



Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo

Siti Roina Laili¹, Hartono², Toto Heru Dwihandoko³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto, Indonesia

Email sitiroinalaili@gmail.com¹, hartono.fe@unim.ac.id², totoheru@unim.ac.id³

Diterima: 15-08-2026 | Disetujui: 20-08-2026 | Diterbitkan: 22-08-2026

ABSTRACT

The successful achievement of production targets at CV. Romen Sport Sidoarjo, a plastic manufacturing plant, is determined by the level of employee performance. This study examines the influence of the work environment and work-life balance, both individually and collectively, on performance. Forty factory employees were selected as respondents using the saturated sampling method within a quantitative research framework. Data collection involved field observations, interviews, and Likert-scale questionnaires. Multiple linear regression analysis using SPSS software served as the tool for hypothesis testing. The findings indicate that the work environment independently drives a significant increase in employee performance, with a regression coefficient of 0.672 and a significance level of 0.000. Work-life balance also demonstrates a positive and significant partial effect, with a coefficient of 0.777 and a significance level of 0.000. The synergy between these two aspects was found to have a significant simultaneous impact on employee performance (F-statistic = 19.327). Together, these two independent variables account for 51.1% of the variation in performance, while the remaining portion is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: *Work environment, Work life balance, Employee performance.*

ABSTRAK

Keberhasilan pencapaian target produksi pada CV. Romen Sport Sidoarjo, pabrik industri plastik ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja. Pengaruh faktor lingkungan kerja serta keselarasan kehidupan kerja (*work life balance*) baik secara mandiri maupun bersama-sama menjadi fokus pengujian dalam kajian ini. Sebanyak 40 karyawan pabrik ditetapkan sebagai responden melalui metode sampel jenuh dalam kerangka penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan melalui pengamatan lapangan, wawancara, serta kuesioner berbobot skala Likert. Pemodelan regresi linier berganda via software SPSS difungsikan sebagai alat uji hipotesis. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja secara independen memicu peningkatan kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai koefisien regresi 0,672 dan signifikansi 0,000. Variabel *work life balance* juga terbukti memberikan implikasi positif dan signifikan secara parsial dengan koefisien 0,777 dan nilai signifikansi 0,000. Sinergi kedua aspek ini secara serentak terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara bermakna $F_{hitung} = 19,327$. Kedua variabel bebas ini mencatatkan kontribusi sebesar 51,1% terhadap variasi kinerja, sementara porsi sisanya dipengaruhi oleh aspek di luar lingkup penelitian.

Katakunci: Lingkungan kerja, Keseimbangan kehidupan kerja, Kinerja karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Laili, S. R., Hartono, H., & Dwihandoko, T. H. . (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4770-4780. <https://doi.org/10.63822/zspk1079>

PENDAHULUAN

Keberlangsungan setiap organisasi sektor publik maupun swasta sangat bergantung pada pilar utamanya, yakni Sumber Daya Manusia (SDM). Tenaga kerja atau karyawan merupakan pemilik pengetahuan dan keahlian yang diberikan kepada organisasi, serta memainkan peranan yang sangat krusial dalam mencapai sasaran organisasi (Yuniarti, 2021). Kualitas sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang memengaruhi peningkatan kinerja, SDM yang berkualitas tinggi akan membantu organisasi meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan itu sendiri merepresentasikan output tugas baik dari segi mutu maupun kuantitas yang direalisasikan seorang staf sewaktu menuntaskan perannya sesuai regulasi yang berlaku (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja ini bersifat individual karena sangat ditentukan oleh kemampuan, dorongan semangat dan kondisi kerja masing-masing karyawan dalam menyelesaikan seluruh beban kewajiban dari perusahaan. Pencapaian tersebut menggambarkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan perannya dengan menampilkan sikap kerja yang memenuhi ketentuan guna tercapainya kriteria mutu, volume keluaran, serta efisiensi durasi yang ditetapkan.

Selain kemampuan dan keahlian individu, kinerja juga sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerja yang melingkupinya. Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja secara garis besar terklasifikasi ke dalam dua dimensi utama, yakni aspek fisik dan non fisik. Dimensi fisik melingkupi seluruh keadaan material di area operasional yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun implisit. Sementara itu, dimensi non fisik mencakup dinamika relasi sosial dan komunikasi antar karyawan. Penelitian sebelumnya (Karmining, 2022) menegaskan bahwa kondisi tempat bertugas baik fasilitas fisik maupun suasana non-fisik secara mandiri berdampak positif dalam meningkatkan hasil kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Work life balance* merupakan kondisi harmonis ketika tuntutan profesionalisme dan urusan domestik perorangan dapat beriringan tanpa menimbulkan konflik. Keselarasan tersebut tidak semata-mata berfokus pada alokasi durasi jam kerja, melainkan turut mencakup taraf mutu kehidupan seperti tingkat kepuasan personal, stabilitas psikis, hingga luaran performa kerja (Nurmala & Yusuf, 2025). Penelitian sebelumnya (Muharto, 2022) memperkuat argumen ini, menegaskan bahwa pengelolaan ritme kerja yang harmonis mampu menekan potensi konflik akibat tumpang-tindih peran antara dunia profesional dan ranah personal sehingga secara mandiri memberikan dampak positif yang nyata terhadap efektivitas kerja.

