

Kinerja Karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi

Johan Prasetyo¹, Chandra Wisnu Utomo², Hapsari Dyah Herdiany^{3*}

Prasyohan321@gmail.com¹, chandrautomo@aiska-university.ac.id², hapsaridyah@upy.ac.id^{3*}

^{1,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas PGRI Yogyakarta, Bantul

²Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas 'Aisyiyah Surakarta, Surakarta

*correspondensi author: Prasyohan321@gmail.com

Diterima: Agustus, tahun: 2026; Direvisi: Agustus, tahun: 2026;
Disetujui: Agustus, tahun: 2026; Dipublikasikan: Agustus, tahun: 2026

Abstract

This study aims to examine the effect of work-life balance, physical work environment, and financial compensation on employee performance at PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach using a saturated sampling technique involving the entire employee population. Data were collected through interviews and questionnaires. The results indicate that work-life balance and financial compensation have a significant positive effect on employee performance. However, the physical work environment does not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, work-life balance, the physical work environment, and financial compensation significantly influence employee performance.

Keywords: work-life balance, physical work environment, financial compensation, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh populasi karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, work-life balance, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, kinerja karyawan

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih dan cepat mengakibatkan persaingan dunia usaha menjadi meningkat (Anwar, 2022). Menurut Dwityanto (2016) menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam setiap organisasi wajib dikelola secara maksimal agar dapat membantu mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut (Nadeak, 2019).

Bagi organisasi untuk mewujudkan visi dan misi yang baik dibutuhkan karyawan agar tercapai tujuan organisasi (Santosa, 2017). Selain adanya sumber daya manusia yang baik, teknologi yang digunakan juga harus memadai, karena jika tidak diimbangi dengan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka efektivitas dan efisiensi organisasi tidak akan berjalan dengan lancar (Rofika, 2021). Perusahaan maupun organisasi dalam

meningkatkan kualitas sumber daya manusia, setiap pemimpin dan manajer harus mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi oleh manajemen SDM dengan baik (Sudibya, 2018).

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Senen, 2016). Adapun kinerja individu merujuk pada eksekusi tugas yang diberikan, yang melibatkan penerapan ketrampilan, pengalaman, kesungguhan, dan alokasi waktu di dalam suatu struktur organisasi. Siagian (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Selain itu, work-life balance juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerjanya.

Menurut Clark (2000), work-life balance adalah kondisi di mana individu berhasil memenuhi dan memadukan peran dan tanggung jawab di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi mereka. Menurut Yunita (2018) work-life balance merupakan kondisi ketika seorang mampu berbagi peran dan merasakan kepuasan dalam perannya yang diperlihatkan dengan rendahnya tingkat work-family conflict dan tingginya tingkat work-family facilitation atau work-family enrichment. Asepta & Maruno (2017) menyatakan dalam pandangan perusahaan work-life balance merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaannya saat di tempat kerja.

Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Mukzam (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung seperti, penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan bagian penting dari organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Siregar, 2020).

Selain work-life balance dan lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, termasuk kompensasi finansial dan non finansial (Adnyani, 2020). Kompensasi juga merupakan hal yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia (Nasution, 2021). Pemberian kompensasi yang baik dan tepat tentu dapat meningkatkan motivasi para karyawan dengan bekerja sebaik mungkin untuk menambah jumlah pendapatan mereka dalam bentuk kompensasi (Mahyami, 2022).

PT Cahaya Agung Cemerlang, sebagai entitas bisnis dalam sektor distribusi barang konsumen, beroperasi di alamat Jl. Raya Blora-Purwodadi No.16, Gembel, Rejosari, Kec. Grobogan, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah 58152. Perusahaan ini secara khusus memfokuskan aktivitasnya pada distribusi berbagai jenis produk konsumen, seperti shampoo, sabun, pasta gigi, deterjen pembersih pakaian, makanan beku, susu olahan, susu segar, dan ice cream. Dengan demikian, PT Cahaya Agung Cemerlang berperan strategis dalam menyediakan kebutuhan harian masyarakat lokal dan memegang peran vital dalam rantai pasok produk konsumen. Hasil dari wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan di PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang sulit membagi waktu dan menyeimbangkan perannya, terutama karena adanya pekerjaan yang harus dikerjakan di luar jam kerja. Data yang dikumpulkan dari 60 karyawan mengungkapkan bahwa 42 karyawan telah menikah, sementara 18 karyawan belum menikah. Berikut ini tabel data karyawan belum menikah dan menikah di PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi.

Permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu masih ada sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti, komputer yang tidak dapat berfungsi dengan baik, ruangan kerja yang sempit dan minim udara, serta adanya pencemaran suara yang bersumber dari bongkar muat barang, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan PT. cahaya Agung Cemerlang Purwodadi. Hal ini sesuai dengan penelitian Surjosuseno (2015) yang menunjukkan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Astuti dan Mulyadin (2022) mengungkapkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi finansial yaitu karyawan merasa pembagian kompensasi masih kurang tersalurkan dengan baik. Selain itu, juga muncul kecemburuan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, dimana semua karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak menerima gaji yang sama, akan tetapi karyawan tetap tidak memperoleh kompensasi finansial barang atau hadiah seperti gadget, voucher belanja sebagai insentif sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Siti dan Sumardi (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. cahaya Agung Cemerlang Purwodadi. Sedangkan Arum, Pratidina, Prakoso (2024) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luar Biasa Teknologi.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan nilai yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2001) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hal serupa juga dikemukakan Richard (2012) kinerja ialah kemampuan organisasi mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Jamaludin (2017), kinerja tidak hanya merujuk pada pencapaian individu dalam melaksanakan tugas, tetapi juga mencakup evaluasi terhadap tingkat keberhasilan secara menyeluruh selama periode tertentu.

Konsep kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kuantitatif, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu untuk memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan. Mathis & Jackson (2006) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Mangkunegara (2017) menjelaskan terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, absensi di tempat kerja, ketepatan dalam mengerjakan tugas dan Kerjasama.

Work-Life Balance

Mcdonald & Bradley (2017) dalam pengembangan konsepnya menekankan bahwa work-life balance mencakup sejauh mana individu merasa puas dengan pelaksanaan peran mereka dalam kehidupan di luar dan di dalam lingkungan pekerjaan. Sementara itu, Mendis & Weerakkody (2017) mendefinisikan work-life balance sebagai pola kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyatukan tanggung jawab mereka di tempat kerja dengan tanggung jawab pribadi, seperti merawat anak atau anggota keluarga yang sudah lanjut usia. Clarke et al. (dalam Obiageli et al., 2015) menyatakan bahwa work-life balance secara umum adalah keseimbangan antara alokasi waktu dan upaya yang diberikan kepada pekerjaan dan aktivitas pribadi, bertujuan untuk menjaga harmoni keseluruhan dalam kehidupan.

Work-life balance menekan pentingnya mencapai keseimbangan tidak hanya dari segi waktu, tetapi juga dalam menciptakan hubungan positif dan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan personal dan profesional. Fisher (2019) menyatakan work-life balance terdiri atas

4 aspek, yaitu: work interference with personal life, Personal life interference with work, Personal life enhancement of work dan Work enhancement of personal life. McDonald dan Bradley (2017) menjelaskan indikator work-life balance meliputi keseimbangan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement balance) dan keseimbangan kepuasan (satisfaction balance).

Lingkungan Kerja Fisik

Munandar (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak hanya mencakup aspek fasilitas parkir luar gedung atau desain interior, tetapi juga melibatkan faktor-faktor seperti penempatan lokasi dan perancangan gedung, hingga aspek kuantitas dan kualitas cahaya serta kebisingan di ruang kerja seorang tenaga kerja. Menurut Chaniago (2017) lingkungan kerja fisik yaitu tempat karyawan bekerja dan mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas hidup mereka di tempat kerja. Menurut Putri (2020) lingkungan kerja fisik merupakan seperangkat elemen fisik dan suasana fisik yang ada di tempat kerja. Sunuharyo (2018), lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang berada disekeliling para pegawai yang dapat mempengaruhi dan mempelancar mereka dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan.

Sedarmayanti (2009) menyatakan terdapat dua kategori lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja fisik langsung dan lingkungan kerja tidak langsung. Rivai (2009) menjelaskan manfaat lingkungan kerja antara lain meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi serta tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim. Munandar (2014) menjelaskan lingkungan kerja fisik diukur dengan indikator penerangan yang memadai, kelembapan, tingkat kebisingan di tempat, warna ruangan yang nyaman dilihat, ventilasi ruangan yang memadai dan keamanan bekerja.

