

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. HASJRAT MULTIFINANCE MANADO

The Influence of the Work Environment on Employee Performance, with Work-Life Balance as a Mediating Variable at PT. Hasjrat Multifinance Manado.

Angelina Sinaga¹, Irvan Trang², Bode Lumanauw³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: ¹angelinasinaga37@gmail.com, ²trang_irvan@yahoo.com,
³bode.lumanaw@yahoo.co.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Hasjrat Multifinance Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS. Data dikumpulkan dengan kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis melalui uji outer model, inner model, hipotesis, serta indirect effect. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa suasana kerja yang kondusif, ditunjang dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Keseimbangan kehidupan kerja, Kinerja Karyawan

Abstract : *This study aims to determine the influence of the work environment on employee performance, with work-life balance as a mediating variable at PT. Hasjrat Multifinance Manado. The research method used was quantitative, using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach through the SmartPLS application. Data were collected using a questionnaire using a Likert scale and analyzed through outer model, inner model, hypothesis, and indirect effect tests. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on work-life balance. Work-life balance has a mediating effect on work-life balance. This confirms that a conducive work environment, supported by a balance between work and personal life, can optimally improve employee performance.*

Keywords: Work Environment, Work Life Balance, Employee Performance.

Article history

Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: November 2025

Plagirism checker no 1224
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bagian dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia, dan tujuan dari MSDM untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif mungkin untuk mencapai suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat mencapai target, misi, dan visinya. Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan performa karyawan. Kinerja pekerja dapat terpengaruh oleh sejumlah faktor, termasuk lingkungan kerja, motivasi pekerja, pelatihan, dan dukungan manajemen.

Sangat penting untuk kita menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi, lingkungan kerja yang dibangun secara positif dapat meningkatkan kesehatan dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang negatif, seperti kurangnya keadilan dan dukungan, dapat mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan (Utama dkk:2023). Suasana kerja yang mendukung dapat memperbaiki kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres, perselisihan, dan penurunan hasil kerja. Maka dari itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman sangat penting untuk mencapai kesuksesan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan inti dari pekerjaan yang telah dilacak dan dievaluasi, dengan output yang diukur baik dari segi volume maupun kualitas (Victoria dkk:2024). Kinerja yang berkembang akan sangat menguntungkan perusahaan, karena akan menghasilkan keuntungan yang terus-menerus. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas di lingkungan kerja. Hal ini melibatkan mutu pekerjaan, jumlah hasil yang dicapai, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam tim. Beberapa elemen yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain keterampilan, semangat kerja, kondisi tempat kerja, dan dukungan yang diberikan oleh pihak manajemen. Kinerja yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian tujuan pribadi, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Keseimbangan hidup kerja adalah ketika seseorang mencapai keseimbangan dalam membagi perannya dengan baik di dunia kerja maupun kehidupan pribadi (Gunawan dkk:2020). Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang memilih antara mengelola tanggung jawab pribadi atau tanggung jawab rumah tangga mereka dan tanggung jawab kerja mereka. Di sisi lain, pandangan perusahaan tentang keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sambil menikmati waktu mereka di tempat kerja.

Perusahaan pembiayaan konsumen PT Hasjrat Multifinance, berafiliasi dengan PT Hasjrat Abadi, berdiri sejak tahun 1995, dengan kantor pusat di Jakarta Pusat. Namun, sebagian besar jaringan kami terletak di Indonesia Timur. Multifinance adalah perusahaan finansial yang menawarkan jasa peminjaman sejumlah dana kepada pelanggan agar mereka dapat membeli barang atau jasa tambahan. Tentu saja, perusahaan multifinance juga berkontribusi pada pengembangan kredit untuk usaha kecil dan menengah. Multifinance adalah badan usaha yang menjual produk pembiayaan dengan tujuan pengadaan barang, menurut Peraturan OJK No.29 POJK.05/2014 tentang Penyelenggaraan Usaha Perusahaan Pembiayaan Pertumbuhan industri keuangan, terutama perusahaan pembiayaan, sangat penting untuk pertumbuhan ekonomi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien, bertujuan untuk mendukung tercapainya sasaran organisasi serta kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh (Yuliani, 2023: 3).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum (Soelistya dkk, 2021:48).

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Seseorang yang memiliki keseimbangan pekerjaan dan kehidupan profesional yang baik menunjukkan bahwa mereka juga memiliki keseimbangan hidup. Dalam situasi seperti itu, karyawan cenderung merasa puas dengan kehidupan mereka selama bekerja di perusahaan karena mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan di tempat kerja dapat diimbangi dengan apa yang mereka lakukan atau harus lakukan di luar tempat kerja mereka (Halim dkk:2021).

