

Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong)

Jizra Dilano¹, Ririsma Sihombing², Gurpreet Dhillon³, Bhily⁴

^{1,2,3,4}Universitas Matana

Jl. CBD Barat Kav. 1. Gading Serpong, Tangerang, Banten

E-mail: jizra.dilano@student.matanauniversity.ac.id¹, ririsma.sihombing@matanauniversity.ac.id²,
gurpreet.dhilo@student.matanauniversity.ac.id³, bhily@student.matanauniversity.ac.id⁴

Abstract. *Employees are an added value for the company. They play a crucial role in achieving the company's vision and goals. To keep employee productivity optimal, it is important to pay attention to their satisfaction. One important factor in employee job satisfaction is creating a balance between work and personal life and creating a comfortable work environment. The research aims to determine the effect of work-life balance, work environment and job satisfaction on the performance of millennial generation employees in Gading Serpong. This type of research uses quantitative methods. The sampling technique uses a non-probability sampling technique with a simple random sampling method. The data collection method uses primary data obtained from questionnaires distributed to 150 millennial employee respondents in Gading Serpong who were used as research objects. The data analysis technique uses multiple regression analysis with t, F and R2 tests using SPSS 25. The results of this study indicate that work-life balance has an effect on employee performance, the work environment has an effect on employee performance, job satisfaction has an effect on employee performance and, Simultaneous Work-life balance, work environment and job satisfaction affect employee performance.*

Keywords: *Work-life balance, work environment, job satisfaction, employee performance.*

Abstrak. Karyawan merupakan nilai tambah bagi perusahaan. Mereka memainkan peran krusial dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan. Untuk menjaga produktivitas karyawan agar tetap optimal, penting untuk memperhatikan kepuasan mereka. Salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan adalah menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Work-life balance, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Gading Serpong. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik non probability sampling dengan metode simple random sampling. Metode pengumpulan data dengan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 150 responden karyawan milenial di Gading Serpong yang dijadikan sebagai objek penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan uji t, F dan R2 menggunakan bantuan SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan, Secara simultan Work-life balance, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work-life balance, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan.*

INTRODUCTION

Pada era industri 4.0 adalah perubahan besar dalam sektor industri yang ditandai oleh kemajuan pesat dalam teknologi yang meliputi perkembangan internet yang pesat dan dalam berbagai proses pengelolaan sdm yang responsif dan kompeten. Pada era industri ini dapat memberikan kesempatan untuk Indonesia dengan memanfaatkan bonus demografi yang akan terjadi hingga beberapa tahun kedepan. Bonus demografi yang terjadi di Indonesia dikarenakan karena dua per tiga dari total penduduk berada dalam kategori usia produktif di era ini, pesatnya perkembangan teknologi digital menghadirkan banyak peluang sekaligus tantangan yang tidak bisa dihindari. Departemen sumber daya manusia perusahaan adalah salah satu area yang juga terkena dampaknya. Menurut Triyana dan Agus (2020, MSDM memiliki peran penting dalam mengembangkan para pekerja yang responsif dan kompeten di era ini. Keberhasilan dalam hal ini akan memberikan dampak yang baik bagi Indonesia yaitu dalam berproses menjadi negara yang maju. Kesempatan ini dapat dioptimalkan dengan cara memanfaatkan adanya bonus demografi yang terjadi di beberapa tahun kedepan. Di Indonesia, bonus demografi diperkirakan terjadi karena dua per tiga dari total penduduk berada dalam kategori usia produktif. Berdasarkan laporan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2021, tercatat bahwa di Kabupaten Tangerang terdapat sekitar 1.675.211 orang penduduk usia kerja yang bekerja. Dari jumlah pekerja tersebut, laki-laki memiliki jumlah yang lebih besar daripada perempuan. Selain itu, jumlah angkatan kerja di Kabupaten Tangerang pada tahun yang sama sekitar 1.842.009 orang. Kelompok umur 30-34 tahun merupakan kelompok usia dengan jumlah angkatan kerja terbanyak di Kabupaten Tangerang, mencapai 248.536 orang, lebih dari 50 persen penduduk Kabupaten Tangerang yang bekerja memiliki status sebagai buruh atau karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa generasi milenial sedang bekerja saat ini. Menurut Naim & Lenka dalam (Triyana & Agus, 2020) Generasi Milenial telah menjadi saksi berbagai peristiwa yang berpengaruh, termasuk munculnya internet yang cepat, reformasi ekonomi, perkembangan medsos, hingga peningkatan kesadaran akan isu lingkungan. Dampak dari peristiwa-peristiwa tersebut membentuk karakteristik mereka yang termasuk ambisius, kreatif, dan berfokus pada pencapaian tujuan. Selain itu, mereka juga memiliki tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi, serta responsif terhadap perkembangan teknologi. Menurut Wen dalam (Triyana & Agus, 2020), Karyawan dari generasi milenial diakui memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, ambisi yang kuat, dan fokus pada pengembangan karir. Dengan karakteristik tersebut, diharapkan bahwa generasi ini dalam era industri ini dapat lebih kompetitif dan produktif daripada generasi sebelumnya dalam menghadapi persaingan global yang sekarang semakin lebih ketat. Dengan melihat keuntungan yang dimiliki oleh angkatan kerja generasi milenial salah satunya adalah tanggap dalam mengoperasikan teknologi, ini sangat mempengaruhi para pekerja untuk bekerja dimana pun mereka berada, Sehingga dengan memanfaatkan keuntungan teknologi yang ada sekarang, generasi milenial akan dapat bekerja dengan lebih mudah dan efisien dan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja perlu dibuat sehat dan nyaman mungkin agar berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan. Lingkungan kerja yang positif dapat memunculkan energi positif. Di sisi lain, ketidaknya-

