

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi**

**Reni Devita, Khuluqon Azima, Putri Anggraini**

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Corresponding email: [khuluqonzaa@gmail.com](mailto:khuluqonzaa@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Human resource management is the art of planning, organizing, directing and supervising the activities of employees or staff in order to achieve the goals of the organization. In carrying out daily activities, the role of human resources is very important, because HR is one of the most important supporting factors of a company to support all company activities. There are several factors that can affect performance, namely leadership style, work life balance, and physical work environment which are interrelated. The purpose of this study was to determine and analyze the Influence of Leadership Style, Work Life Balance, and Physical Work Environment on Employee Performance at PT.Taspen (Persero) Jambi Branch Office. This research method is quantitative descriptive using multiple linear regression analysis. The research data were obtained from respondents through a questionnaire with a total of 32 respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS program. To analyze the influence of Leadership Style, Work Life Balance, and Physical Work Environment on Employee Performance at PT.Taspen (Persero) Jambi Branch Office. Data analysis using multiple linear regression models with  $Y = 6.214 + 0.374X1 + 0.225X2 + 0.299X3$ . Based on the simultaneous test (F test), it is known that the variables of Leadership Style, Work Life Balance, and Physical Work Environment have a significant effect on the Performance variable at PT.Taspen Persero Jambi Branch Office. This is shown where Fcount is greater than Ftable, namely the Fcount value of 8.195 while the Ftable value is 2.95 with a significant level of 0.000 because the significant level  $<0.005$ . The result of the determination coefficient (R<sup>2</sup>) is 0.468, thus the result states that the variables Leadership Style (X1), Work Life Balance (X2), and Physical Work Environment (X3) are able to explain the Performance variable (Y) by 46.8%, while the remaining 53.2% is influenced by other variables that were not examined in this study.*

**Keywords:** Leadership Style, Work Life Balance, Physical Work Environment

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi kegiatan karyawan atau pegawai demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari peran sumber daya manusia sangat penting, karena SDM merupakan salah satu faktor pendukung yang paling utama dari sebuah perusahaan untuk menunjang kegiatan perusahaan. Menurut Sihombing (2015:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Menurut Marsam (2020:10) Gaya Kepemimpinan menunjukkan keyakinan baik secara langsung maupun tidak langsung. Seorang yang mengawasi kemampuan

bawahannya dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan taktik sebagai konsekuensi kombinasi filosofi keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan oleh seorang individu ketika berusaha mempengaruhi atasannya. Dalam rangka mempengaruhi karyawan, ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian perusahaan untuk mempengaruhi maupun meningkatkan kualitas karyawan, diantaranya adalah menerapkan konsep *Work-Life Balance*. *Work-life balance* merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Se Darmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

non fisik.

PT Taspen (Persero) adalah perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak di bidang pengelolaan dana pensiun. Taspen merupakan singkatan dari (Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri). PT Taspen (Persero) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran strategis dalam sistem jaminan sosial dan pensiun di Indonesia. Seiring dengan perjalanan waktu, perusahaan ini telah berkembang menjadi lembaga pengelola dana pensiun yang lebih luas, dengan fokus utama pada pemberian perlindungan sosial dan kesejahteraan bagi PNS, TNI, Polri, serta masyarakat umum. Adapun beberapa Program yang diadakan pada PT. Taspen (Persero) yaitu seperti Tabungan Hari Tua (THT), Program Pensiun, Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Program Jaminan Kematian (JKM).

