Saya dapat memberikan perhatian penuh pada	1	10	53	38	102

	pekerjaan tanpa terganggu oleh masalah pribadi					
	Presentase	1%	9,8%	52%	37,3%	100%
5.	Saya bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan pribadi atau keluarga	3	7	53	39	102
	Presentase	2,9%	6,9%	52%	38,3%	100%
6.	Pekerjaan saya dapat memberikan cukup waktu untuk saya tetap terlibat dalam kegiatan pribadi atau keluarga	4	7	56	35	102
	Presentase	3,9%	6,9%	54,9%	34,3%	100%
7.	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saat ini	3	4	55	40	102
	Presentase	2,9%	3,9%	53,9%	39,2%	100%
8.	Saya merasa pekerjaan memberikan kepuasan pribadi yang cukup tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi	3	2	62	35	102
	Presentase	2,9%	2%	60,8%	34,3%	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pada indikator *work life balance*, pada pernyataan pertama, sebanyak 61 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 34 responden memberikan jawaban setuju. Pada pernyataan kedua, terdapat 47 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 47 responden memberikan jawaban setuju. Pada pernyataan ketiga, terdapat 48 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 29 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Pada pernyataan keempat, terdapat 53 responden memberikan jawaban setuju dan 38 responden memberikan jawaban sangat setuju.

Selanjutnya pada pernyataan kelima, terdapat 53 responden memberikan jawaban setuju dan 39 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada

pernyataan keenam, terdapat 56 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 35 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan ketujuh, terdapat 55 responden memberikan jawaban setuju dan 40 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan kedelapan, terdapat 62 responden memberikan jawaban setuju dan 35 responden memberikan jawaban sangat setuju.

5.1.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penelitian ini mendapatkan hasil jawaban sebanyak 102 responden untuk variabel Lingkungan Kerja dengan skala 1 sampai 4 sebagai berikut:

Tabel 5.2 Rekapitulasi Hasil Lingkungan Kerja (X2)

No.	Indikator	Skala				Frekuensi Responden
		1	2	3	4	
1.	Penerangan di tempat kerja cukup terang dan membantu saya bekerja	4	4	46	48	102
	Presentase	3,9%	3,9%	45,1%	47,1%	100%
2.	Pengaturan ventilasi atau suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0	7	44	51	102
	Presentase	0%	6,9%	43,1%	50%	100%
3.	Penataan ruang di tempat kerja memudahkan saya untuk bergerak dan bekerja	4	6	56	36	102
	Presentase	3,9%	5,9%	54,9%	35,3%	100%
4.	Dekorasi di tempat kerja membuat suasana lebih nyaman dan menyenangkan	4	7	60	31	102
	Presentase	3,9%	6,9%	58,8%	30,4%	100%
5.	Suara bising di tempat kerja mengganggu saya dalam bekerja	9	20	19	54	102
	Presentase	8,8%	19,6%	18,6%	52,9%	100%
6.	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah cukup untuk mendukung pekerjaan saya	3	2	59	38	102
	Presentase	2,9%	2%	57,8%	37,3%	100%
7.	Saya memiliki hubungan	4	3	46	49	102

	yang baik dengan pimpinan di tempat kerja					
	Presentase	3,9%	2,9%	45,1%	48%	100%
8.	Hubungan saya dengan karyawan lain terjaga dengan baik	2	3	41	56	102
	Presentase	2%	2,9%	40,2%	54,9%	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pada indikator Lingkungan Kerja (X2), pada pernyataan pertama terdapat 48 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 46 responden memberikan jawaban setuju. Pada pernyataan kedua, terdapat 51 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 44 responden memberikan jawaban setuju. Pada pernyataan ketiga, terdapat 56 responden memberikan jawaban setuju dan 36 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan keempat, terdapat 60 responden memberikan jawaban setuju dan 31 responden memberikan jawaban sangat setuju.

Selanjutnya pada pernyataan kelima, terdapat 54 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 20 responden memberikan jawaban tidak setuju. Pada pernyataan keenam, terdapat 59 responden memberikan jawaban setuju dan 38 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan ketujuh, terdapat 49 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 46 responden memberikan jawaban setuju. Pada pernyataan kedelapan, terdapat 56 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 41 responden menjawab setuju

5.1.3 Variabel Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan penelitian ini mendapatkan hasil jawaban sebanyak 102 responden untuk variabel Motivasi Kerja dengan skala 1 sampai 4 sebagai berikut:

Tabel 5.3 Rekapitulasi Hasil Motivasi Kerja (X3)

No.	Indikator	Skala				Frekuensi Responden
		1	2	3	4	
1.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan saya	3	1	51	47	102
	Presentase	2,9%	1%	50%	46,1%	100%
2.	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik	3	3	41	55	102
	Presentase	2,9%	2,9%	40,2%	53,9%	100%
3.	Saya merasa penting untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan	1	4	47	50	102
	Presentase	1%	3,9%	46,1%	49%	100%
4.	Saya merasa dihargai dan diterima di lingkungan kerja saya	2	3	47	50	102
	Presentase	2%	2,9%	46,1%	49%	100%
5.	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan saya	3	5	50	44	102
	Presentase	2,9%	4,9%	49%	43,1%	100%
6.	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, jika saya diberi tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya	4	4	51	43	102
	Presentase	3,9%	3,9%	50%	42,2%	100%
7.	Saya termotivasi untuk mendapatkan posisi atau peran dengan lebih banyak tanggung jawab	2	6	50	44	102
	Presentase	2%	5,9%	49%	43,1%	100%
8.	Saya merasa puas ketika dapat mempengaruhi keputusan penting di tempat kerja	8	5	48	41	102
	Presentase	7,8%	4,9%	47,1%	40,2%	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pada indikator Lingkungan Kerja (X3), pada pernyataan pertama terdapat 51 responden yang memberikan jawaban setuju dan 47 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan

kedua, terdapat 55 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 41 responden memberikan jawaban setuju. Pada pernyataan ketiga, terdapat 50 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 47 responden memberikan jawaban setuju. Pada pernyataan keempat, terdapat 50 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 47 responden memberikan jawaban setuju.