Kompensasi Finansial

Menurut Leonardo & Andreani (2015), kompensasi finansial adalah bentuk penghargaan yang diberikan langsung oleh perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk upah atau bonus. Menurut Simamora (2004), kompensasi finansial mencakup semua bentuk imbalan finansial yang diterima oleh individu melalui hubungan kepegawaian dengan suatu organisasi. Definisi ini memperlihatkan keluasan konsep kompensasi finansial, yang mencakup tidak hanya upah dan bonus tetapi juga segala bentuk imbalan finansial lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka.

Patnaik (2012) menekankan bahwa kompensasi finansial yang menguntungkan berperan penting dalam memenuhi kebutuhan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Kompensasi finansial bertujuan untuk mendorong kemantapan dan kemajuan ekonomi, pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Leonardo & Andreani (2015) mengungkapkan indikator kompensasi finansial meliputi gaji, isentif, dan komisi

Hipotesis

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Saina (2016) mengemukakan bahwa work-life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing faktor individu. Keseimbangan dalam bekerja merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja terhadap suatu pekerjaan. Program work-life balance yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan dan positif terhadap

kinerja karyawan. Sehingga semakin baik program work-life balance yang di terapkan maka akan memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Wirayanti (2023) menunjukkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance cabang Tabanan. Demikian juga penelitian Mujahidin, Kasran dan Sampetan (2023) yang menunjukkan work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Iqbal (2023) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPU Kota Pontianak.

H1 : Diduga bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu gejala fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2006). Salwa et al (2011) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan sehingga hal ini mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi, maka akan membuat karyawan semakin nyaman dan aman saat bekerja, sehingga kemungkinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Supriyanto dan Mukzam (2018) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Putra dan Rahyuda (2015) yang memperlihatkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Agastia (2014) yang menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Timpe, 2006) kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut penelitian (Ekhsan, 2019; Martinus & Budiyanto, 2016) memperoleh hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik dan tinggi kompensasi finansial yang diberikan PT. Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi, maka akan membuat pegawai merasa nyaman dan betah bekerja di PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi, sehingga kemungkinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Afrida, Sunuharyo dan Astuti (2014) menunjukkan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Siti dan Sumardi (2018) yang juga menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Maryani, Widyani dan Saraswati (2020) yang menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi.

Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja (Siagian, 2018) dan work-life balance (Wirayanti, 2023). Karyawan yang memperoleh kompensasi finansial tinggi atau sesuai

dengan harapannya dan didukung oleh lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman serta kondusif akan bekerja dengan sungguh-sungguh, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan meningkat, apabila karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Penelitian Putri dan Halawa (2025) menunjukkan secara simultan work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Mardiani dan Widiyanto (2021) yang menunjukkan bahwa work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri secara bersama-sama. Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H4: Diduga terdapat pengaruh antara work-life balance, lingkungan kerja fisik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi secara simultan.

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi Jawa Tengah pada bulan Agustus-September 2024. Subjek penelitian adalah karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang. Sedangkan objek penelitian adalah work-life balance (X1), lingkungan kerja fisik (X2), kompensasi finansial (X3) dan kinerja karyawan (Y). Sampel penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT Cahaya Agung Cemerlang dengan jumlah 60 karyawan yang dipilih dengan teknik sampel jenuh. Hal ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017). Variabel independen terdiri atas work-life balance (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kompensasi finansial (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran
<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	Waktu	Banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja
	Keterlibatan	Tingkat keterlibatan secara psikologis dan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya
	Kepuasan	Tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	Cahaya ditempat kerja	Tingkat pencahayaan di ruang kerja
	Kelembapan	Tingkat perubahan kelembapan yang terjadi dalam ruangan
	Kebisingan ditempat kerja	Tingkat kebisingan di ruang kerja

kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan mereka	Warna ruangan ditempat kerja	Penggunaan warna dinding yang tidak melelahkan mata
	Ventilasi yang memadai	Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, serta mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
	Keamanan ditempat kerja	Jaminan keselamatan karyawan dan jaminan barang karyawan
Kompensasi Finansial (X_3)	Gaji	Imbalan yang di terima karyawan sebagai ganti hasil usaha yang mereka lakukan terhadap perusahaan
Menurut Leonardo dan Andreani (2015), kompensasi finansial adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan dalam mencapai tujuan organisasi	Insentif	Bonus dari revenue perusahaan, ataupun bonus target karyawan dan lain-lain
	Komisi	Komisi merupakan pembayaran perusahaan pada karyawan berdasarkan pada nilai penjualan.
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
	Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
	Absensi	Menunjukan bahwa karyawan tersebut disiplin dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.
	Ketepatan waktu	Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output
	Kerjasama	Kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain baik secara vertical maupun horizontal, baik di dalam maupun diluar tempat kerja, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja

Hasil dan Pembahasan Profil Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	44	73%
2	Perempuan	16	27%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Pada tabel di atas menunjukkan data karakteristik dari responden yang berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah sebanyak 60 responden. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang dengan presentase 73%, responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang dengan presentase 27%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan responden karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang didominasi oleh berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 73%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-25 Tahun	24	40%
2	26-30 Tahun	20	33%
3	31-35 Tahun	5	8%
4	36-40 Tahun	7	12%
5	41-45 Tahun	4	7%
6	46-50 Tahun	0	0%
7	>51 Tahun	0	0%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Pada tabel di atas menunjukkan data karakteristik dari responden yang berdasarkan usia dengan jumlah sebanyak 60 responden. Responden yang memiliki usianya 20-25 tahun berjumlah 24 orang dengan presentase 40%, responden yang memiliki usia 26-30 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase 33%, responden yang memiliki usia 31-35 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 8%, responden yang memiliki usia 36-40 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 12%, responden yang memiliki usia 41-45 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 7%, reponden yang memiliki usia 46-50 tahun berjumlah 0 orang atau tidak ada responden dengan presentase 0%, dan responden yang memiliki usia > 51 tahun berjumlah 0 orang atau tidak ada responden dengan presentase 0%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan responden dari karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang didominasi oleh responden berusia 20-25 tahun dengan presentase 40%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	43	72%
2	D3	8	13%
3	S1	9	15%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat karakteristik pendidikan terakhir dari 60 responden adalah SMA sebanyak 43 orang (72%), D3/Diploma sebanyak 8 orang (13%), S1 sebanyak 9 orang (15%), S2 sebanyak 0 atau tidak ada responden dengan pendidikan S2 maka presentase 0%, dan S3 sebanyak 0 atau tidak ada responden maka presentase 0%.

Berdasarkan data diatas responden PT Cahaya Agung Cemerlang didominasi pendidikan terakhir SMA dengan presentase 72%.

Tabel 5. Karakteristik Responden Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	1-5 Tahun	29	48%
2	6-10 Tahun	24	40%
3	11-15 Tahun	5	8%
4	16-20 Tahun	2	3%
5	21-25 Tahun	0	0%
6	>26 Tahun	0	0%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Pada tabel diatas menunjukkan data karateristik dari responden yang berdasarkan masa kerja dengan jumlah responden 60 yang memiliki masa kerja 1-5 tahun berjumlah 29 dengan presentase 48%, responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 24 dengan presentase 40%, responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun berjumlah 5 dengan presentase 8%, responden yang memiliki masa kerja 16-20 tahun berjumlah 2 dengan presentase 3%, responden yang memiliki masa kerja 21-25 tahun berjumlah 0 atau tidak ada responden maka presentase 0%, dan responden yang memiliki masa kerja >26 tahun berjumlah 0 atau tidak ada responden maka presentase 0%.

Tabel 6. Karakteristik Responden Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
1	Belum Menikah	18	30%
2	Menikah	42	70%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Pada tabel di atas menunjukkan data karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dengan jumlah sebanyak 60 responden. Responden yang belum menikah berjumlah 18 orang dengan persentase 30%, sedangkan responden yang sudah menikah berjumlah 42 orang dengan persentase 70%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang didominasi oleh responden yang telah menikah dengan persentase 70%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig.	Ket
1	<i>Work-life Balance</i> (X1)	X1.1	0,899	0,254	0,05	Valid
		X1.2	0,938	0,254	0,05	Valid
		X1.3	0,881	0,254	0,05	Valid
		X2.1	0,732	0,254	0,05	Valid