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan komponen penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan pegawai yang berkinerja baik, perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja merupakan penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi untuk berfungsi (Khaeruman dkk 2021:7).

Penelitian Terdahulu

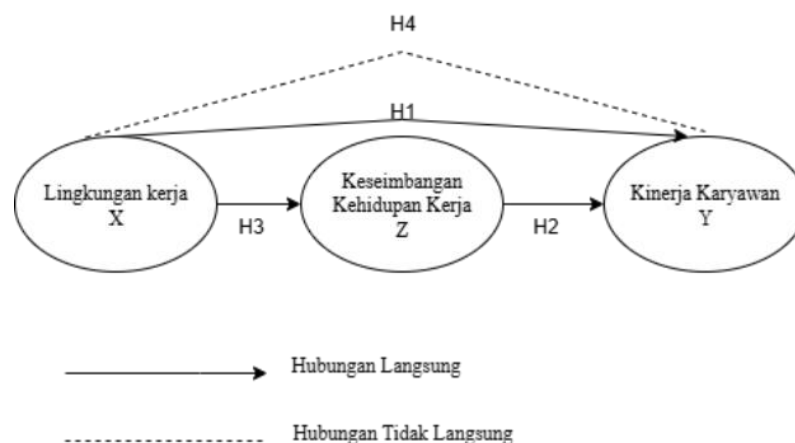
Penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia (2022) yang bertujuan untuk pengaruh Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Penelitian oleh Gunawan dan Franksiska (2020) yang bertujuan untuk pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel mempengaruhi *work life balance*, dengan nilai koefisien regresi +0,541. Selanjutnya, pengaturan kerja yang fleksibel mempengaruhi kinerja karyawan, dengan koefisien regresi +0,388, dan variabel *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan, dengan koefisien regresi +0,391. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian Kembuan, Koleangan, Ogi (2021) yang bertujuan untuk pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang utama di manado. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja sangat besar terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado, menurut hasil kajian dan diskusi yang dilakukan dengan menerapkan regresi linier berganda dan uji asumsi klasik.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2025

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.

H2: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keseimbangan kehidupan kerja pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keseimbangan kehidupan kerja pada PT. Hasjrat Multifinance Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode kuantitatif dipakai dalam penelitian ini, yang berkonsentrasi pada pengumpulan dan analisis data numerik dengan tujuan menguji hipotesis, mengukur variabel, dan menentukan bagaimana variabel berinteraksi satu sama lain. (Sugiyono : 2020) menyatakan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif dapat dilakukan pada populasi atau sampel tertentu berlandaskan Filsafat Positivisme. Filsafat Positivisme adalah tradisi filosofis yang menekankan pentingnya pengetahuan yang diperoleh melalui metode ilmiah dan pengalaman empiris.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

(Sugiyono : 2020) menyatakan Populasi adalah kelompok individu, objek, atau entitas yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi subjek penelitian atau analisis statistik. Peneliti menetapkan populasi ini untuk dipelajari dan menghasilkan kesimpulan. Penelitian ini menganalisis 57 pekerja PT. Hasjrat Multifinance Manado. Peneliti menggunakan metode sampel jenuh, juga dikenal sebagai teknik sampel total, yang berarti jumlah sampel sama dengan populasi, yaitu 57 karyawan.

Jenis Data dan Sumber

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui observasi atau kuesioner yang diberikan kepada responden. Data akan melalui kuisisioner yang berisi beberapa pernyataan untuk dijawab dan akan dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode pengumpulan data primer yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado berupa pembagian kuisisioner. Di dalam kuisisioner akan berisi pertanyaan mengenai variabel-variabel yang ditujukan kepada karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan tersebut.

Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pemilihan SmartPLS didasarkan pada kemampuannya dalam menangani model yang bersifat kompleks serta fleksibel terhadap data yang tidak harus berdistribusi normal. Metode PLS-SEM digunakan karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel laten secara simultan dan tetap mampu menghasilkan estimasi yang tepat meskipun ukuran sampel relatif kecil.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Convergent Validity

Tabel 1. Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	LK.1	0.806	Valid
	LK.2	0.856	Valid
	LK.3	0.860	Valid
	LK.4	0.825	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	KK.1	0.899	Valid
	KK.2	0.935	Valid
	KK.3	0.896	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KY.1	0.910	Valid
	KY.2	0.939	Valid
	KY.3	0.894	Valid
	KY.4	0.928	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Dari tabel yang ditampilkan diatas, terlihat bahwa setiap item yang mewakili indikator memiliki nilai outer loading > 0,7. Ini menunjukkan bahwa item-item tersebut valid dan dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Tabel 2. Uji Discriminant Validity

Variabel	<i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.699	>0,5	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.828	>0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.843	>0,5	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Uji Discriminant Validity dilakukan dengan menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dianggap memiliki model yang baik apabila nilai AVE > dari 0,5. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa *Average Variant Extracted* (AVE) untuk variabel Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kinerja memiliki nilai lebih besar dari 0,5 sehingga dapat di simpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Discriminant validity*.