## **Tinjauan Pustaka**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan gaya kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

#### 1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menegakkan sistem sentralisasi wewenang, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

#### 2. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seseorang pimpinan mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin

tidak peduli bagaimana cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

#### 3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan, pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan dalam mengambil keputusan, dengan demikian pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

### **Work Life Balance**

Menurut Fisher et al (2009) *Work Life Balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mengalami kepuasan adanya keseimbangan dalam kehidupan sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi dan kedua peran dapat berjalan dengan baik. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

#### 1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Indikator yang dapat menggambarkan dimensi tersebut adalah Waktu yang meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas diluar kerja. bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

#### 2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Indikator yang dapat menggambarkan dimensi ini adalah masalah didalam kehidupan pribadinya yang berujung mudahnya Perilaku yang meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Hal ini berdasarkan

kepercayaan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. indikator yang menggambarkan dimensi ini adalah emosional yang bersifat Ketegangan yang meliputi keceemasan, tekanan, kehilangan aktivitas, dan kesenangan pribadi dan sulit mempertahankan atensi dan juga apabila individu merasa senang dikarekan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Indikator yang bisa menggambarkan dimensi ini adalah keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Se Darmayanti (2017:9) Lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan kerja, tempat kerja seseorang, pendekatan yang digunakan untuk bekerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Se Darmayanti (2017:45) dimensi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. **Pencapaian**

Pencapaian adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencapaian yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2. **Sirkulasi ruang kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan

oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

3. **Tata letak ruang**

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

4. **Dekorasi**

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

5. **Ke bisingan**

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

6. **Fasilitas**

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

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2006:260), ada lima dimensi untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. **Kualitas Kerja**

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. **Kuantitas Kerja**

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. **Ketepatan Waktu**

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada

de ngan aktifitas lain.

4. E f e k t i f i t a s

Me naikkan hasil dari setiap unit dalam pe nggu naan sumber daya dengan cara me maksimalkan tingkat pe nggu naan sumber daya organisasi (te naga, uang, bahan baku) yang ada.

5. K o m i t m e n

Tingkat di mana se orang karyawan yang dapat me njalankan fungsi kerjanya dan tanggu ng jawabnya te rhadap instansi atau pe ru sahaan dise bu t de ngan k o m i t m e n.

### Hipotesis

Me nu ru t Su giyono (2017:213) Hipote sis me ru pakan jawaban se me ntara te rhadap ru mu san masalah pe ne litian, ole h kare na itu ru mu san masalah pe ne litian biasa nya di su sun dalam be ntuk kalimat pe rtanyaan. Be rdasarkan ru mu san masalah, tu ju an pe ne litian, landasan te ori, dan pe ne litian te rdahu lu yang te lah di u rai kan se be lu mnya, maka hipote sis dalam pe ne litian ini, yaitu :

1. Didu ga gaya ke pe mimpin an, *work life balance*, Lingku ngan Ke rja Fisik, dan kine rja pe gawai pada PT.Taspe n (Pe rse ro) Kantor Cabang Jambi baik dan tinggi.
2. Didu ga gaya ke pe mimpin an, *work life balance*, dan lingku ngan ke rja fisik be rpe ngaru h signifikan se cara simu ltan te rhadap kine rja pe gawai pada PT.Taspe n (Pe rse ro) Kantor Cabang Jambi.
3. Didu ga gaya ke pe mimpin an, *work life balance*, dan lingku ngan ke rja be rpe ngaru h signifikan se cara parsial te rhadap kine rja pe gawai pada PT.Taspe n (Pe rse ro) Kantor Cabang Jambi.

### METODE

Pe ne litian ini me nggu nakan me tode pe ne litian de skriptif dan ku antitatif. Pe ne litian ku antitatif me ru pakan pe ne litian yang di su sun un tu k me ne liti ke mu ngkinan adanya hu bu ngan se bab akibat antar variabe l. Pe ne litian ini me nggambarkan hu bu ngan yang te rjadi di antara variabe l yang di libatkan dalam pe ne litian. Dalam pe ne litian ini, variabe l inde pe nde n adalah Gaya Ke pe mimpin an, *Work Life Balance* dan Lingku ngan Ke rja Fisik, se dangkan yang me nja di variabe l

de pe nde nnya adalah variabe l Kine rja Pe gawai Pada PT. Taspe n (Pe rse ro) Kantor Cabang Jambi.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam pe ne litian adalah su byek dari mana data dapat di pe role h. Sumber data adalah te mpat di dapatkannya data yang di inginkan. Pe nge tahu an te ntang su mber data me ru pakan hal yang sangat pe nting un tu k di ke tahu i agar tidak te rjadi ke salah an dalam me milih su mber data yang se su ai de ngan tu ju an pe ne litian. Sumber data me nu ru t Su giyono (2019:68):