Selanjutnya, pada pernyataan kelima, terdapat 50 responden memberikan jawaban setuju dan 44 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan keenam, terdapat 51 responden memberikan jawaban setuju dan 43 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan ketujuh, terdapat 50 responden memberikan jawaban setuju dan 44 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan kedelapan, terdapat 48 responden memberikan jawaban setuju dan 41 responden sangat setuju.

5.1.4 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penelitian ini mendapatkan hasil jawaban sebanyak 102 responden untuk variabel Kinerja dengan skala 1 sampai 4 sebagai berikut:

Tabel 5.4 Rekapitulasi Hasil Kinerja (Y)

No.	Indikator	Skala				Frekuensi Responden
		1	2	3	4	
1.	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik	2	3	43	54	102
	Presentase	2%	2,9%	42,2%	52,9%	100%
2.	Saya merasa puas dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan setiap harui	3	6	48	45	102
	Presentase	2,9%	5,9%	47,1%	44,1%	100%
3.	Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan jumlah yang telah ditetapkan	3	2	48	49	102

	Presentase	2,9%	2%	47,1%	48%	100%
4.	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	2	4	54	42	102
	Presentase	2%	3,9%	52,9%	41,2%	100%
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau sesuai tenggat yang diberikan	4	2	45	51	102
	Presentase	3,9%	2%	44,1%	50%	100%
6.	Saya berusaha untuk bekerja secara efisien dengan meminimalkan pemborosan biaya	4	8	55	36	102
	Presentase	3,9%	6,9%	53,9%	35,3%	100%
7.	Pengawasan dari atasan membantu saya bekerja lebih efektif dan terarah	3	5	47	47	102
	Presentase	2,9%	4,9%	46,1%	46,1%	100%
8.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan produktif dengan rekan-rekan kerja	3	4	50	45	102
	Presentase	2,9%	3,9%	49%	44,1%	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pada indikator Kinerja (Y), pada pernyataan pertama terdapat 54 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 43 responden memberikan jawaban setuju. Pada pernyataan kedua, terdapat 48 responden memberikan jawaban setuju dan 45 responden memberikan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan ketiga, terdapat 49 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 48 responden memberikan jawaban setuju. Pada pernyataan keempat, terdapat 54 responden memberikan jawaban setuju dan 42 responden memberikan jawaban sangat setuju.

Selanjutnya, pada pernyataan kelima terdapat 51 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 45 responden dengan jawaban setuju. Pada pernyataan keenam, terdapat 55 responden memberikan jawaban setuju dan 36 responden dengan jawaban sangat setuju. Pada pernyataan ketujuh, terdapat 47 responden

memberikan jawaban sangat setuju dan 47 responden dengan jawaban setuju. Pada pernyataan kedelapan, terdapat 50 responden memberikan jawaban setuju dan 45 responden dengan jawaban sangat setuju.

5.2 Pengujian Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan bahwa kuesioner dapat dianggap asli jika tanggapan atas pertanyaannya secara efektif mengungkapkan variabel yang diinginkan. Metode yang dipakai yaitu dengan membandingkan nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel.

Nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha, sedangkan nilai r tabel diambil dengan rumus $df = n - 2$. Yaitu $df = 102 - 2 = 100$ responden. Berikut adalah hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Total correlation	r tabel	Hasil
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,681	0,195	VALID
	X1.2	0,651	0,195	VALID
	X1.3	0,274	0,195	VALID
	X1.4	0,719	0,195	VALID
	X1.5	0,727	0,195	VALID
	X1.6	0,774	0,195	VALID
	X1.7	0,778	0,195	VALID
	X1.8	0,768	0,195	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,785	0,195	VALID
	X2.2	0,761	0,195	VALID
	X2.3	0,645	0,195	VALID
	X2.4	0,652	0,195	VALID
	X2.5	0,578	0,195	VALID
	X2.6	0,794	0,195	VALID
	X2.7	0,774	0,195	VALID
	X2.8	0,781	0,195	VALID
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,785	0,195	VALID
	X3.2	0,778	0,195	VALID
	X3.3	0,620	0,195	VALID
	X3.4	0,741	0,195	VALID
	X3.5	0,757	0,195	VALID

Kinerja (Y)	X3.6	0,801	0,195	VALID
	X3.7	0,713	0,195	VALID
	X3.8	0,719	0,195	VALID
	Y1	0,772	0,195	VALID
	Y2	0,731	0,195	VALID
	Y3	0,773	0,195	VALID
	Y4	0,693	0,195	VALID
	Y5	0,778	0,195	VALID
	Y6	0,718	0,195	VALID
	Y7	0,697	0,195	VALID
	Y8	0,805	0,195	VALID

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menyatakan bahwa, didapati pada keseluruhan dari pernyataan untuk X1,X2,X3 dan Y > dari r tabel (0,195) yang menyatakan bahwa keseluruhan pernyataan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel *work life balance*, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item Pertanyaan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,803	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,853	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,880	Reliabel
Kinerja (Y)	0,886	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0.60, maka semua variabel dalam penelitian ini yaitu *work life balance*, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja adalah reliabel, sehingga kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

5.3 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik yang akan dibahas antara lain : Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Linearitas.

5.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance dan Variable Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai $VIF > 10$ atau sama dengan nilai $tolerance < 0.10$ maka terdapat multikolinearitas, artinya tolak H_0 .

Jika nilai $VIF < 10$ atau sama dengan nilai $tolerance > 0.10$ maka tidak terdapat multikolinearitas, artinya tidak tolak H_0 .

Berikut hasil pengujian multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.7 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.825	1.637		1.726	.088		
	Work Life Balance	.080	.080	.073	.994	.323	.535	1.868
	Lingkungan Kerja	.209	.098	.211	2.127	.036	.293	3.408
	Motivasi Kerja	.613	.104	.612	5.895	.000	.267	3.747

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

- a) Pada variabel *Work Life Balance* menunjukkan nilai VIF $1.868 < 10$ dan nilai *tolerance* $0.535 > 0.10$ sehingga didalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas, artinya tidak tolak H_0 .
- b) Pada variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai VIF $3.408 < 10$ dan nilai *tolerance* $0.293 > 0.10$ sehingga didalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas, artinya tidak tolak H_0 .
- c) Pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan menunjukkan nilai VIF $3.747 < 10$ dan nilai *tolerance* $0.267 > 0.10$ sehingga didalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas, artinya tidak tolak H_0 .

Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0.10 sehingga didalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual tetap berarti terjadi homokedastisitas. Jika *variance* dari residual berbeda berarti terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 25 dengan Uji *glejser*.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $c2 \text{ hitung} < c2 \text{ tabel}$, artinya tolak H_0 .

Jika $c2 \text{ hitung} > c2 \text{ tabel}$, artinya tidak tolak H_0 .

Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.559	1.141		1.367	.175
	<i>Work Life Balance</i>	.015	.056	.038	.275	.784
	Lingkungan Kerja	.038	.069	.104	.558	.578
	Motivasi Kerja	-.052	.072	-.139	-.715	.476

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel *work life balance* sebesar 0,784, variabel lingkungan kerja sebesar 0,578 dan variabel motivasi kerja 0,476 lebih besar $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5.3.3 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*linearity*) lebih dari 0,05. Berikut hasil pengujian linearitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.9 Hasil Uji Linearitas Variabel Work Life Balance (X1)**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* <i>Work Life Balance</i>	Between Groups	(Combined)	96.933	13	7.456	1.665	.083
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	96.933	12	8.078	1.804	.060
	Within Groups		394.048	88	4.478		
	Total		490.981	101			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 5.9 hasil uji linearitas variabel *work life balance* menunjukkan bawah diperoleh *deviation from linearity* sebesar 0,060 dalam hal ini *deviation from linearity* lebih besar α ($0,060 > 0,05$), sehingga dapat diketahui bahwa antara *work life balance* dengan kinerja memiliki hubungan yang linear atau berpola linear.

Tabel 5.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	98.234	14	7.017	1.554	.109
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	98.234	13	7.556	1.674	.081
	Within Groups		392.747	87	4.514		
	Total		490.981	101			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 5.10 hasil uji linearitas variabel lingkungan kerja menunjukkan bawah diperoleh *deviation from linearity* sebesar 0,081 dalam hal ini *deviation from linearity* lebih besar α ($0,081 > 0,05$), sehingga dapat diketahui bahwa antara lingkungan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang linear atau berpola linear.

Tabel 5.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	89.956	15	5.997	1.286	.229
		Linearity	.000	1	.000	.000	1.000
		Deviation from Linearity	89.956	14	6.425	1.378	.182
	Within Groups		401.026	86	4.663		
	Total		490.981	101			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 5.11 hasil uji linearitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa diperoleh *deviation from linearity* sebesar 0,182 dalam hal ini *deviation from linearity* lebih besar α ($0,182 > 0,05$), sehingga dapat diketahui bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang linear atau berpola linear.

5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independent dengan variabel dependent. Berikut adalah model regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Variabel Bebas

X1 = *Work Life Balance*

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

e = Variabel Residual (error)

Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat dari pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.825	1.637		1.726	.088
	<i>Work Life Balance</i>	.080	.080	.073	.994	.323
	Lingkungan Kerja	.209	.098	.211	2.127	.036
	Motivasi Kerja	.613	.104	.612	5.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas dapat diuraikan rumus persamaan regresi didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.825 + 0.080 X_1 + 0.209 X_2 + 0.613 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) sebesar 2.825 dengan tanda positif yang menyatakan bahwa apabila variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dianggap konstan maka nilai Y adalah 2.825.
- Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X1) sebesar 0.080 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat *work life balance* naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0.080.

- c) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.209 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat lingkungan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0.209.
- d) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0.613 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat motivasi kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja akan naik sebesar 0.613.

5.5 Koefisien Korelasi (R)

Pengujian koefisien korelasi adalah uji untuk menentukan hubungan dan menguji hipotesis antar dua variabel dalam kasus dimana kedua variable berbentuk rasio atau interval. Jika nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai positif, maka kedua variabel memiliki hubungan yang searah atau biasa disebut korelasi positif, yang berarti bahwa variabel bebas dan variabel terikat mengalami kenaikan. Berikut hasil Koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.13 Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.718	.710	2.238

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil koefisien korelasi (R) pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai koefisien korelasi $0.848 > 0.05$ hal ini menggambarkan variabel *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan yaitu sebesar 71.8% dan 19.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Fahmi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, umpan balik dan penghargaan.

5.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang lebih rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kapasitas yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang lebih tinggi atau mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variabel dependen.

Berikut hasil koefisien determinasi yang akan dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.14 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.718	.710	2.238

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 yaitu sebesar 0.718 yang berarti bahwa Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 71.8% sisanya 19,2 % dipengaruhi oleh variabel lain. Menurut Fahmi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, umpan balik dan penghargaan.

5.7 Pengujian Hipotesis

5.7.1 Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis, sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Berikut ini hasil pengujian F secara simultan yang akan dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.15 Uji F (Secara Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251.842	3	417.281	83.289	.000 ^b
	Residual	490.981	98	5.010		
	Total	1742.824	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian F secara simultan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $83.289 > f_{tabel} 2.70$ dan nilai signifikan adalah sebesar $0.000 < 0.05$ yang dinyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

5.7.2 Uji t (Secara Parsial)

Uji t adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dari dua kelompok atau untuk menguji apakah rata-rata suatu sampel berbeda secara signifikan dari nilai tertentu. Uji ini digunakan ketika data berdistribusi normal dan bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai rata-rata populasi.