Composite Reability

Tabel 3. Composite reability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.903	>0,7	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.935	>0,7	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.955	>0,7	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Berdasarkan tabel, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Composite Reliability > 0,7. Hal tersebut mengindikasikan bahwa data yang diperoleh memiliki konsistensi yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Cronbach's Alpha

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0.856	>0,7	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan kerja (Z)	0.896	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.938	>0,7	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Uji Composite Reliability dapat didukung dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel > 0,7. Berdasarkan tabel seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dianggap cukup bisa diandalkan dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Evaluasi Inner Model

Structural model atau inner model berfungsi untuk menilai sejauh mana model yang dibangun dapat menjelaskan hubungan antar variabel laten. Pengujian terhadap model struktural dilakukan melalui dua tahap, salah satunya adalah pengujian koefisien determinasi

(Coefficient of Determination / R^2). Berdasarkan kriteria model, nilai R-square (R^2) pada tabel diatas mengindikasikan bahwa masing-masing model struktural (*Innermodel*) pada penelitian ini termasuk dalam kategori “moderat”. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Y sebesar 0,959 atau 95,9% dengan sisanya sebesar 4,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.959	0.957

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Pengujian Quality Indexes

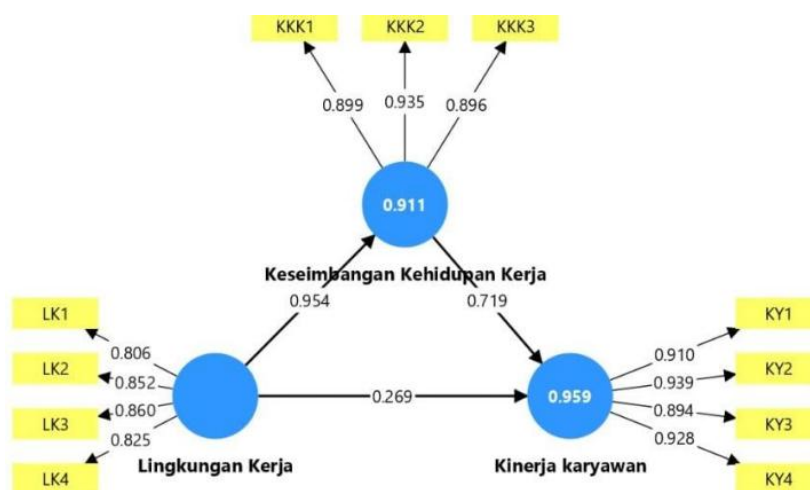
Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan apakah model jalur yang dibangun tergolong baik. Suatu model jalur dikatakan baik jika memenuhi kriteria nilai NIF > 0,90 atau SRMR < 0,10. Dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan adalah SRMR < 0,10. Berdasarkan tabel bahwa hasil dari nilai SRMR adalah 0.052. Dimana nilai SRMR tersebut artinya bahwa model jalur yang dibangun dalam penelitian ini adalah model yang baik.

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.052	0.052

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis (t-test) dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yang disesuaikan dengan rumusan masalah, tujuan, serta hipotesis yang telah ditetapkan. Bagian pertama membahas pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh langsung (*direct effect*), sedangkan bagian kedua berfokus pada pengujian pengaruh tidak langsung atau mediasi (*indirect effect*).



Pengaruh	T statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.199	0.028
Lingkungan Kerja (X) -> Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	90.358	0.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	5.967	0.000

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)** memiliki pengaruh signifikan. Besarnya nilai t-statistic untuk X terhadap konstruk Y melebihi 1,96 yaitu 2,199 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai < 0,05 yaitu 0,028 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga hipotesis **diterima**.
2. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z)** memiliki pengaruh signifikan. Nilai t-statistic yang dihasilkan untuk X terhadap konstruk Z dihasilkan sebesar 90.358 yang berarti melebihi 1,96, dan nilai *P-Values* sebesar 0.000 yang berarti < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) **diterima**.
3. **Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)** memiliki pengaruh signifikan pengaruhnya. Nilai t-statistic yang dihasilkan untuk Z terhadap Konstruk Y dihasilkan sebesar 5.967 yang berarti melebihi 1,96 dan nilai *P-Values* sebesar 0.000 yang berarti < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima**.