CV. Romen Sport merupakan industri pabrik barang plastik (bola dan celengan plastik) yang berlokasi di Jl. Zainal Abidin, Desa Gampang, Kecamatan Prambon, Kabupaten Sidoarjo, untuk menunjang efektivitas produksi secara besar-besaran, pabrik yang telah eksis selama kurun waktu dua dekade lebih ini mengoperasikan mesin cetak (*blow moulding*). Berdasarkan pengamatan langsung di tempat kerja, dijumpai sejumlah hambatan terkait situasi operasionalnya. Penggunaan mesin produksi memicu kenaikan suhu ruangan panas yang dikombinasikan dengan sirkulasi udara kurang baik, di mana hal tersebut rentan memicu kelelahan serta penurunan konsentrasi para pekerja. Namun di sisi lain, iklim non fisik di lingkungan kerja terjalin sangat baik berkat hubungan yang erat dan kondusif, baik antar rekan sejawat maupun dengan pihak pimpinan.

Di samping persoalan lingkungan kerja, tantangan operasional lainnya muncul dari penerapan sistem kerja tiga *shift*, khususnya *shift* sore pukul 15.00–23.00 WIB dan *shift* malam pukul 23.00–05.00

WIB, menimbulkan kekhawatiran terhadap *work life balance* karena berpotensi mengganggu kebersamaan keluarga, pemenuhan waktu istirahat, serta memicu tingkat absensi bagi karyawan dengan latar belakang beragam. Permasalahan lingkungan kerja dan *work life balance* ini berakibat langsung pada tidak stabilnya pencapaian produksi harian tiap karyawan, sehingga target harian sulit dipenuhi secara konsisten.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo, (2) apakah Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo, dan (3) apakah Lingkungan Kerja dan Work Life Balance berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: (H1) Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo, (H2) Diduga *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo, dan (H3) Diduga Lingkungan Kerja dan Work Life Balance berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo

Secara teoritis, pemenuhan lingkungan kerja dan WLB yang memadai selaras dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow di mana terpenuhinya kebutuhan dasar, rasa aman, dan interaksi sosial akan mendorong optimalisasi kinerja karyawan (Nurmala & Yusuf, 2025). Temuan serupa juga diperkuat oleh (Palar et al., 2022) menyatakan bahwa suasana tempat bertugas dan keselarasan urusan pribadi secara bersama-sama memberikan dampak positif yang nyata terhadap perubahan hasil kerja pegawai secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan CV. Romen Sport Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja (X1)

Pandangan Nitisemito dalam (Susanto, 2024) memaknai Lingkungan kerja sebagai kesatuan keseluruhan kondisi di sekeliling area kerja yang berpotensi memicu imbasan terhadap performa pegawai sewaktu menuntaskan kewajibannya. Sedangkan menurut (Nirvandhi et al., 2023) kondisi lingkungan kerja yang kondusif meliputi elemen fisik seperti ergonomi ruangan, pencahayaan, serta higiene lingkungan, dipadukan dengan dimensi non fisik yang mencakup relasi interpersonal, kepemimpinan yang suportif, hingga komunikasi antar karyawan. Pengukuran Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator utama yang merujuk pada teori Sedarmayanti dalam (Nurhandayani, 2022) yakni: (1) Penerangan/cahaya, (2) Suhu Udara, (3) Suara Bising, dan (4) Hubungan Karyawan.