manan di tempat kerja dapat memberikan efek negatif bagi karyawan, seperti penurunan antusiasme mereka terhadap pekerjaan dan penurunan kinerja mereka, sehingga pekerja tidak puas. baik dengan rekan kerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas karyawan, karena waktu kerja tanpa gangguan berdampak signifikan terhadap kualitas pekerjaan mereka. Kepuasan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wen dalam (Triyana & Agus, 2020), Pemenuhan pekerjaan sebagian besar ditentukan sebagai tanggapan yang dekat dengan rumah terhadap ujian kinerja individu. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam (Sofiliya, 2020), Menjelaskan Kepuasan kerja, yaitu seperti sikap karyawan tentang pekerjaan mereka. Persepsi mereka tentang pekerjaan adalah penyebabnya. Pekerjaan membutuhkan hubungan antara rekan kerja dan atasan, mematuhi pedoman otoritatif dan standar hierarkis, dalam pelaksanaan pedoman yang memuaskan, perwakilan sering kali hidup dalam keadaan kerja yang lebih buruk.

THEORETICAL FRAMEWORK AND HYPOTHESES

Penelitian oleh Triyana dan Agus (2021), Hasil menunjukkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja berhubungan secara signifikan kinerja pekerjaan pada generasi milenial. Karyawan milenial sangat tertarik fleksibilitas dan work-life balance akan berdampak pada kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja. Fakta bahwa penelitian ini hanya mencakup karyawan penuh waktu milenial yang lahir antara tahun 1980 dan 2000 merupakan suatu keterbatasan. Kita dapat membandingkan karyawan paruh waktu dan penuh waktu untuk penelitian lebih lanjut guna menyelidiki hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan milenial.