Berikut hasil pengujian t secara parsial yang akan dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.16 Uji t (Secara Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.825	1.637		1.726	.088		
	Work Life Balance	.080	.080	.073	.994	.323	.535	1.868
	Lingkungan Kerja	.209	.098	.211	2.127	.036	.293	3.408
	Motivasi Kerja	.613	.104	.612	5.895	.000	.267	3.747

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian t secara parsial pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Diketahui nilai signifikan untuk Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.323 > 0.05$ demikian dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan secara pengaruh secara parsial antara Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, tidak berpengaruh signifikan antara Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b) Diketahui nilai signifikan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.036 < 0.05$ demikian dapat disimpulkan bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. artinya, ada pengaruh dan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c) Diketahui nilai signifikan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.000 > 0.05$ demikian dapat disimpulkan bahwa mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.8 Pembahasan

5.8.1 Pengaruh *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, nilai F hitung sebesar $83.289 > F$ tabel 2,70 yang lebih besar dari f tabel menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik, dengan nilai F 0.000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen yaitu *work life balance* (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, Ha1 yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara ketiga variabel independen dan kinerja karyawan dapat diterima dan Ho1 ditolak.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada variabel *work life balance* (X1) yang paling valid dengan nilai sebesar 0,778. Menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas yang sangat tinggi. Dengan kata lain, pernyataan yang digunakan dalam indikator ini mampu mengukur secara akurat *work life balance* yang dibutuhkan dan dapat memberikan gambaran yang tepat terkait *work life balance* yang dimiliki karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil pengujian dilakukan, hasil pengujian dilakukan, pada variabel lingkungan kerja (X2) yang paling valid dengan nilai sebesar 0,794. Menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mencerminkan validitas tingkat validitas yang kuat untuk pernyataan ini. Nilai ini menunjukkan tersebut relevan. Validitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut secara efektif mencerminkan aspek lingkungan kerja yang baik di PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Selanjutnya, hasil pengujian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja (X3) yang paling valid dengan nilai sebesar 0,801, yang menunjukkan validitas yang tinggi untuk pernyataan ini. Nilai ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sangat relevan dalam mengukur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Validitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut secara efektif mencerminkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Sementara itu, hasil pengujian dilakukan pada variabel kinerja (Y) yang paling valid dengan nilai 0,805, yang menunjukkan validitas yang tinggi untuk

pernyataan ini. Dengan kata lain, pernyataan yang digunakan dalam variabel ini mampu mengukur kinerja karyawan yang dibutuhkan dan dapat diberikan gambaran kinerja karyawan yang dimiliki karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil uji t parsial pada variabel *work life balance* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan sebesar 0.323 dan nilai t sebesar 1.984, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar 1.984 lebih besar dari nilai t tabel pada signifikan 5% yang semakin menguatkan kesimpulan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan 0.323 lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t parsial pada variabel lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan sebesar 0.036 dan nilai t sebesar 1.984, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar 1.984 lebih besar dari t tabel pada signifikan 5% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan yang semakin menguatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda sudah baik, maupun lingkungan kerja fisik didukung dengan pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang lancar dan nyaman untuk bekerja, jauh dari suara bising karena terletak jauh dari lokasi pertambangan dan pemukiman warga sekitar, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah lebih dari cukup sehingga karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Didukung oleh lingkungan kerja non fisik yang baik, dimana hubungan antar karyawan sangat terjalin dengan baik, begitu juga dengan hubungan dengan pimpinan.

Sementara itu, pada hasil uji t parsial pada variabel motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dan nilai t sebesar 1.984, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Nilai t 1.984 lebih besar dari nilai t pada signifikan 5% yang semakin menguatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan semangat kerja, serta berkomitmen dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab.

5.8.2 Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.323 > 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa, H_02 diterima dan H_{a2} ditolak

Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kondisi di mana karyawan mendapat dukungan dari keluarga, mampu membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dapat menyisihkan waktu untuk keluarga maupun aktivitas lain di luar pekerjaan. Dengan demikian, *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap perusahaan apabila karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dan aktivitas di luar pekerjaan maupun keluarga. Namun, jika keseimbangan tersebut tidak dapat dijaga, maka hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Hal ini didukung bahwa PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda telah menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seperti jam kerja yang teratur, kebijakan cuti yang fleksibel, serta fasilitas yang menunjang kenyamanan karyawan, serta fasilitas yang menunjang kenyamanan karyawan.

Selain itu, budaya kerja di perusahaan menekankan profesionalisme dan tanggung jawab individu juga memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dalam bekerja tanpa terganggu oleh faktor keseimbangan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, *work life balance* bukan menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja

karyawan, melainkan faktor lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega dan Nuril Aulia Munaroh (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis awal penelitian yang menduga bahwa *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

5.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.036 < 0.05$ demikian dapat disimpulkan bahwa mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dengan ini, ditarik kesimpulan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

Maka dapat memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari dimana dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman diterapkan mampu memberikan dampak yang baik terhadap karyawan, dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Dimana hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat dari perusahaan tempat bekerja. oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja

karena hubungan kerja dimana tempat kita bekerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja dan hubungan kerja yang harus terjalin dengan baik terhadap karyawan lain karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau hasil yang akan diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiana, H. Suwanto dan Fitri Kumalasari (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

5.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.000 < 0.05$ demikian dapat disimpulkan bahwa mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Maka dapat memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dengan ini H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

Hal ini dilihat dari dimana dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedang dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tifani Nur Adinda, Muhamad Aziz Firdaus dan Syahrums Agung (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti diduga motivasi kerja

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat di tarik kesimpulan, sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan diketahui bahwa, variabel *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) Variabel *work life balance* berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.323 > 0.05$ demikian dapat disimpulkan bahwa tidak mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan antara *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.036 < 0.05$ demikian dapat disimpulkan bahwa mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0.000 < 0.05$ demikian dapat disimpulkan bahwa mempunyai

pengaruh secara parsial dan signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan masukan atau saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, adapun beberapa saran sebagai berikut :