1. Data Prime r

Data prime r me ru pakan data yang di pe role h pe ne liti se cara langsu ng (dari tangan pe rtama) me lalui ku esione r, ke lompok fokus, dan pane l. Pada pe ne litian ini data prime r di dapatkan dari hasil ku esione r yang di se barkan ke pada pe gawai PT Taspe n (Pe rse ro) Kantor Cabang Jambi.

2. Data Se ku nde r

Data se ku nde r me ru pakan data yang di pe role h pe ne liti dari su mber yang su dah ada, misal nya catatan atau doku me ntasi. Data di pe role h dari ju rnal lite ratu r dan lain se bagai nya me nge nai PT Taspe n (Pe rse ro) Kantor Cabang Jambi.

### Metode Pengumpulan Data

Un tu k me mpe role h data dan infor masi yang di pe rlu kan maka pe ngu mpu lan data dan infor masi te rse bu t di la ku kan de ngan cara se ba gai be ri ku t:

1. Pe ne litian Pu staka (*Library Re se arch*)

Ya itu su atu pe ne litian ke pu stakaan de ngan ja lan me mpe la jari lite ratu r dan hasil-hasil pe ne litian yang be rkaitan de ngan masalah yang di te liti.

2. Pe ne litian Lapangan (*Field Re se arch*)

Un tu k me mpe role h data prime r pe nu lis tu ru an ke lapangan, de ngan ha ran pe mpe role h data yang be tu l- be tu l ob je ktif.

3. Surve y (*Qu isione r*)

Surve y adalah su atu pe ngu mpu lan data di mana angkat me ru pakan alat pe ngu mpu lan data yang u tama.

## Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:126). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi yang berjumlah 32 Orang.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang dapat mewakili seluruh populasi. Sampel penelitian ini ditentukan dengan total sampling, artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2019:127). Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka sebaliknya sampel diambil secara keseluruhan atau metode sensus. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang.

## Alat Analisis Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Rumus validitas yaitu  $df = K - n - 1$ . Dasar untuk pengambilan keputusan pada uji validitas ini sebagai berikut:

- Jika hasil positif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$  maka hal ini berarti butir pertanyaan atau indikator tersebut bisa dikatakan valid.
- Jika sebaliknya  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  maka hal ini berarti butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  namun jika Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji statistik, yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan uji l-sample. Jika didapatkan angka signifikan jauh diatas 0,05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Ghozali, 2016:155).

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditunjukkan adanya korelasi antar variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel (Ghozali, 2016:105). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas  $VIF = 1/\text{tolerance}$ , jika  $VIF = 10$  maka  $\text{tolerance} = 1/10 = 0,1$  (Ghozali, 2016:106).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode uji Glejser, Dasar menentukan dalam pengambilan keputusan ada atau tidaknya:

- Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel

dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05

- Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2016:138)

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) uji autokorelasi perlu dilakukan untuk memberikan informasi terkait dengan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu periode tahun selanjutnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2018:118). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan melalui uji Durbin-Watson dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika  $1,65 < DW < 2,35$ , maka tidak terjadi autokorelasi.
- Jika  $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79$  tidak dapat disimpulkan.
- $DW < 1,21$  atau  $DW > 2,79$  terjadi autokorelasi

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:179) uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Jika nilai signifikansi uji  $F < 0,05$  maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya, begitupun sebaliknya. Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok  
 $H_0$  = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2, X_3$  dengan  $Y$ .  
 $H_1$  = berarti simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2, X_3$  dengan  $Y$ .

2) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)

3) Membandingkan tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat signifikan F:

a) Nilai signifikan  $F < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

b) Nilai signifikan  $F > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

b. Uji t ( Parsial)

Menurut Ghozali (2018:179), uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Bila nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $T$  hitung  $> T$  tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Bila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan  $T$  hitung  $< T$  tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:184) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Work Life Balance ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara simultan maupun secara parsial.

Spe sifikasi yang digu nakan dalam pe ne litian ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Ke te rangan:

Y = Kine rja Pe gawai

a = Konstanta

b = Koe fisie n Re gre si

X<sub>1</sub> = Gaya Ke pe mimpinan X<sub>2</sub> = Work Life Balance

X<sub>3</sub> = Lingku ngan Ke rja Fisik e = e rror

#### 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koe fisie n de te rminasi (R<sup>2</sup>) pada intinya me ngu kur se be rapa jau h ke mampuan mode l dalam me ne rangkan variasi variabel de pe nde n. Nilai koe fisie n de te rminasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:97). Inte rpre tasi:

- a. Jika R<sup>2</sup> me nde kati 1 (se makin be sar nilai R<sup>2</sup>), me nu nju kkan bahwa kontribu si variabel inde pe nde n

te rhadap variabel de pe nde n se cara simu ltan se makin ku at, maka mode l dikatakan layak.

- b. Jika R<sup>2</sup> me nde kati 0 (se makin ke cil nilai R<sup>2</sup>), me nu nju kkan bahwa su mbangan atau kontribu si variabel inde pe nde n te rhadap variabel de pe nde n se cara simu ltan se makin le mah, maka mod el dikatakan ku rang layak. Ru mu s :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

## HASIL

### Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil re kap jawaban re sponde n se cara ke se lu ru han be rdasarkan u ru tan pe nilaian te rhadap variabel gaya ke pe mimpinan pada PT.Taspe n (Pe rse ro) Kantor Cabang Jambi yaitu, se bagai be rikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Rekap Tanggapan Responden Terhadap 9 Item Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	We we nang mu tlak pe ru sahaan te rpu sat pada pimpinan	136	Sangat Tinggi
2	Ke pu tu san pe ru sahaan se lalu dibu at ole h pimpinan	138	Sangat Tinggi
3	Tidak ada ke se mpatan bagi bawahan dipe ru sahaan u ntu k me mbe rikan saran	121	Tinggi
4	Pimpinan se ring me limpahkan we we nang le bih banyak ke pada para bawahan	105	Se dang
5	Ke pu tu san pe ru sahaan le bih banyak dibu at ole h para bawahan	100	Se dang
6	Di pe ru sahaan bawahan be bas me nyampaikan saran dan pe ndapat	111	Tinggi
7	We we nang pimpinan pada pe ru sahaan tidak mutlak	128	Tinggi
8	Ke pu tu san pe ru sahaan dibu at be rsama antara pimpinan dan bawahan	128	Tinggi
9	Banyak ke se mpatan bagi bawahan u ntu k me nyampaikan saran	144	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>	<b>1,111</b>	
	<b>Rata-rata</b>	<b>123,5</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data Primer (Kuisisioner)**

Be rdasarkan tabel diatas dapat dike tahu i bahwa se cara ke se lu ru han rata-rata re sponde n te rhadap dime nsi gaya ke pe mimpinan pada PT.Taspe n (Pe rse ro) Kantor Cabang Jambi pada skor 123,5.