Penelitian juga dilakukan oleh Inna dan Alfin (2021), Pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk selalu memperhatikan dan mengatur agar kehidupan karyawan di dalam dan di luar perusahaan tetap seimbang. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika suasana lingkungan kerja nyaman, kinerja karyawan cenderung meningkat. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan faktor-faktor seperti suhu udara, area kerja, dan tata letak ruangan guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya mendengarkan keinginan dan masukan karyawan mengenai perubahan atau penataan area kerja. Semakin baik lingkungan kerja dan kompensasi, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan kompensasi yang memadai guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian oleh Suhartini (2021), Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Ghinayati dan Romat (2020), Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki kategori yang sangat positif, sementara kepuasan kerja dan lingkungan kerja keduanya diklasifikasikan sebagai positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun secara keseluruhan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji regresi linier. Keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 57,5% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Juga penelitian oleh Fadhila dan Zackharia (2022), Hasil penelitian yang menggunakan software SmartPLS 3.2.9 telah menguji hubungan *work-life balance*, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasannya, mayoritas responden melaporkan bahwa mereka mendapatkan dukungan dari keluarga terkait pekerjaan mereka. Namun, mereka mengalami keterbatasan waktu untuk menghabiskan waktu bersama lingkungan sosial mereka karena terikat dengan pekerjaan. Selain itu, dukungan yang diberikan oleh keluarga terhadap pekerjaan membuat karyawan mampu fokus pada tugas-tugas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja. Di sisi lain, dalam hal lingkungan kerja, mayoritas responden melaporkan bahwa lingkungan tempat mereka bekerja selalu bersih dan rapi. Namun, tone (atmosfer) ruangan kerja dan kesesuaian peralatan kurang memuaskan. Oleh karena itu, lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karena karyawan merasa nyaman dengan kebersihan dan kerapian ruangan tempat mereka bekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dari hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, burnout, dan lingkungan kerja secara kolektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketiga variabel ini dapat menjadi penyebab kepuasan kerja karyawan, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhinya.

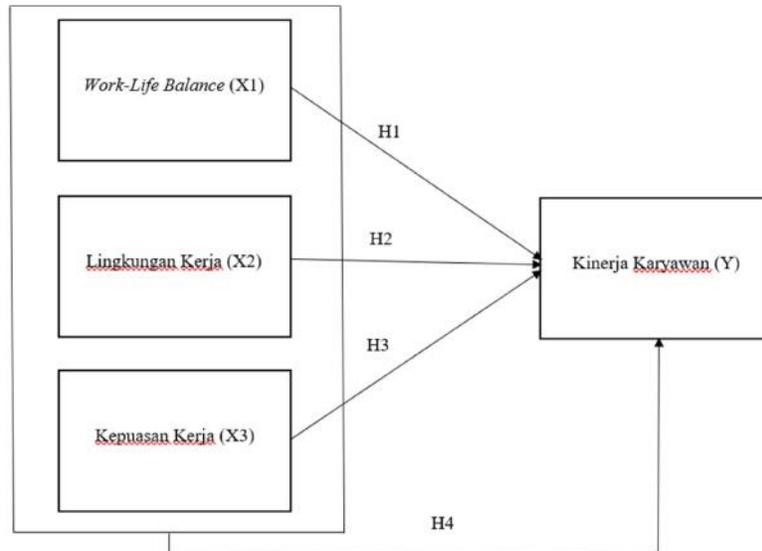
METHODS

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang dipakai yaitu metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan proses penelitian menggunakan nilai untuk menyajikan data dan menginterpretasikan hasil ke analisis statistik. Dalam penelitian ini, memakai analisis statistik IBM SPSS (*Statistical Product & Service Solution*) Versi 25.

Desain Penelitian

Pada penelitian ini yang mana variabel *independent* yaitu *Work-life Balance*, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Berikut merupakan pola yang berisi penjelasan tentang kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan Gambar:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = *Work-life Balance*

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Kepuasan Kerja

Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di daerah Gading Serpong, Tangerang dimana peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan milenial yang ada di Gading Serpong dengan jarak waktu yang berdekatan.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini, terdapat penggunaan variabel independen dan variabel dependen, yang meliputi:

1. *Work-life Balance* sebagai variabel bebas (X₁)
2. Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (X₂)
3. Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (X₃)
4. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Work-life Balance*

Adalah untuk mencapai pemenuhan dalam hidup, setiap individu harus menghadapi tantangan dan belajar dari pengalaman hidup mereka. Hal ini memerlukan upaya pribadi yang kuat, penggunaan energi internal, pemberian waktu yang cukup untuk pekerjaan, serta kesiapan untuk melakukannya.