- a) Pada variabel *work life balance* (X1), diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan terus meningkatkannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan :
 - 1) Dalam hal keseimbangan waktu, perusahaan dapat memberikan fleksibilitas jam kerja atau opsi kerja *hybrid* agar karyawan lebih mudah mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - 2) Pada aspek keseimbangan keterlibatan, perusahaan dapat menyediakan program konseling atau dukungan psikologis untuk membantu karyawan tetap fokus tanpa terganggu masalah pribadi.
 - 3) Sementara itu, pada keseimbangan kepuasan, perusahaan diharapkan meningkatkan fasilitas pendukung, seperti ruang istirahat yang nyaman dan program rekreasi bersama. Dengan langkah ini kinerja, motivasi, dan loyalitas karyawan semakin meningkat.
- b) Pada variabel lingkungan kerja (X2), diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan terus meningkatkannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan :

- 1) Pencahayaan dan sirkulasi ruang kerja, pastikan ruang kerja memiliki pencahayaan yang baik dan sirkulasi udara yang cukup untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.
 - 2) Tata Letak Ruang dan Dekorasi, rancang tata letak ruang kerja yang mendukung kerjasama antar karyawan, serta tambahkan elemen dekorasi yang menyenangkan untuk meningkatkan suasana hati dan motivasi kerja.
 - 3) Kebisingan Fasilitas : Kurangi kebisingan di area kerja dengan menggunakan material peredam suara atau menciptakan area kerja yang tenang untuk meningkatkan konsentrasi karyawan.
 - 4) Hubungan dengan Pimpinan dan Rekan Kerja: Dorong komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta bangun hubungan yang baik antar rekan kerja melalui kegiatan tim dan pelatihan kolaborasi.
- c) Pada variabel Motivasi kerja (X3), diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan terus meningkatkannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan :
- 1) Kebutuhan akan berprestasi, perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang mencapai target atau menunjukkan kinerja yang baik, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berprestasi.
 - 2) Kebutuhan akan *afliasi*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama dan kolaborasi, serta berikan

kesempatan bagi karyawan untuk membangun hubungan sosial yang positif di tempat kerja.

- 3) Kebutuhan akan kompetensi, perusahaan dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk karyawan, sehingga mereka merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka.
 - 4) Kebutuhan akan kekuasaan, perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam proyek tertentu, sehingga mereka merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka.
- d) Pada variabel kinerja karyawan (Y) , diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan terus meningkatkannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan :
- 1) Kualitas dan kuantitas, perusahaan dapat menetapkan standar yang jelas untuk kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta berikan umpan balik yang membangun untuk membantu karyawan mencapai target tersebut.
 - 2) Waktu dan penekanan biaya, optimalkan proses kerja untuk meningkatkan efisiensi waktu dan mengurangi biaya operasional, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.
 - 3) Pengawasan dan hubungan antar karyawan, terapkan sistem pengawasan yang adil dan transparan, serta dorong hubungan yang

baik antar karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

- e) Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dengan variabel lainnya.
- f) Bagi perusahaan, kiranya dapat meningkatkan *work-life balance* melalui fleksibilitas kerja, memperkuat lingkungan kerja dengan budaya yang suportif, serta meningkatkan motivasi karyawan melalui insentif dan pengembangan karier. Evaluasi berkala dapat diperlukan untuk menyesuaikan kebijakan agar lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Zanafa Publishing.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 15(1), 37-46.
- As'ad, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. YUME: Journal of Management, 4(1).
- C. Gunawan. (2020). *Mahir Menggunakan SPSS Panduan Praktis Mengelola Data Penelitian*. Yogyakarta. Deepublish.
- Danim, Sundarwan. (2005). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pustaka Setia.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 1p. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). *Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallawa Kel. Lasusus, Kab. Kolaka Utara*. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 2(4), 181-196.

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Edisi Satu. Cetakan Satu. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13*, Jilid Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* 15th edition. Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Multimestika Daya Semesta*. Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 7(2), 3408-3420.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343-348.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 142-150.
- Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). *Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan*. Jurnal Khatulistiwa Informatika, 4(2), 137-143.
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian



PT LANNA HARITA INDONESIA
COAL MINING COMPANY

Tanggal : 30 Mei 2024
Nomor : 234-V/ADM-SMD/2024
Perihal : Penerimaan studi skripsi

Kepada Yth.
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
Up. Fakultas Ekonomi Bisnis
di –
Samarinda

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Permohonan studi skripsi yang kami terima dengan tanggal, maka dengan ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menerima mahasiswa Widya Gama Mahakam Samarinda untuk melaksanakan studi skripsi di PT Lannda Harita Indonesia, atas nama :

No.	Nama	Jurusan	NPM
1	Stefhoni Polopadang	Manajemen	E2061201054

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT Lannda Harita Indonesia

Suphachai Changsalak
Finance & Accounting Manager

Mine Site :
Jl. Bukit Seribu
Kelurahan Sungai Siring
Kecamatan Samarinda Utara
Kalimantan Timur
75118 - Indonesia
Telp : +62 8125500111
E-mail : lanndaharita.smd@gmail.com

General Office :
Sentral Senayan I, 5th Floor, Unit 105B
Jl. Asia Afrika No.8
Gelora Bung Karno
Jakarta Pusat
10270 - Indonesia
Telepon : +62 (21) 5725727
E-mail : lhjkt@cbn.net.id

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, maka saya.

Nama : Stefhani Polopadang

NPM : 2061201054

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini, saya memohon dengan hormat ketersediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi angket berikut ini. Kuesioner ini dimaksud untuk mengetahui **“Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lanna Harita Indonesia Kota Samarinda”**.

Angket ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu akan kami jaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan kesediaan, saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Stefhani Polopadang

Indikator Work Life Balance (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Work Life Balance X1					
X1.1 Keseimbangan Waktu					
1	Saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik?				
2	Saya memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tetap menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi?				
3	Pekerjaan saya sering mengganggu waktu yang seharusnya di habiskan untuk keluarga atau kegiatan pribadi?				
X1.2 Keseimbangan Keterlibatan					
1	Saya dapat memberikan perhatian penuh pada pekerjaan tanpa terganggu oleh masalah pribadi?				
2	Saya bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan pribadi atau keluarga?				
3	Pekerjaan saya memberikan cukup waktu, untuk saya tetap terlibat dalam kegiatan pribadi atau keluarga?				
X1.3 Keseimbangan Kepuasan					
1	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saat ini?				
2	Saya merasa pekerjaan memberikan kepuasan pribadi yang cukup tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi?				

a. Indikator Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Lingkungan Kerja X2					
X2.1 Lingkungan Kerja Fisik					
Penerangan					
1	Penerangan di tempat kerja cukup terang dan membantu saya bekerja?				
Sirkulasi Udara					
2	Pengaturan ventilasi atau suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja?				