Work Life Balance (X2)

Work life balance adalah inisiatif personal tenaga kerja untuk membina keseimbangan antara tuntutan profesionalitas dengan dinamika kehidupan di luar area kerja (Muhammad Aqib Fikri, 2024). Sedangkan menurut Wijaya dalam (Oktaviani, 2023) memaknai *Work life balance* mencerminkan tingkat partisipasi aktif serta kepuasan individu, baik dari aspek alokasi waktu maupun keterikatan mental, terhadap tanggung jawab pekerjaan serta peran di ranah personal (seperti bersama pasangan, keluarga, kerabat, dan lingkungan masyarakat), tanpa terdapat perselisihan antara kedua ranah tersebut. Pengukuran *Work life*

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan
CV. Romen Sport Sidoarjo

(Laili, et al.)

balance dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator utama yang merujuk pada pemikiran Hudson dalam (Ramadhan et al., 2025) meliputi: (1) Keseimbangan waktu, (2) Keseimbangan keterlibatan, dan (3) Keseimbangan kepuasan.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) Kinerja karyawan merujuk pada luaran tugas, baik dari segi mutu maupun kuantitas yang direalisasikan oleh seorang staf sewaktu menuntaskan perannya sesuai regulasi organisasi. Sedangkan menurut (Firminda et al., 2022) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai capaian yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya mendukung organisasi untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja individu setiap karyawan akan secara otomatis memberikan dampak positif bagi keberhasilan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengukuran Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui lima aspek utama yang mengacu pada perspektif teori Bangun dalam (Roring et al., 2023) meliputi: (1) Kuantitas hasil kerja, (2) Kualitas hasil kerja, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran, dan (5) Kemampuan bekerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdesain kausalitas untuk menganalisis hubungan sebab-akibat serta menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan pendekatan *sampling jenuh*, responden yang dilibatkan mencakup keseluruhan karyawan CV. Romen Sport, yakni sebanyak 40 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan langsung kondisi kerja dan operasional pabrik CV. Romen Sport. Wawancara dilakukan dengan pimpinan sebagai informan kunci. Kuesioner disebarkan kepada karyawan untuk mengukur variabel X1 dan X2, sedangkan variabel Y dinilai langsung oleh pimpinan berdasarkan indikator pernyataan yang telah dikembangkan.

Pengolahan data diproses secara terstruktur, diawali dengan pemeriksaan keabsahan (validitas) serta keandalan (reliabilitas) instrumen. Tahap berikutnya mencakup pengujian syarat asumsi dasar seperti sebaran normalitas, keterikatan multikolinearitas, dan ketidaksamaan varians heteroskedastisitas. Adapun verifikasi hipotesis diukur lewat regresi linier berganda, mencakup uji parsial, uji simultan, serta koefisien determinasi memanfaatkan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pengumpulan data penelitian ini mengikutsertakan 40 karyawan CV. Romen Sport sebagai sampel utama. Gambaran demografi responden mencakup sejumlah beberapa indikator demografi, yaitu jenis kelamin, rentang usia, alokasi bagian kerja, serta pembagian *shift*. Secara umum, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif dan dominan berjenis kelamin laki-laki. Dari segi alokasi kerja, responden terdistribusi sebagian besar pada bagian produksi, dengan jadwal kerja yang terbagi secara proporsional ke dalam tiga pembagian *shift* harian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas bertujuan memverifikasi keabsahan butir pertanyaan, menyelaraskan angka rhitung terhadap rtabel ($df = n - 2$), di mana butir dinyatakan valid jika rhitung $>$ rtabel (Ghozali, 2012). Selanjutnya, uji reliabilitas untuk memastikan kestabilan kuesioner melalui koefisien *Cronbach's Alpha* (α), dan dinyatakan konsisten bilamana capaian nilai α melebihi 0,60.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item Awal	Jumlah Item Valid	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan Kerja	8	8	0,847
<i>Work Life Balance</i>	6	6	0,869
Kinerja Karyawan	10	10	0,931

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Setiap pertanyaan pada variabel X1, X2 dan Y menghasilkan nilai rhitung di atas rtabel (0,312), sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan. Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel melampaui 0,60 bahwa kuesioner terbukti reliabel.

Uji Normalitas

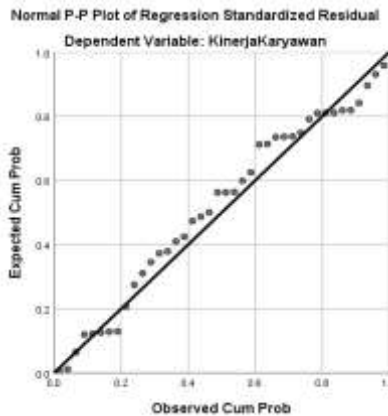
Pengujian ini bertujuan menilai apakah nilai sisaan (residual) dalam model regresi terdistribusi secara normal (Ghozali, 2012). Pembuktian asumsi normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui pendekatan statistik uji *Shapiro-Wilk* serta pengamatan visual pada grafik Normal *P-Plot*. Adapun luaran hasil pengujian tersebut diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,117	40	0,175	0,959	40	0,149

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Merujuk pada aturan *Shapiro-Wilk*, sebaran data dikatakan normal jika angka signifikansinya melebihi 0,05 (Sig. $>$ 0,05). Dari kalkulasi yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi 0,149 (0,149 $>$ 0,05), sehingga residual terbukti berdistribusi normal.