Hasil re kap jawaban re sponde n se cara

ke se lu ru han be rdasarkan u ru tan pe nilaian te rhadap variabel *Work Life Balance* pada PT.Taspe n (Pe rse ro) Kantor Cabang Jambi yaitu, se bagai be rikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Rekapitan Tanggapan Responden Terhadap 8 Item Work Life Balance**

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya habiskan pada pekerjaan	129	Tinggi
2	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan	122	Tinggi
3	Saya mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat karena saya sibuk dengan permasalahan pribadi saya	113	Tinggi
4	Pekerjaan saya terabaikan karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	104	Sedang
5	Pekerjaan membebaskan saya energi untuk mengerjakan aktivitas diluar pekerjaan yang penting bagi saya	121	Tinggi
6	Pekerjaan saya membuat saya memiliki suasana hati yang lebih baik	128	Tinggi
7	Kehidupan pribadi membebaskan saya energi untuk melakukan pekerjaan saya	139	Sangat Tinggi
8	Kehidupan pribadi saya membantu saya untuk rileks dan merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya	136	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>992</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>124</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap dimensi *Work Life Balance* pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi pada skor 124.

Hasil rekap jawaban responden secara

keseluruhan berdasarkan urutan penilaian terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi yaitu, sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Rekapitan Tanggapan Responden Terhadap 12 Item Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Penataan ruangan kerja saya cukup baik dan tidak menyulitkan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	131	Tinggi
2	Tempat kerja saya memiliki penataan yang baik	127	Tinggi
3	Sirkulasi udara pada ruangan kerja saya sudah cukup baik	127	Tinggi
4	Ventilasi ruangan kerja yang modern membantu setiap pekerjaan yang saya lakukan	124	Tinggi
5	Saya memiliki ruangan gerak yang cukup pada saat bekerja	124	Tinggi
6	Tata letak ruangan mendukung suasana kerja yang rapi, bersih, dan nyaman	129	Tinggi
7	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja saya tidak mencolok	134	Tinggi
8	Tempat kerja saya memiliki penataan yang cerah	115	Tinggi
9	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	117	Tinggi
10	Tempat kerja saya tidak terdapat suara yang mengganggu telinga	127	Tinggi
11	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja saya telah mendukung jalannya pekerjaan dengan baik	126	Tinggi
12	Fasilitas area parkir yang tersedia di lingkungan kerja saya	122	Tinggi

te lah me madai  
u ntuk karyawan dan tamu

<b>Total</b>	<b>1,503</b>	
<b>Rata-rata</b>	<b>125,3</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap dimensi Lingkungan Kerja Fisik pada PT.Taspen (Perse ro) Kantor Cabang Jambi pada skor 125,3.

Hasil rekap jawaban responden secara

keseluruhan berdasarkan urutan penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Perse ro) Kantor Cabang Jambi yaitu, se bagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Rekap Tanggapan Responden Terhadap 10 Item Kinerja**

No	Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya be kerja de ngan ce katan dan ce pat	129	Tinggi
2	Saya ce rmat dan me minimalkan ke salah an dalam be kerja	129	Tinggi
3	Saya mampu me ncapai targe t yang dite tapkan pimpinan	127	Tinggi
4	Saya dapat me me nu hi be ban ke rja yang te lah dite tapkan oleh pimpinan	140	Sangat Tinggi
5	Saya dapat me nye le saikan pe ke rjaan te pat waktu	139	Tinggi
6	Saya tidak pe rnah me nu nda pe ke rjaan	139	Sangat Tinggi
7	Ke mampu an saya me le bihi standar yang te lah dite tapkan	129	Tinggi
8	Saya me mpu nyai komitme n dan tanggu ng jawab dalam be kerja	132	Tinggi
9	Saya be rprinsip bahwa pe ke rjaan yang dibe rikan ke pada saya haru s dapat saya se le saikan de ngan baik	134	Tinggi
10	Saya be ru saha me laku kan yang te rbaik u ntuk pe ru sahaan	137	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>1,335</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>133,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (Kuisisioner)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden terhadap dimensi Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Perse ro) Kantor