Tata Letak Ruang					
3	Penataan ruang di tempat kerja memudahkan saya untuk bergerak dan bekerja?				
Dekorasi					
4	Dekorasi di tempat kerja membuat suasana lebih nyaman dan menyenangkan?				
Kebisingan					
5	Suara bising di tempat kerja mengganggu saya dalam bekerja?				
Fasilitas					
6	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah cukup untuk mendukung pekerjaan saya?				
X2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik					
Hubungan dengan Pimpinan					
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan				
Hubungan dengan Sesama Rekan Kerja					
8	Hubungan saya dengan karyawan lain terjaga dengan baik?				

b. Indikator Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Motivasi Kerja X3					
X3.1 Kebutuhan Akan Berprestasi					
1	Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan saya.				
2	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik.				
X3. 2 Kebutuhan Akan Afiliasi					
3	Saya merasa penting untuk membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan.				
4	Saya merasa dihargai dan diterima dilingkungan kerja saya.				
X3.3 Kebutuhan Akan Kompetensi					
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan saya.				

6	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik jika saya diberi tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya				
X3.4 Kebutuhan Akan Kekuasaan					
7	Saya termotivasi untuk mendapatkan posisi atau peran dengan lebih banyak tanggung jawab				
8	Saya merasa puas ketika dapat mempengaruhi keputusan penting di tempat kerja.				

c. Indikator Kinerja (Y)

No		Pernyataan	Alternatif Jawaban			
			SS	S	TS	STS
Kinerja Y						
Y1.1 Kualitas						
1	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.					
2	Saya merasa puas dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan setiap hari.					
Y1.2 Kuantitas						
3	Saya berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan jumlah yang telah ditetapkan					
4	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.					
Y1.3 Waktu						
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau sesuai dengan tenggat yang diberikan.					
Y1.4 Penekanan Biaya						
6	Saya berusaha untuk bekerja secara efisien dengan meminimalkan pemborosan biaya.					
Y1.5 Pengawasan						
7	Pengawasan dari atasan membantu saya bekerja lebih efektif dan terarah.					
Y1.6 Hubungan Antar Karyawan						
8	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan produktif dengan rekan-rekan kerja.					

Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi

Work Life Balance (X1)								Total	Lingkungan Kerja (X2)								Total	
Keseimbangan Waktu		Keseimbangan Keterlibatan			Keseimbangan Kepuasan				Lingkungan Kerja Fisik				Lingkungan Kerja Non Fisik					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		
4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	21	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	4	2	3	3	3	3	3	3	24	4	3	4	3	2	3	4	3	26
3	4	1	4	4	2	4	4	3	25	3	3	3	3	2	3	3	4	24
4	4	4	4	3	4	4	4	3	30	2	3	1	1	1	1	1	2	12
4	3	1	3	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	2	3	4	4	29
4	4	1	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	1	4	4	4	29
4	3	2	3	1	3	3	3	3	24	4	4	4	4	2	4	4	4	30
4	4	2	4	3	3	3	3	3	26	3	3	3	2	1	3	3	3	21
4	4	1	3	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	3	3	3	28
3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	4	1	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	2	3	3	3	3	4	4	27	4	4	4	4	3	3	3	3	28
4	3	2	3	3	4	4	4	3	26	4	4	4	1	4	4	4	3	28
4	4	1	3	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	2	4	4	4	30
3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	4	2	4	4	4	3	3	3	28	4	4	3	4	1	4	4	4	28
3	3	2	4	4	3	4	4	4	27	3	3	4	4	3	4	2	3	26
4	4	2	3	4	4	3	4	4	28	4	3	1	3	3	3	3	3	23
4	4	2	3	4	2	3	4	4	26	4	4	2	3	3	3	3	3	26
4	4	3	4	3	3	3	3	3	27	3	4	4	3	3	4	3	4	28
3	3	4	2	2	1	2	2	3	20	2	3	4	3	4	3	4	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	1	2	3	3	3	4	3	22	4	4	3	4	4	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	2	4	4	3	29
4	4	2	4	4	4	3	3	3	27	4	4	4	4	2	4	3	4	29
4	4	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	4	3	24
4	3	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	3	3	4	4	28
3	4	2	3	4	3	3	3	3	25	4	4	2	3	2	3	3	3	24
4	3	4	3	3	4	3	3	3	27	4	4	3	4	4	3	3	4	29
4	4	2	3	4	4	3	4	3	27	3	3	3	3	4	3	4	4	27
4	4	2	3	3	3	4	4	4	30	3	3	4	3	4	4	4	4	29
4	4	2	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	3	2	3	3	3	4	3	4	24	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	4	1	4	4	4	4	4	4	29	4	3	4	4	3	3	3	4	28
4	4	3	3	4	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	2	4	4	4	3	4	4	29	3	4	4	3	4	3	3	4	28
4	3	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	3	2	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	3	2	3	3	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	1	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	2	4	4	3	3	4	4	28	3	3	3	3	1	3	3	4	23
4	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3	4	3	3	4	3	3	3	26
3	3	3	3	4	4	3	3	4	27	3	3	3	4	4	3	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	3	3	3	25
2	4	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	2	3	3	3	2	3	3	23	4	2	3	3	3	4	3	4	26
2	3	3	4	2	3	4	3	4	24	3	3	4	3	3	4	4	4	28
4	4	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	3	4	3	24
3	3	3	4	4	3	3	3	3	25	3	3	3	2	3	3	3	3	23
1	2	1	2	2	1	1	1	2	12	1	2	3	1	2	2	1	2	14
1	2	2	1	2	1	1	1	1	11	1	2	1	2	1	1	2	1	11
1	2	1	2	1	2	1	2	1	12	1	2	1	2	1	2	1	2	12
2	2	1	2	1	1	2	1	1	12	1	2	3	2	3	1	1	1	14
3	4	2	3	4	3	4	3	4	26	3	3	4	3	3	4	4	4	28
3	3	1	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	1	3	3	23
4	3	3	4	2	3	3	3	3	25	4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	3	2	2	3	3	2	3	3	22	4	3	3	3	2	3	4	4	26
4	4	1	3	4	4	4	4	3	27	3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	1	4	2	3	3	3	3	3	23	4	4	3	3	4	4	3	4	29
4	3	4	2	3	3	3	3	3	25	3	4	3	4	4	3	4	4	29
4	2	4	2	4	3	4	3	4	26	4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	1	4	3	3	2	3	3	3	23	4	4	3	3	4	4	3	4	29
4	4	1	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	3	2	4	3	4	4	4	3	27	4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	1	4	3	3	3	4	4	27	4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	1	3	4	3	3	3	3	25	3	4	4	3	4	3	4	3	28
4	3	2	3	3	4	3	4	3	26	3	3	3	3	4	3	4	4	27
4	4	2	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	4	29
3	4	2	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	3	4	30
3	3	2	3	3	3	4	3	4	24	3	3	3	3	4	3	4	3	26
4	3	2	3	3	4	3	4	3	26	3	4	4	3	4	4	4	3	28
4	3	2	4	3	4	3	4	3	27	3	3	3	3	4	4	4	4	28
4	3	1	3	4	3	3	3	3	24	4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	3	1	3	3	3	3	3	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	3	3	3	3	3	26	3	4	4	3	4	4	4	3	29
4	4	1	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	4	3	4	4	27
3	3	1	3	3	3	3	3	3	22	4	3	2	2	4	4	4	4	27
4	4	2	4	4	4	4	4	3	29	3	4	4	3	4	4	4	4	30
4	4	2	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	4	3	3	4	26
4	4	1	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	2	2	3	1	2	22	3	3	2	1	4	4	4	4	25
3	3	2	3	3	3	4	4	4	26	4	4	3	3	4	3	4	3	27
4	3	2	4	3	3	4	3	4	26	4	3	3	3	4	3	4	4	28
3	3	1	3	4	3	4	3	3	24	4	4	3	3	4	4	3	3	28
4	3	1	3	4	3	3	4	3	25	4	4	3	3	4	3	3	4	28
3	4	1	4	3	4	3	4	3	25	4	4	3	3	4	3	4	4	29
3	4	3	4	3														