2. Lingkungan Kerja

Adalah mencakup semua peralatan, sumber daya, dan materi yang ditemui dalam konteks pekerjaan, serta kondisi sekitar di mana individu bekerja. Ini juga mencakup metode kerja yang digunakan dan pengaturan pekerjaan baik dalam skala individu maupun kelompok.

3. Kepuasan Kerja

Adalah keadaan emosi yang nyaman atau tidak nyaman ketika karyawan melihat pekerjaan mereka mengacu pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang mencerminkan perbedaan antara apa yang karyawan dapatkan dari pekerjaan mereka dan harapan yang mereka miliki terhadap apa yang akan mereka terima

4. Kinerja Karyawan

Adalah hasil dari kerja dan perilaku karyawan yang menunjukkan pencapaian dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Penentuan Sampel Penelitian

Sampel adalah separuh jumlah atau populasi yang sudah ditetapkan peneliti. Pada penelitian ini menggunakan Teknik *probability sampling* untuk memilih sampel menggunakan metode *simple random sampling* yaitu masing responden mempunyai peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel dari populasi penelitian. Namun karena total populasi yang tidak diketahui secara pasti, maka menurut (Amelia, Hermanto & Mulyandi 2021), dalam pengambilan jumlah sampel penelitian ditentukan dengan rumus hair yaitu jumlah indikator dikalikan 10.

Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner berbasis *Google Form*. Kuesioner merupakan suatu metode untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan beberapa butir pertanyaan penulis, yang kemudian akan dibagikan kepada responden untuk dijawab, (Sugiyono 2017). Dalam hal ini, peneliti akan membuat sebuah kuesioner berisi pertanyaan melalui aplikasi *google form* kemudian akan *dishare* di *social media* sesuai dengan kriteria dari populasi yang sudah ditentukan yaitu karyawan milenial di Gading Serpong sesuai dengan jumlah yang diambil.

Setiap pilihan jawaban diberi bobot skor seperti berikut ini:

Simbol	Keterangan	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Gambar 2. Skala *Likert*

Teknik Pengumpulan Data

Setelah merancang kumpulan pertanyaan dan memilih sampel untuk survei, langkah berikutnya adalah menentukan cara untuk mengumpulkan data. Dalam hal ini, peneliti akan membuat sebuah kuesioner berisi pertanyaan melalui aplikasi *google form* kemudian akan *dishare* di *social media* sesuai dengan kriteria dari populasi yang sudah ditentukan yaitu karyawan milenial di Gading Serpong sesuai dengan jumlah yang diambil.

Metode Analisis Data

Sebelum menguji hipotesis, dilakukan pengujian instrumen untuk mengevaluasi apakah distribusi rata-rata variabel yang dibandingkan memenuhi asumsi normalitas. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25 for Windows. Keputusan diambil dengan membandingkan hasil pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam pengujian normalitas ini, nilai signifikansi yang diperoleh harus setara atau lebih besar dari 0,05.

Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka data tidak terdistribusi secara normal.

Dalam pengujian instrumen terdapat beberapa pengujian diantaranya:

1. Uji Validitas

Validitas merupakan instrumen pengukuran dengan Teknik uji korelasi *bivariate pearson* (Produk momen *Pearson*). Dalam uji validitas dilakukan penghubung antara nilai item dan nilai total, kemudian setiap butir pertanyaan mempunyai korelasi yang signifikan terhadap nilai total untuk menemukan hasil butir pernyataan yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas atau kehandalan, metode yang digunakan adalah "Cronbach's Alpha" (). Metode ini sangat berguna dalam menguji reliabilitas instrumen yang menggunakan skala Likert (dari 1 hingga 5) atau instrumen dengan item-item berupa esai. Untuk menguji reliabilitas skala *Likert*, dilakukan analisis item dengan

mengkorelasikan skor setiap item dengan skornya . Jika nilai korelasi (r) < 0,60 atau jika nilai $r(a) < r$ hitung, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini, memakai Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan) di mana Uji T (Parsial) bertujuan untuk melihat secara parsial ada atau tidak variabel bebas (X) berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y), Sedangkan Uji F (Simultan) adalah koefisien regresi secara simultan. Uji F dipakai dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