Cabang Jambi pada skor 133,5.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardize d Coe fficie nts		Standardize d Coe fficie nts	t	Sig.	Colline arity Statistics	
	B	Std. E rror	Be ta			Tole rance	VIF
(Constant)	6,214	4,680		1,328	,195		
Gaya Ke pe mimpinan	,374	,155	,364	2,409	,023	,831	1,203
Work Life Balance	,225	,150	,209	1,496	,146	,971	1,030
Lingku ngan Ke rja Fisik	,299	,118	,379	2,536	,017	,849	1,177

a. De pe nde nt Variable : Kine rja

Berdasarkan tabel 4.41 diketahui kolom kedua (*Understandardize d Coe fficie nts*) bagian B diperoleh nilai b1 variabel sistem gaya ke pe mimpinan se be sar 0,374, nilai b2 variabel sistem *Work Life Balance* se be sar 0,225, nilai b3 variabel sistem Lingkungan

Ker ja Fisik se be sar 0,299, dan nilai konstanta (a) adalah 6,214 maka dipe role h pe rsamaan re gre si line ar be rganda se bagai be riku t:

$$Y = 6,214 + 0,374X1 + 0,225X2 + 0,299X3$$

1. Konstanta (a) = 6,214, ini mempunyai arti bahwa apabila variabel sistem gaya kepemimpinan, *work life balance*, dan lingkungan kerja fisik dianggap nol maka variabel kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi sebesar 6,214.
2. Koefisien b1 (X1) = 0,374, berarti variabel sistem gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat 0,374 pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi dengan asumsi X2 dan X3 bernilai nol.
3. Koefisien b2 (X2) = 0,225, berarti variabel *Work Life Balance* mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat 0,225 pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi dengan

- asumsi X1 dan X3 bernilai nol.
4. Koefisien b3 (X3) = 0,299, berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat 0,299 pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi dengan asumsi X1 dan X2 bernilai nol.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, *work life balance*, dan lingkungan kerja fisik) terhadap dependen (kinerja) yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh proses gaya kepemimpinan, *work life balance*, dan lingkungan kerja fisik. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,684 <sup>a</sup>	,468	,410	3,625	1,564

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, WorkLife Balance, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dilihat hasil bahwa nilai R square sebesar 0,468 maka 46,8%, variabel proses Gaya Kepemimpinan (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar (100% - 46,8% = 53,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

#### Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat diketahui uji F yaitu, sebagai berikut :

**Tabel Uji F hitung**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,046	3	107,682	8,195	,000 <sup>b</sup>
	Residual	367,909	28	13,140		
	Total	690,955	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, WorkLife Balance, GayaKepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.42 dapat dilihat hasil uji F secara simultan dan diperoleh nilai Fhitung = 8,195 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan Ftabel = 2,95 nilai Fhitung > Ftabel (8,195 > 2,95) dan tingkat signifikan

(0,000 < 0,005) dengan hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi.

pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Gaya Kepemimpinan, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel dependen (kinerja).

### Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui

**Tabel Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,214	4,680		1,328	,195		
Gaya Kepemimpinan	,374	,155	,364	2,409	,023	,831	1,203
Work Life Balance	,225	,150	,209	1,496	,146	,971	1,030
Lingkungan Kerja Fisik	,299	,118	,379	2,536	,017	,849	1,177

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.43 dapat dilihat bahwa adanya nilai signifikan pada Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,374, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,409 > 2,04841$ ), dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.43 dapat dilihat bahwa adanya nilai signifikan pada *Work Life Balance* (X2) sebesar 0,225, dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,496 < 2,04841$ ), dengan nilai signifikan  $0,146 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.43 dapat dilihat bahwa adanya nilai signifikan pada Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0,299, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,536 > 2,04841$ ), dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja (Y).