Motivasi Kerja (X3)								Total	Kinerja (Y)								Total
Kebutuhan Akan Prestasi		Kebutuhan Akan Afiliasi		Kebutuhan Akan Kompetensi		Kebutuhan Akan Keluasan			Kualitas		Kuantitas		Waktu	P. Biaya	Pengawasan	H.A.K	
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	26	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	30	
1	1	2	1	1	1	2	1	10	2	2	1	1	1	2	1	11	
4	4	4	4	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	4	4	4	3	3	27	4	4	4	3	4	4	4	31	
3	3	4	3	4	3	3	1	22	3	3	3	3	3	3	3	25	
4	4	3	3	4	2	3	3	26	4	2	3	4	3	3	3	26	
4	4	4	4	4	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	3	28	
3	4	3	3	4	4	3	4	28	3	3	4	4	4	4	4	29	
4	4	2	3	4	3	4	4	28	3	2	3	4	3	2	2	22	
4	4	3	4	4	3	3	3	28	4	4	4	4	3	4	4	31	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	
4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	2	4	30	
4	4	4	3	3	3	3	3	28	3	4	3	4	4	4	4	30	
3	4	4	3	4	3	3	2	26	4	4	3	3	3	1	4	25	
4	4	3	4	3	2	3	4	27	4	3	4	3	4	2	4	27	
3	4	4	4	3	4	4	3	29	4	3	4	3	3	4	3	28	
3	3	4	3	2	2	3	2	22	4	3	4	3	4	3	1	23	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	4	3	3	3	3	3	3	26	4	3	3	4	3	4	4	28	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	4	4	4	3	4	3	3	28	4	3	3	3	3	3	3	26	
3	4	4	4	1	3	4	1	24	4	3	3	3	4	2	4	27	
3	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	4	4	28	
4	4	4	3	3	3	3	4	29	4	3	4	3	4	4	4	29	
3	4	4	3	3	3	3	3	27	4	3	3	4	3	3	4	27	
4	4	3	3	4	4	3	3	28	3	4	3	3	3	4	4	28	
3	4	4	3	4	4	3	3	28	4	3	3	4	3	3	3	26	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	4	25	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	31	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	4	4	4	3	4	3	3	28	4	3	3	3	3	3	3	24	
4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	3	2	4	27	
3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	24	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	3	4	4	29	
3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	3	4	4	3	3	3	26	
3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	3	4	3	4	3	3	27	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	4	3	3	3	3	3	25	
3	4	4	4	4	3	2	2	25	3	2	3	3	2	2	3	21	
3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	4	4	30	
3	3	3	3	4	4	4	4	27	4	4	3	3	4	3	4	27	
1	2	1	2	2	2	2	1	13	1	1	2	3	1	1	2	12	
1	1	2	2	1	1	2	1	11	1	2	1	2	1	1	2	11	
2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	1	2	1	2	1	2	12	
3	2	3	2	2	1	1	3	17	2	1	1	2	3	3	2	17	
3	3	4	4	3	3	3	3	27	3	3	4	3	3	3	4	27	
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	3	30	
4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	31	
3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	3	3	3	28	
4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	3	4	4	3	3	28	
4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	4	4	3	4	3	4	30	
3	4	3	3	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	3	29	
4	3	4	3	4	3	3	3	27	4	4	4	4	4	3	4	30	
4	4	3	4	3	4	3	4	29	4	3	4	4	4	4	4	31	
4	4	4	3	3	3	4	3	28	4	4	3	4	3	3	3	27	
3	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	4	3	3	4	3	29	
3	4	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	4	4	30	
4	3	4	3	3	4	4	3	28	4	3	3	4	3	4	4	29	
4	4	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	31	
4	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	3	3	3	27	
3	4	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
4	3	4	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
3	4	4	3	4	4	4	3	29	3	4	4	3	4	4	4	29	
4	4	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	31	
4	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	3	3	3	27	
3	4	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
4	3	4	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	32	
4	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	31	
4	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	3	3	3	27	
3	4	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
4	3	4	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	32	
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	31	
4	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	3	3	3	27	
3	4	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
4	3	4	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	32	
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	31	
4	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	3	3	3	27	
3	4	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
4	3	4	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	32	
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	31	
4	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	3	3	3	27	
3	4	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
4	3	4	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	32	
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	31	
4	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	3	3	3	27	
3	4	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
4	3	4	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	4	3	4	29	
3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	32	
4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	31	
4	4	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	3	3	3	27	
3	4	3	4	3	3	3	4	28	4	3	4	3	4	3	4	29</	