FINDINGS AND DISCUSSION

Statistik Deskripsi

Instrumen Penelitian

Kuesioner dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin responden, sesuai dengan jumlah populasi yang tertera dalam tabel 1:

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Populasi	Kuesioner Dibagikan		Kuesioner Dikembalikan		
				Valid		Tidak valid
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah
Perempuan	71	71	47	71	47	0
Laki-laki	79	79	53	79	53	0
TOTAL	150	150	100	150	100	0

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik responden yang berjenis kelamin perempuan adalah berjumlah 81 orang dengan presentase sebesar 47%. Sedangkan, 79 dari jumlah responden yang disurvei adalah laki-laki, terhitung sebesar 53%. Berdasarkan data pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa frekuensi kemunculan responden laki-laki pada penelitian di Gading Serpong lebih tinggi dibandingkan responden perempuan.

Hasil Penelitian

Uji Asumsi dan Kualitas Instrumen Penelitian

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi linier agar dapat menghasilkan model yang memenuhi kriteria *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimate*). Kriteria tersebut mencakup penilaian yang tidak bias, distribusi yang normal, konsistensi, dan efektivitas. Beberapa asumsi yang perlu dipenuhi agar kesimpulan yang diambil tidak bias meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Validitas & Reliabilitas

1. Uji Validitas

Kuesioner yang digunakan dalam studi penelitian ini adalah adaptasi dari penelitian sebelumnya, dengan penambahan dan penyempurnaan. Penulis telah memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mencakup variabel-variabel yang relevan, baik sebagai variabel independen (Y) maupun variabel dependen (X).

Pada penelitian ini, dilibatkan 30 responden untuk menguji validitas pertanyaan dalam kuesioner. Semakin banyak responden yang mengisi kuesioner dalam pengujian validitas ini, maka kualitas hasil yang diperoleh akan meningkat. Hasil pengujian validitas kuesioner penelitian telah disajikan dalam tabel berikut ini.:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi. (X1.1)	.560	0.361	Valid
2	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi. (X1.2)	.368	0.361	Valid
3	Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani. (X1.3)	.699	0.361	Valid
4	Saya dapat melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kantor. (X1.4)	.559	0.361	Valid
5	Penerangan yang ada (Listrik atau Sinar matahari) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.(X2.1)	.623	0.361	Valid
6	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja. (X2.2)	.576	0.361	Valid
7	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising. (X2.3)	.505	0.361	Valid
8	Sarana dan Prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan. (X2.4)	.491	0.361	Valid
9	Saya mendapatkan kesempatan untuk menyalurkan keterampilan dalam pekerjaan saya. (X3.1)	.402	0.361	Valid
10	Saya puas karena memperoleh fasilitas yang memudahkan saya untuk bekerja. (X3.2)	.576	0.361	Valid
11	Upah yang saya terima sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki. (X3.3)	.645	0.361	Valid
12	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. (X3.4)	.542	0.361	Valid

13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan (Y1.1)	.581	0.361	Valid
14	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai karyawan (Y1.2)	.506	0.361	Valid
15	Saya memiliki inisiatif selama melaksanakan tugas dan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan (Y1.3)	.397	0.361	Valid

Berdasarkan table diatas hasil dari uji validitas, dapat dilihat nilai r hitung untuk setiap pertanyaan yang disajikan memiliki hasil yang bertanda positif dan mempunyai nilai yang lebih tinggi dari r tabel yaitu 0.361. Maka bisa disimpulkan bahwa setiap pertanyaan yang ditampilkan valid untuk pengukuran semua variabel dalam penelitian ini.

