

## Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama

Syifa Nurmala<sup>1</sup>, Faif Yusuf<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta  
10450

Email: [svifaanurmalaa36@gmail.com](mailto:svifaanurmalaa36@gmail.com)

Submit:  
18-08-2025

Revisi:  
20-08-2025

Terima  
27-08-2025

Terbit Online:  
07-09-2025

### ABSTRAK

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Oceanica Megah Utama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner dan skala Likert. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 51 responden. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi meningkatkan produktivitas dan kinerja secara menyeluruh.

Keyword : *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

**Abstract** - This study aims to determine the effect of *Work-Life Balance* and Work Environment on Employee Performance at PT Oceanica Megah Utama. This research uses a quantitative approach with a survey method using questionnaires and a Likert scale. The sample consists of all production employees, totaling 51 respondents. Data were analyzed using SPSS version 25 through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination. The results indicate that both *Work-Life Balance* and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance, both partially and simultaneously. The findings suggest that companies should continuously improve policies supporting *Work-Life Balance* and create a conducive work environment to enhance overall productivity and performance.

Keywords : *Work-Life Balance*, Work Environment, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia industri modern, sektor perikanan merupakan salah satu bidang strategis yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan produk perikanan berkualitas. Indonesia sebagai negara maritim memiliki potensi laut yang melimpah, namun fenomena impor produk perikanan, khususnya komoditas tertentu seperti salmon dan udang, masih cukup dominan. Hal ini disebabkan oleh permintaan pasar yang tinggi serta preferensi konsumen terhadap standar mutu internasional. Kondisi tersebut menjadikan perusahaan-perusahaan importir dan eksportir makanan laut berperan penting dalam menjaga stabilitas pasokan produk laut di pasar domestik.

Meskipun memiliki potensi besar, industri perikanan Indonesia masih menghadapi tantangan ketatnya persaingan global. Negara seperti Norwegia, Jepang, dan Vietnam unggul dalam teknologi pengolahan, sistem logistik rantai dingin, dan standarisasi produk. Data BPS dan FAO mencatat bahwa ekspor perikanan Indonesia pada 2023 sebesar USD 5,63 miliar, sedangkan Vietnam mampu mencapai USD 11 miliar di tahun yang sama. Persaingan ini menuntut perusahaan lokal maupun eksportir di Indonesia untuk meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi, serta kinerja karyawan agar tetap kompetitif.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah terciptanya *Work-Life*

*Balance* yang baik. Menurut Fisher Work-Life Balance adalah ketika peran pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang berkembang secara harmonis dan mendukung satu sama lain sesuai dengan prioritas hidup seseorang, sehingga keduanya tidak saling bertentangan tetapi justru saling mendukung (Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022). Menurut Lockwood adalah keadaan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang berada dalam posisi yang seimbang, tanpa ada yang saling mengganggu Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi menyangkut juga kualitas kehidupan, termasuk kepuasan pribadi, mental health, serta produktivitas (Anggoro, 2021).

*Work-Life Balance* (Lestari et al., 2024) memiliki beberapa faktor seperti, faktor waktu, faktor ekonomi dan keluarga, faktor loyalitas, faktor sikap dan faktor gaji (Putri, 2021). Berdasarkan hasil penelitian (Nadapdap & Harahap, 2023), *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mampu mengurangi stres, meningkatkan loyalitas, serta menjaga produktivitas. Penerapan kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, manajemen beban kerja yang proporsional, serta perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan menjadi kunci dalam menciptakan efektivitas operasional perusahaan.

Selain *Work-Life Balance*, faktor lingkungan kerja juga memiliki peranan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Qurbi & Saroyo, 2023). Terdapat faktor-faktor lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yaitu, pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, fasilitas, hubungan dengan pimpinan, hubungan sesama rekan kerja (Munardi et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian (Mauliddiyah, 2021), lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, hingga aspek non-fisik berupa hubungan antar rekan kerja, budaya organisasi, dan dukungan atasan. Penelitian (Mardiani & Widiyanto, 2021) menegaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung interaksi positif dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Dalam konteks industri ekspor hasil laut, PT Oceanica Megah Utama menjadi salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan tersebut. Sebagai perusahaan yang berorientasi ekspor dengan standar mutu tinggi, karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat, teliti, serta dalam lingkungan produksi yang

memiliki karakteristik khusus. Observasi awal menunjukkan bahwa sistem kerja shift dan tuntutan produksi yang tinggi di PT Oceanica Megah Utama menyebabkan sebagian karyawan kesulitan menjaga keseimbangan hidupnya. Hal ini berpotensi mengurangi waktu istirahat, mengganggu kehidupan pribadi, hingga meningkatkan risiko kelelahan kerja.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja di area produksi juga menimbulkan tantangan tersendiri. Proses pengolahan hasil laut yang menghasilkan aroma amis menyengat, kelembapan tinggi, serta suhu rendah untuk menjaga kesegaran produk menjadi faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi kerja karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini berisiko menurunkan semangat, memicu stres, dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja yang baik dapat membantu memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri karyawan. Pemenuhan kebutuhan tersebut pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja yang optimal (Silaen et al., 2021). Dengan demikian, perhatian terhadap kedua faktor tersebut menjadi krusial dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di industri dengan tingkat persaingan global yang tinggi.

Penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun mayoritas dilakukan pada sektor perbankan seperti pada penelitian (Kembuan et al., 2021) Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, sektor manufaktur umum seperti pada penelitian (Staff et al., 2020) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Muara Tunggal, dan sektor retail seperti pada penelitian (Hidayatullah, 2022) Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap kinerja karyawan Coffeeshop di Perumahan Kota Wisara Cibibur Kab. Bogor. Kajian dalam konteks perusahaan ekspor hasil laut masih terbatas, padahal karakteristik pekerjaannya memiliki tantangan unik seperti sistem kerja shift, lingkungan bersuhu rendah, serta tekanan produksi tinggi. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diisi, sekaligus memberikan nilai kebaruan (novelty) bagi penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini disusun dengan kerangka berpikir bahwa *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu memberikan kinerja yang optimal.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. **H1:** Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. **H2:** Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. **H3:** Work-Life Balance dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Oceanica Megah Utama. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Oceanica Megah Utama.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik, yang melibatkan beberapa jenis uji regresi linear berganda, uji T, uji R, uji koefisien determinan (R<sup>2</sup>). Data dikumpulkan melalui Google Form dengan membagikan link secara online dan menggunakan skala Likert. Penelitian ini dianggap sebagai penelitian kuantitatif karena dilakukan dalam kondisi alami dan dengan prosedur yang terstruktur.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Oceanica Megah Utama yang berjumlah 51 orang, sekaligus menjadi sampel penelitian (total sampling).

Tabel 1 disajikan dalam perataan rata tengah, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, serta harus dikutip dalam naskah.

Tabel 1. Skala Likert

Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2019).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji Validitas

Semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2759) dan sig < 0,05, sehingga dinyatakan valid.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Diketahui batas Nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka seluruh data artinya instrument reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan

<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,919	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,812	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,881	Reliable

Sumber: (data diolah, 2025)

### 3.3. Uji Asumsi Klasik

Data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Hasil	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig. = 0,200	Normal
Multikoloniaritas	VIF < 10; Tolerance > 0,10	Tidak terjadi
Heterokedastisitas	Tidak ada pola pada grafik	Homokedastisitas

Sumber: (data diolah, 2025)

### 3.4. Analisis Regresi Linear

Persamaan regresi linier berganda:  
 $Y = -0,565 + 0,446X_1 + 0,572X_2$

### 3.5. Uji T

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, didapatkan t tabel,  $0,05/2 = 0,025$  (uji 2 sisi) dengan df = n-k-1 atau  $51-2-1 = 48$ . Maka t tabel sebesar 2.0163.

Tabel 4. Uji T

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.565	3.180		-.178	.860
	<i>Work-Life Balance</i>	.446	.032	.748	13.989	.000
	Lingkungan Kerja	.572	.069	.441	8.246	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel fasilitas kerja (X1) terhadap

Lingkungan Kerja (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung 13.989 yang artinya t hitung > t tabel (11.694 > 2.01063) dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka hipotesis yang menyatakan secara parsial *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pada Lingkungan kerja (X2) diketahui t hitung > t tabel (8.246 > 2.01063) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### 3.6. Uji F

Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak. F tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan df (k; n-k) = 2; 51-2 df-2 ke 48(hasilnya liat pada F tabel) yaitu sebesar = 3.19.

Tabel 5. Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430.821	2	215.410	156.285	.000b
	Residual	66.159	48	1.378		
	Total	496.980	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Work-Life Ballance, Lingkungan Kerja						

Sumber : (Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukan bahwa F hitung sebesar 156.385 > F tabel sebesar 3.19 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Oceanica Megah Utama.

### 3.7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931a	.867	.861	1.17402
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Lingkungan Kerja				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,867 yang menunjukkan bahwa 87% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan secara bersama-sama, sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh faktor lain di

luar model. Nilai R sebesar 0,931 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen dengan variabel dependen. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,861 memperkuat validitas model ini meskipun telah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel, dan nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 1.17401 menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki tingkat kesalahan prediksi yang masih dapat diterima. Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat dan layak untuk menjelaskan pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas mengenai *Work-Life Balance* dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### 4.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dibuat, maka terdapat saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu

1. PT Oceanica Megah Utama disarankan untuk terus menjaga keseimbangan kehidupan pribadi serta kehidupan kerja karyawan. keseimbangan bisa diberlakukan dengan pemberian cuti yang proposional, jam kerja atau kebijakan kerja yang fleksibel. Sehingga hal tersebut dapat mengurangi stress kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan..
2. Manajemen perlu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh, dengan diadakan workshop, pelatihan, atau sesi motivasi yang relevan dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan atas kinerja karyawan yang baik dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk mencapai target kerja.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel yang diteliti, misalnya dengan menambahkan variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, metode penelitian kualitatif atau mix method juga dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan terkait *Work-Life Balance* serta kondisi lingkungan kerja yang dialami secara langsung.

## REFERENSI

- Anggoro, N. F. S. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Total Quality Managemen (Tqm) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Konveksi Munna Collection*. 2008, 1–23.

- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)*. 3(April), 6.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Qurbi, M. R., & Saroyo. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 6, 1438–1455.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.