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Uji Validitas *Work Life Balance* (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.414**	.080	.331**	.447**	.493**	.487**	.420**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000	.425	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.414**	1	-.155	.550**	.497**	.409**	.488**	.430**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000		.120	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.3	Pearson Correlation	.080	-.155	1	.057	-.033	.060	.051	.058	.274**
	Sig. (2-tailed)	.425	.120		.567	.739	.549	.612	.561	.005
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.4	Pearson Correlation	.331**	.550**	.057	1	.381**	.543**	.526**	.553**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.567		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.5	Pearson Correlation	.447**	.497**	-.033	.381**	1	.510**	.596**	.585**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.739	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.6	Pearson Correlation	.493**	.409**	.060	.543**	.510**	1	.557**	.624**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.549	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.7	Pearson Correlation	.487**	.488**	.051	.526**	.596**	.557**	1	.541**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.612	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X1.8	Pearson Correlation	.420**	.430**	.058	.553**	.585**	.624**	.541**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.561	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	.681**	.651**	.274**	.719**	.727**	.774**	.778**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.721**	.354**	.494**	.277**	.643**	.524**	.606**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.2	Pearson Correlation	.721**	1	.450**	.471**	.372**	.513**	.450**	.482**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.3	Pearson Correlation	.354**	.450**	1	.507**	.179	.470**	.445**	.383**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.072	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.4	Pearson Correlation	.494**	.471**	.507**	1	.141	.388**	.419**	.429**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.157	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.5	Pearson Correlation	.277**	.372**	.179	.141	1	.342**	.355**	.356**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.072	.157		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.6	Pearson Correlation	.643**	.513**	.470**	.388**	.342**	1	.639**	.660**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.7	Pearson Correlation	.524**	.450**	.445**	.419**	.355**	.639**	1	.656**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X2.8	Pearson Correlation	.606**	.482**	.383**	.429**	.356**	.660**	.656**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	.785**	.761**	.645**	.652**	.578**	.794**	.774**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.598**	.451**	.508**	.637**	.469**	.520**	.491**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.2	Pearson Correlation	.598**	1	.391**	.644**	.525**	.545**	.473**	.447**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.3	Pearson Correlation	.451**	.391**	1	.451**	.311**	.473**	.359**	.323**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.4	Pearson Correlation	.508**	.644**	.451**	1	.411**	.604**	.462**	.365**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.5	Pearson Correlation	.637**	.525**	.311**	.411**	1	.558**	.475**	.533**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.6	Pearson Correlation	.469**	.545**	.473**	.604**	.558**	1	.533**	.538**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.7	Pearson Correlation	.520**	.473**	.359**	.462**	.475**	.533**	1	.414**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X3.8	Pearson Correlation	.491**	.447**	.323**	.365**	.533**	.538**	.414**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	.785**	.778**	.620**	.741**	.757**	.801**	.713**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.626**	.559**	.496**	.526**	.376**	.518**	.540**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y2	Pearson Correlation	.626**	1	.481**	.466**	.415**	.396**	.489**	.487**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y3	Pearson Correlation	.559**	.481**	1	.456**	.557**	.507**	.400**	.669**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y4	Pearson Correlation	.496**	.466**	.456**	1	.493**	.476**	.342**	.445**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y5	Pearson Correlation	.526**	.415**	.557**	.493**	1	.570**	.492**	.570**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y6	Pearson Correlation	.376**	.396**	.507**	.476**	.570**	1	.370**	.556**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y7	Pearson Correlation	.518**	.489**	.400**	.342**	.492**	.370**	1	.532**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y8	Pearson Correlation	.540**	.487**	.669**	.445**	.570**	.556**	.532**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	.772**	.731**	.773**	.693**	.778**	.718**	.697**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	8

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	8

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	8

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	8

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.825	1.637		1.726	.088		
	Work Life Balance	.080	.080	.073	.994	.323	.535	1.868
	Lingkungan Kerja	.209	.098	.211	2.127	.036	.293	3.408
	Motivasi Kerja	.613	.104	.612	5.895	.000	.267	3.747

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heretoskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.559	1.141		1.367	.175
	Work Life Balance	.015	.056	.038	.275	.784
	Lingkungan Kerja	.038	.069	.104	.558	.578
	Motivasi Kerja	-.052	.072	-.139	-.715	.476

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.825	1.637		1.726	.088
	Work Life Balance	.080	.080	.073	.994	.323
	Lingkungan Kerja	.209	.098	.211	2.127	.036
	Motivasi Kerja	.613	.104	.612	5.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.718	.710	2.238

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

Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.825	1.637		1.726	.088		
	Work Life Balance	.080	.080	.073	.994	.323	.535	1.868
	Lingkungan Kerja	.209	.098	.211	2.127	.036	.293	3.408
	Motivasi Kerja	.613	.104	.612	5.895	.000	.267	3.747

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251.842	3	417.281	83.289	.000 ^b
	Residual	490.981	98	5.010		
	Total	1742.824	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Lampiran 5 Bukti Dokumentasi

Lingkungan Kerja PT. Lanna Harita Indonesia







Dokumentasi sesi wawancara dengan narasumber