Pengujian Normalitas

Berikut adalah hasil pengujian normalitas data untuk variabel *Work-life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3):

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22839511
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.063
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 3. Hasil Pengujian Normalitas *One Sample Kolomogorov-Smirnov Test*

Berdasarkan hasil pada gambar diatas uji normalitas dengan metode *one-sample kolmogrov-smirnov test* pada 150 responden dapat diketahui signifikansi sebesar 0.080 *Asymp, Sig.(2-tailed)* lebih tinggi dari $> 0,05$, sehingga bisa disimpulkan, yaitu nilai residual distribusinya normal.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk melihat korelasi antara *independent* dan *dependent* pada model regresi ditemukan ada atau tidak. Hasil penentuan ada ataupun tidak multikolinearitas pada model regresi bisa dilihat dari skor *tolerance* dan skor VIF.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.208	1.166		6.182	.000		
	Work-life Balance	.402	.055	.414	7.326	.000	.935	1.070
	Lingkungan Kerja	.392	.055	.406	7.107	.000	.918	1.089
	Kepuasan Kerja	-.442	.037	-.711	-12.113	.000	.868	1.152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Dari hasil uji pada gambar diatas, terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) memiliki nilai 1.070 untuk *Work-life balance*, 1.089 untuk Lingkungan Kerja dan 1.152 untuk kepuasan kerja. Hasil menunjukkan jika tidak satupun variabel independen (bebas) memiliki nilai VIF > 10.00. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, Dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda adanya multikolinearitas antara setiap variabel dalam model regresi, karena nilai VIF < 10. Terlihat juga bahwa skor tolerance *work-life balance* senilai 0.935, lingkungan kerja senilai 0.918 dan nilai Kepuasan kerja 0.868. Hasil itu dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas karena memiliki nilai *Tolerance* > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk pemeriksaan suatu model regresi yang terdapat ketidaknyamanan varian pada residual pada satu observasi dengan analisis lainnya menggunakan regresi variabel *independent* pada nilai Absolute residual atau Abs_RES.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.112	.093		1.203	.231
	Work-Life Balance	.003	.006	.050	.488	.626
	Lingkungan Kerja	.000	.005	.008	.082	.934
	Kepuasan Kerja	-.001	.005	-.011	-.120	.905

a. Dependent Variable: Abs

Gambar 5. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glesjer

Berdasarkan hasil uji diatas, nilai signifikansi dari Work-life balance adalah 0,626, Lingkungan Kerja 0,934 dan Kepuasan Kerja 0,905. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikan lebih dari $> 0,05$ dalam model ini.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena dari hasil observasi yang berurutan dan terkait secara temporal. Masalahnya terjadi karena residu tidak bebas mulai dari satu persepsi lalu ke persepsi berikutnya. Pada penelitian ini untuk menguji korelasinya menggunakan uji autokorelasi *runs test*. Runs Test merupakan sebagian statistik nonparametrik yang dipakai untuk menentukan terdapat atau tidaknya korelasi yang besar antara nilai residual. Jika tidak ditemukan korelasi, maka residual dikatakan random atau acak.

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.09652
Cases < Test Value	75
Cases >= Test Value	75
Total Cases	150
Number of Runs	73
Z	-.492
Asymp. Sig. (2-tailed)	.623

a. Median

Gambar 6. Hasil Pengujian Autokorelasi *Runs Test*

Berdasarkan hasil uji run test pada tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.623. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi adanya autokorelasi pada model regresi linear, sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Ini adalah model regresi yang melibatkan beberapa variabel independen atau predictor dengan tujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh anantara variable independent dengan variable dependent.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.208	1.166		6.182	.000
	Work-life Balance	.402	.055	.414	7.326	.000
	Lingkungan Kerja	.392	.055	.406	7.107	.000
	Kepuasan Kerja	-.442	.037	-.711	-12.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 7. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear

Dari hasil output SPSS 25 Uji Regresi linear berganda pada tabel diatas dapat dirumuskan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 = Y = (7.208) + 0.402 X_1 + 0.392 X_3 + -0.442 X_3$$

Dengan keterangan yaitu sebagai berikut:

- Y = Variabel kinerja karyawan
- X1 = Variabel *Independent* 1 (*work-life balance*)
- X2 = Variabel *Independent* 2 (lingkungan kerja)
- X3 = Variabel *Independent* 3 (kepuasan kerja)
- = Konstanta (7.208)