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penulisan pada bab sebelumnya, maka penulisan dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- Berdasarkan dari hasil kuisioner yang dijawab oleh para responden yang diberikan pertanyaan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mendapatkan nilai rata-rata 123,5 dengan kategori Tinggi, variabel *Work Life Balance* (X2)

mendapatkan nilai rata-rata 124 dengan kategori Tinggi, dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) mendapatkan nilai rata-rata 125,3 dengan kategori Tinggi, dan Kinerja (Y) mendapatkan nilai rata-rata 133,5 dengan kategori Tinggi.

- Berdasarkan hasil uji F pada model regresi terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $8,195 > 2,95$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi.
- Berdasarkan hasil uji t pada model regresi, terlihat bahwa adanya nilai signifikan pada Gaya Kepemimpinan sebesar 0,374 dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,409 > 2,04841$ ), dengan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan *Work Life Balance* sebesar 0,225, dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,496 < 2,04841$ ), dengan nilai signifikan  $0,146 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,299, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,536 > 2,04841$ ), dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi Gaya Kepemimpinan yaitu, kepuasan perusahaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan. Maka dari itu disarankan agar perusahaan lebih meningkatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan untuk kemajuan perusahaan.
2. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi *Work Life Balance* yaitu, masih ada beberapa pekerjaan yang terabaikan karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi. Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat menyediakan kesempatan pelatihan manajemen waktu, atau memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi Lingkungan Kerja Fisik yaitu, kebisingan yang dihasilkan ditempat kerja sehingga mengganggu fokus para karyawan, oleh sebab itu disarankan perusahaan untuk mengevaluasi kondisi lingkungan kerja, seperti pengaturan ruang kerja yang lebih baik, penggunaan peredam suara, atau penempatan ulang peralatan yang menimbulkan kebisingan, agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif aman dan nyaman.
4. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi Kinerja yaitu, Target Kerja dimana karyawan masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu disarankan bagi pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan sistem pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan secara berkala, agar pencapaian target dapat dipantau dan ditindaklanjuti dengan tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, Wahyu di Al Mansyah. (2022), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada PT Iss Indonesia Area Pusat Pengelolaan GBK Jakarta*, Jurnal Cakrawala Ilmiah. Vol.1,No.8.
- Husaini, Fajri, Adi Wiratno. (2020), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Burnout Pada PT.Indaco Warna Dunia*, Akuntansi Kontemporer Indonesia. Vol.1,No.1.
- Imelda, Imanuel Tarigan & Syawaluddin. (2021), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Naga Hari Utama Medan*. Vol.7,No.2.
- Kristanti, Erlina. (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja*, Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.5,No.1.
- Larasati, Dwi Niken, Agus salim. (2023), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mentawai Anugerah Sejahtera Padang*, Jurnal Matua. Vol.5,No.4.
- Munardi, Tri Herwin, Tjipto Djuhartono, & Nur Sodik. (2021), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.National Finance*, Jurnal Arastirma. Vol.1,No.2.
- Nursiti, Yurika Angriani. (2023), *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Manajemen Dan Perbankan. Vol.10,Edisi 1.
- Sari, Ratna, Alimatus Sahrah. (2023), *Keterikatan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Work Life Balance*, Jurnal Psikologi. Vol.19,No.1.
- Silael, Ruth Novia, Syamsuriansyah. (2021), *Kinerja Karyawan*. Bandung, Jawa Barat. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Suwarsa, Toto. (2021), *Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padang Sidempuan Periode 2018-2020*, Jurnal Akuntasi. Vol.14,No.2.
- Syamsir, Muhtainnah, Hasmin Tamsah & Ramli Hatma. (2018), *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar*, Jurnal Mirai Management. Vol.3,No.2.
- Wicaksana, A Seta, Suryadi, & Aisyah Pia Asrunputri. (2020), *Identifikasi Dimensi-Dimensi Work Life Balance pada*

**Reni Devita, Khuluqon Azima, Putri Anggraini:** *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi*

*Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan, Jurnal Sekretaris dan Manajemen. Vol.4,No.2.*

Yunus, Muhammad. (2023), *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol.12,No.1.*