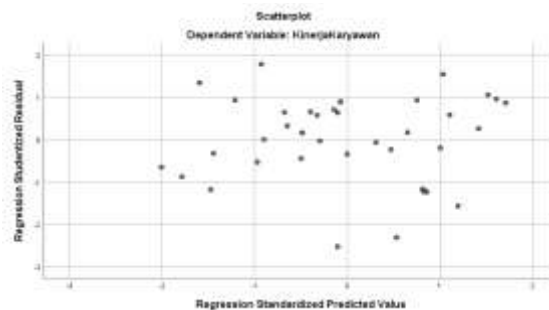
Gambar 1. Hasil Uji Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Pada tampilan grafik *Normal P-Plot*, syarat normalitas tercapai jika sebaran titik mengikuti alur garis miring (diagonal). Pengamatan visual memperlihatkan bahwa pola titik-titik merapat dan sejajar di sepanjang garis diagonal tersebut, sehingga pemodelan regresi dipastikan lolos uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji ketidaksamaan varians residual antar-pengamatan, di mana model yang ideal ditandai oleh sebaran titik data yang acak dan tidak membentuk pola tertentu pada *scatterplot* (Ghozali, 2012). Hasil visual menunjukkan titik-titik sampel menyebar secara acak di sekitar angka 0 sumbu Y, mengonfirmasi bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menjamin tidak terjadinya kaitan yang terlalu kuat sesama variabel bebas, syaratnya yaitu angka *Tolerance* melebihi 0,10 dan skor *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 (Ghozali, 2012). Dari hasil olahan data, variabel X1 bersama X2 masing-masing mencatatkan *Tolerance* sebesar 0,998 serta VIF 1,002. Capaian tersebut membuktikan bahwa pemodelan regresi ini aman dari masalah multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	0,998	1,002
Work Life Balance	0,998	1,002

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y (Ghozali, 2012), menghasilkan persamaan $Y = 4,686 + 0,672X_1 + 0,777X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 4,686 menunjukkan besarnya kinerja karyawan ketika kedua variabel independen bernilai konstan. Sementara itu, koefisien regresi X_1 (0,672) dan X_2 (0,777) yang bernilai positif menandakan bahwa peningkatan pada lingkungan kerja maupun *work life balance* secara searah akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,686	5,891		0,795	0,431
Lingkungan Kerja	0,672	0,155	0,499	4,336	0,000
Work Life Balance	0,777	0,168	0,532	4,625	0,000

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Pengujian t dilakukan guna melihat kontribusi tiap-tiap variabel bebas secara mandiri terhadap Y , menggunakan patokan $t_{tabel} = 2,026$ ($\alpha = 0,05$; $df = 37$). Hasilnya, variabel X_1 dan X_2 berturut-turut mencatatkan thitung sebesar 4,336 dan 4,625 dengan tingkat $Sig. = 0,000$. Oleh sebab thitung $>$ t_{tabel} serta angka $Sig. < 0,05$, H_1 dan H_2 dinyatakan diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y (Ghozali, 2012), berdasarkan acuan $F_{tabel} = 3,252$ ($\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$, $df_2 = 37$). Olahan data ANOVA menghasilkan nilai Fhitung sebesar 19,327 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena nilai Fhitung tersebut lebih besar dibandingkan F_{tabel} dan angka probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479,817	2	239,909	19,327	.000 ^b
	Residual	459,283	37	12,413		
	Total	939,100	39			

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 bertujuan untuk mengetahui sejauh mana rentang kontribusi variabel bebas, yaitu X1 dan X2, dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat Y (Ghozali, 2012). Capaian *R Square* menunjukkan angka 0,511 (51,1%). Hal ini menandakan bahwa naik-turunnya kinerja karyawan sebesar 51,1% disumbang oleh gabungan kedua variabel bebas tersebut, sementara 48,9% sisanya bersumber dari faktor luar yang tidak dimasukkan dalam kajian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	0,511	0,484	3,523