Berikut dapat disimpulkan dari rumus diatas yaitu:

- a) Dari analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien untuk variabel *independen work-life balance* (X1) sebesar 0.402, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.392, dan kepuasan kerja sebesar -0.442. Nilai konstanta (constant) adalah 7.208. Dengan demikian, model persamaan regresi linear bergandanya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = (7.208) + 0.402 X_1 + 0.392 X_3 + -0.442 X_3$$

- b) *Value coefficient Work-life Balance* untuk variabel (X1) sebesar 0.402, maka dapat dinyatakan Setiap peningkatan sebesar 1 skor dalam work-life balance akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.402.
- c) *Value coefficient* Lingkungan Kerja untuk variabel (X2) senilai 0.392, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan 1 skor pada variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.392..
- d) *Value coefficient* Kepuasan Kerja untuk variabel (X3) senilai -0.442, Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 skor pada variabel kepuasan kerja akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar -0.442.

Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Uji bertujuan untuk memperoleh informasi apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Signifikansi ini mengindikasikan bahwa pengaruh yang teramati dapat memiliki keberlakuan umum untuk populasi atau dapat diperluas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.554	1.241

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-life Balance, Lingkungan Kerja

secara umum.

Gambar 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji diatas menyimpulkan bahwa R-Square sebesar 0.563. Nilai R-Square sebesar 0.563 dihasilkan dari kuadrat koefisien R, yaitu $0.750 \times 0.750 = 0.563$. Nilai R-Square senilai 0.563 atau sama dengan nilai 56.3%. Dalam konteks ini, angka hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen *Work-life Balance* (X1), *Lingkungan Kerja* (X2), dan *Kepuasan Kerja* (X3) secara kolektif memiliki pengaruh terhadap variabel terikat *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 56.3% sementara itu ($100\% - 56.3\% = 43.7\%$) dipengaruhi faktor lainnya.

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.208	1.166		6.182	.000
	<u>Work-life Balance</u>	.402	.055	.414	7.326	.000
	<u>Lingkungan Kerja</u>	.392	.055	.406	7.107	.000
	<u>Kepuasan Kerja</u>	-.442	.037	-.711	-12.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Pengaruh antara variabel *Work-life Balance* (X1) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y)

H1: Diguga *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan milenial di Gading Serpong.

Hasil uji pada tabel diatas kolom (Sig) untuk variabel *Work-life Balance* senilai 0.000 dapat diartikan signifikan karena dibawah 0.05. Hasil uji t nya yaitu, nilai t tabel pada alpha 0.05 (*two tail*) $df = n - 3 = 150 - 3 = 147$ adalah 1.976. Sementara nilai pada t hitung dari

tabel diatas sebesar 7.326, Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka H1 diterima, maka dengan demikian *Work-life Balance* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Milenial di Gading Serpong.

Pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Milenial di Gading Serpong.

Hasil uji pada tabel diatas kolom (sig) untuk variabel lingkungan kerja senilai 0.000 bisa diartikan signifikan karena nilai dibawah 0.05. Hasil dari uji t adalah, nilai t tabel pada alpha 0.05 (*two tail*) $df = n - 3 = 150 - 3 = 147$ yaitu 1.976. Sementara nilai t hitung pada tabel yang diatas senilai 7.107. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka H2 diterima, dengan demikian menunjukkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Milenial di Gading Serpong.

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Milenial di Gading Serpong.

Hasil uji t variabel Kepuasan Kerja menunjukkan kolom signifikan (sig) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.000 bisa diartikan ada pengaruh signifikan karena nilai dibawah 0.05. Hasil uji t yaitu, nilai t tabel pada alpha 0.05 (*one tail*) $df = n - 3 = 150 - 3 = 147$ yaitu 1.655. Sementara nilai t hitung pada tabel yang diatas sebesar -12.113. Dikarenakan Hasil uji t variabel Kepuasan Kerja menunjukkan negatif, maka digunakan t tabel alpha 0.05 (*one tail*) 1.655, sehingga dapat disimpulkan hasil nilai uji t hitung sebesar $12.113 > 1.655$ maka H3 diterima karena sama-sama signifikan dengan nilai Sig, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di kalangan karyawan milenial di Gading Serpong.