2	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	X2.2	0,890	0,254	0,05	Valid
		X2.3	0,669	0,254	0,05	Valid
		X2.4	0,887	0,254	0,05	Valid
		X2.5	0,891	0,254	0,05	Valid
		X2.6	0,868	0,254	0,05	Valid
3	Kompensasi Finansial (X ₃)	X3.1	0,911	0,254	0,05	Valid
		X3.2	0,961	0,254	0,05	Valid
		X3.3	0,961	0,254	0,05	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,693	0,254	0,05	Valid
		Y2	0,800	0,254	0,05	Valid
		Y3	0,729	0,254	0,05	Valid
		Y4	0,808	0,254	0,05	Valid
		Y5	0,834	0,254	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan dengan hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid karena memiliki nilai Sig < 0,05 dan rhitung > rtabel 0,254. Berdasarkan hasil tersebut maka semua item pernyataan digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variable	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
1	<i>Work-life Balance</i> (X ₁)	0,891	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,906	0,6	Reliabel
3	Kompensasi Finansial (X ₃)	0,939	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mengenai work-life balance, lingkungan kerja fisik, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan dengan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel Bebas	t hitung	t tabel	Sig.	Std.Sig	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X ₁)	2,407	2.003	0,019	0,005	H1 Diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	1,354	2.003	0,181	0,005	H2 Ditolak
Kompensasi Finansial (X ₃)	2,045	2.003	0,046	0,005	H3 Diterima
Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Hasil pengujian pada work-life balance (X1) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,019 < 0,05 dan t hitung sebesar 2,407 > 2,003. Artinya, variabel work-life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama “Diduga bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi” diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima.

Hasil pengujian pada lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,181 > 0,05 dan t hitung sebesar 1,354 < 2,003. Artinya, variabel lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua “Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi” ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 ditolak.

Hasil pengujian pada kompensasi finansial (X3) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,046 < 0,05 dan t hitung sebesar 2,045 > 2,003. Artinya, variabel kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga “Diduga terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja PT Cahaya Agung Cemerlang Purwodadi” diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

Variabel Bebas	F Hitung	F tabel	Sig.	Std.Sig	Kesimpulan
Work-life Balance (X ₁), Lingkungan Kerja Fisik (X ₂), dan Kompensasi Finansial (X ₃)	3,570	2,77	0,020	0,005	H ₄ Diterima
Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar 3,570 > Ftabel sebesar 2,77 dengan signifikansi 0,020 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa semua variabel independen “Work-life Balance (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)” diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,401	0,161	0,116	2.060

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,116 atau 11,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Work-life Balance (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,6%, sedangkan sisanya 88,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan yang diteliti. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan yang diteliti. Meskipun teori dan penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan secara statistic.
3. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan yang diteliti. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga kompensasi finansial memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan, Work-life Balance, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adnyani, I.G.A.D. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan". E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(8), 1-12
- Asepta, U.Y & Maruno, S.H.P. 2017. "Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja". Jurnal JIBEKA, 11(1), 77-85
- Chaniago, L.L. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Riset Bisnis dan Ivestasi, 02, 1-12
- Clark, S. C. 2000. "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". Journal Human Relations, 53(6), 747-770.
- Ekhsan, M. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan. 13(1). 1-13.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Jamaludin, A. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta". Journal of Applied Business and Economics, 3(3), 161-169.
- Leonardo, E,& Andreani, Fransisca. 2015. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia Surabaya". Jurnal AGORA. 3(2). 28-31.
- Martinus, E & Budiyanto. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 5 (1), 1-15.
- Mcdonal, P & Bradley, L.M. 2005. The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Australia: Hudson Highlanad Group. Inc
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I.N & Widiyanto, A. 2021. "Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri". Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 4(2), 985-993.

- Mendis, M.D.V.S & Weerakkody, W.A.S. 2017. "The impact of work-life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model". *Kelaniya journal of Human Resource Management*, 12(1), 72.
- Mukzam, M.D. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, A, S. 2006. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Obiageli, O.L., Uzochukwu, O.C & Ngozi, C.D. 2015. "Work Life Balance and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Lagos State". *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 2056-5992.
- Patnaik, M.P., Chandra, P. 2012. "Compensation Management: A Theoretical Preview". *Trans Asian Journal of Marketing & Management Research*, 1(1), 1-10.
- Permadi, I.K.O., Diputra, I.K.S., & Sanjiwani, P.A.P. 2023. "The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance". *Ekonomis: Journal of Economics and Business*. 7(2). 884-891.
- Putri, C.V & Halawa, F.A. 2025. "Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Perkantoran, Kesekretarian, Manajemen, Perhotelan, Pariwisata dan logistic*, 11(1), 1-12
- Richard, L. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Salwa, A., Yuwaldi, A & Mirza, T. 2018. "Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh". *Jurnal Magister Manajemen*. 2(1).
- Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. 2016. "Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*. 4(3), 1-9.
- Siagian, S. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunuharyo, B.S. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55-60.
- Timpe, A. D. 2005. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktifitas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wirayanti, N, K, S. 2023. "Pengaruh Self Efficacy, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Tabanan". Thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar. Skripsi.