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada CV. Romen Sport menunjukkan bahwa X1 berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap Y, dengan koefisien regresi sebesar 0,672, nilai t hitung sebesar 4,336, serta nilai signifikansi 0,000. Pendorong utama kontribusi positif tersebut bukan berasal dari fasilitas fisik yang dinilai belum optimal akibat paparan suhu panas, kebisingan, dan sirkulasi udara, melainkan dari dimensi nonfisik. Hubungan interpersonal yang harmonis antarpekerja serta arahan yang efektif dari manajemen terbukti menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kondusif guna menopang pencapaian target kinerja harian karyawan secara konsisten. Sehingga (H1) diterima.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada CV. Romen Sport menunjukkan bahwa X2 berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap Y, dengan koefisien regresi sebesar 0,777, nilai t hitung sebesar 4,625, serta nilai signifikansi 0,000. Persepsi karyawan menilai positif penerapan sistem kerja tiga *shift* yang diterapkan terbukti memberikan fleksibilitas alokasi waktu yang memadai bagi karyawan untuk mengurus urusan keluarga, bersosialisasi, maupun beristirahat. Kemampuan individu dalam menyelaraskan peran kerja dan personal ini efektif menekan tingkat beban mental dan kelelahan, sehingga fokus kerja tetap terjaga demi mendukung konsistensi pencapaian target kinerja harian. Sehingga (H2) diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara simultan mengonfirmasi bahwa X1 dan X2 berpengaruh signifikan ke arah positif terhadap Y, dengan nilai F hitung sebesar 19,327 serta nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, perolehan nilai R^2 sebesar 0,511 menandakan bahwa kombinasi dua hal tersebut mampu menyumbang 51,1% terhadap naik-turunnya performa pekerja, sedangkan 48,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa integrasi antara dukungan tempat kerja dan keselarasan peran pribadi karyawan menjadi kunci utama dalam menjaga kesejahteraan psikologis pekerja guna mengoptimalkan pencapaian target kinerja harian karyawan. Sehingga (H3) diterima.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan arah positif secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Romen Sport. Meskipun aspek fisik seperti penerangan, suhu, dan kebisingan di area produksi masih dinilai kurang memadai serta berpotensi memicu kelelahan fisik, pengaruh positif tersebut didukung kuat oleh aspek non fisik. Hubungan antar-pekerja yang rukun disertai bimbingan yang jelas dari pimpinan terbukti efektif membangun suasana kerja yang kondusif sehingga ketercapaian target harian karyawan tetap terjaga.

Work life balance berpengaruh signifikan arah positif secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Romen Sport, keselarasan antara tuntutan profesi dan kehidupan personal terbukti meningkatkan efektivitas kerja. Sistem tiga *shift* yang diterapkan berhasil mengakomodasi waktu istirahat dan urusan pribadi karyawan, sehingga menekan tingkat stres dan kelelahan mental serta menjaga fokus dan komitmen kerja secara optimal.

Lingkungan kerja dan *Work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan arah positif terhadap kinerja karyawan CV. Romen Sport. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam meningkatkan kondisi psikologis pekerja. Sinergi antara lingkungan kerja yang mendukung dan keseimbangan peran personal karyawan terbukti efektif meningkatkan kualitas serta kuantitas produksi, sekaligus menjaga kestabilan pencapaian target operasional pabrik secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN : Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*.
- Dr. Drs. Susanto, M. P. (2024). *MSDM PERTAHANAN MODERN KONSEP DAN IMPLEMENTASINYA*. Indonesia Emas Group.
- Firmanda, R. C., Hartono, & Dwihandoko, T. H. (2022). Pengaruh Kepribadian, Profesionalisme, dan Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Tulungagung. *Prosiding SNABM 1th 2022*, 338–346.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karmining, V. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja Karyawan UPBU Kelas I APT. *Pranoto-Samarinda*. 4(1), 129–142.
- Muhammad Aqib Fikri, W. W. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di PT Jamkrindo Cabang Kabupaten Tangerang). *Jurnal*

- Manuhara : *Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 242–250.
<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1232>
- Muharto, M. A. dan A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UD Eko Plastik. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 226–241.
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. 1, 108–110.
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 371–375. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.183>
- Oktaviani, N. tri. (2023). *PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA SELAMA WORK FROM HOME SAAT PANDEMI COVID 19 (Studi Kasus Pada PT Jasa Peralatan Pelabuhan Indonesia)*.
- Palar, M. B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) AREA MANADO EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (Persero) MANADO AREA. *Jurnal EMBA*, 10(1), 772–780.
- Ramadhan, Z. Z., Lataruva, E., & Indi, R. (2025). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Revinery Unit IV Cilacap). *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 107. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Roring, I. J., Tewal, B., & Walangitan, M. B. (2023). ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI ASN DAN THL PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. 11(4), 1479–1488.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, hubungan dengan serikat pekerja, disiplin, dan pengelolaan lingkungan kerja (Edisi revisi)*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*.
- Yuniarti, R. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Number July).