Uji F (Simultan)

Uji untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian Uji F dipakai sebagai pengujian simultan dan parsial dapat mengetahui Spentingnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.839	3	96.613	62.737	.000 ^b
	Residual	224.834	146	1.540		
	Total	514.673	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work-life Balance, Lingkungan Kerja

Gambar 10. Hasil Uji F (Simultan)

H4: Diduga *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan milenial di Gading Serpong.

Hasil Uji F pada tabel diatas menunjukkan variabel bebas *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Milenial Gading Serpong dengan nilai mendapatkan nilai signifikansi (Sig) senilai 0.000 memperlihatkan alpha 0.05 (*two tail*). Sementara Uji F dibandingkan antara F tabel dengan F hitung, Demikian didapat hasil nilai F hitung sebesar (62.737) lebih besar dari nilai F tabel (2.66) maka H4 diterima

CONCLUSION

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah *work-life balance*, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan milenial di Gading serpong, dengan menggunakan sampel sebanyak 150 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan SPSS 25 dan hasil pembahasan dibab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil analisis pada penelitian ini, Bahwa pentingnya *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. Artinya, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi optimal, kinerja karyawan di dalam perusahaan juga akan mengalami peningkatan.
2. Dari hasil analisis pada penelitian ini, Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat, di mana semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di dalam perusahaan.
3. Dari hasil analisis pada penelitian ini, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di dalam perusahaan.
4. Dari hasil analisis pada penelitian ini bahwa secara simultan, *Work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan generasi milenial di Gading serpong.

Jika dikembangkan dengan baik, Generasi milenial dapat tumbuh membawa keuntungan bagi organisasi. Organisasi perlu menyadari bahwa karyawan milenial menginginkan penghargaan, lingkungan kerja yang positif, dan fleksibilitas dalam jam kerja.

REFERENCES

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 84-95.
- Amelia, R. H. (2021). Analisis Online Consumer Review Terhadap Keputusan Pembelian Pada E-commerce Kecantikan. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. (2017). Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Jibeka Volume 11 No. 1*, 77-85.
- Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. (2022). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Dr. Hartini, S.E., M.M. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herianto, J. N. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reabilitas Dengan Menggunakan SPSS. 1-12.
- Hidayat, A. (2013). *Statistikian, Uji Normalitas*. Retrieved from www.statistikian.com.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Humaniora*, 90-99.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 985-993.
- Michael Benando Palar, L. D. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Area Manado. *Jurnal Emba Vol. 10 No. 1*, 772-780.
- Muhammad Omarreyhan Natakusumah, S. H. (2022). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 133-143.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Work-life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX*, 606-620.
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 152-159.
- Putu Meidita Larastrini, I. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work-life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 3674-3699.

- Raymond A. Noe, J. R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- S, R. (2014). *Spssindonesia.com*. Retrieved from Tutorial SPSS Uji Asumsi Klasik.
- S, S. (2010). *Statistik Parametrik Jakarta*: PT Elex Media Komputindo.
- Side.id. (2022). *Jangan Salah Kaprah, Ini Beda Serpong dan Gading Serpong*. Retrieved from Side.id: <https://www.side.id/dn/jangan-salah-kaprah-ini-beda-serpong-dan-gading-serpong>
- Sofiliya, R. (2020). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.
- Sudana, I. M. (2018). Metode Penelitian Bisnis & Analisis data dengan SPSS. *Jurnal Jakarta Erlangga*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *Jurnal eCo-Buss*, 122-131.
- Tangerang, B. P. (2022). *Indikator Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Tangerang*. Kabupaten Tangerang: Badan Pusat Statistik Kabupaten Tangerang.
- Yandra Rivaldo, S. M. (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bojongsari: Eureka Media Aksara.