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh	T statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	5.881	0.000

Sumber : SmartPLS 4 Tahun 2025

Pengaruh Work Environment (X) terhadap Organizational Citizenship Behavior (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) signifikan. artinya dalam penelitian ini Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) merupakan pemediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t-statistic yang dihasilkan sebesar 5.881 yang melebihi 1,96 dan *P-Values* sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 yang berarti bahwa memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa Berdasarkan hasil analisis hipotesis menggunakan SmartPLS 4, diperoleh bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Multifinance. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ari widiarto dkk, (2024) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa menimbulkan rasa tidak nyaman bagi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka. Jika kinerja terganggu, hal ini dapat menjadi kendala bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sebaliknya, saat karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja dan mendapat dukungan dari orang-orang di sekitarnya, mereka cenderung bekerja lebih maksimal dan efisien.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan analisis hipotesis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS), diperoleh temuan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Multifinance Manado. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur yang positif serta nilai t-statistik yang melampaui batas minimum signifikan ($>1,96$), dengan p-value yang berada di bawah 0,05. Artinya, ketika seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas pribadinya, maka kemampuannya dalam menyelesaikan tugas kerja secara efektif juga akan meningkat. Dalam hal ini, keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan sejauh mana individu dapat membagi waktu secara proporsional, menghindari benturan antara peran kerja dan peran di luar pekerjaan, serta memperoleh dukungan dari tempat kerja maupun lingkungan sosial. Jika keseimbangan ini tercapai, maka karyawan cenderung merasa lebih nyaman, semangat, dan dapat berkinerja secara optimal tanpa terbebani masalah di luar pekerjaan. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan keseimbangan hidup karyawan merupakan langkah strategis untuk mendorong produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dinda Permatasari dkk, (2024) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keseimbangan kehidupan kerja

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado. Hal ini terlihat dari arah hubungan yang positif serta nilai t-statistik yang tinggi dan p-value yang rendah, menandakan hubungan tersebut signifikan. Artinya, ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung baik dari sisi suasana, relasi antar rekan dan atasan, maupun kelengkapan fasilitas maka mereka akan lebih mudah menata waktu dan energi antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja yang nyaman dan suportif membuat karyawan merasa lebih tenang, tidak terbebani, dan mampu mengatur tugas-tugasnya tanpa mengganggu aktivitas di luar kantor. Penelitian ini sejalan dengan Tsaniya&Bachruddin, (2023) Pada PT Kimia Farma Tbk Jakarta, ditemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja juga

berpengaruh secara signifikan menandakan hubungan yang sinergis antara lingkungan kerja dengan kemampuan menjaga keseimbangan hidup kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado, baik secara langsung maupun melalui peran keseimbangan kehidupan kerja sebagai penghubung. Artinya, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendorong peningkatan kinerja, tapi juga membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya turut meningkatkan produktivitas mereka. Lingkungan yang positif misalnya hubungan kerja yang akrab, komunikasi yang lancar dengan atasan, suasana kerja yang nyaman, serta dukungan fasilitas yang memadai membuat karyawan merasa dihargai, tenang, dan lebih betah bekerja. Dalam situasi seperti ini, karyawan cenderung lebih mampu mengelola beban dan membagi waktu secara proporsional, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan lebih maksimal, penuh semangat, dan tanpa terganggu urusan di luar kantor. Oleh karena itu, dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi memperjelas bahwa pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga diperkuat melalui kondisi psikologis karyawan yang lebih stabil dan seimbang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Elza Marsyanda & Khoirur Rozaq, (2024) yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, yang selanjutnya didukung oleh *Work life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan menunjukkan peran mediasi *work life balance* dalam memperkuat hubungan lingkungan kerja dan kinerja. Temuan ini sejalan juga dengan penelitian Zhillan Zulafa Ramadhan dkk, (2025) menyatakan Pengujian terhadap efek mediasi menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Multifinance.
2. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Multifinance Manado.
3. Lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap keseimbangan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) di kalangan karyawan PT. Hasjrat Multifinance Manado.
4. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran sebagai perantara dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, disarankan agar perusahaan terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dengan memperhatikan faktor-faktor seperti fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kebijakan yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti pengaturan waktu kerja yang

fleksibel atau dukungan terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif, termotivasi, dan berkomitmen tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, Vol. 2 No. 1 2022, Hal.1-23. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/bmar/article/view/6820>
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). The influence of flexible working arrangement to employee performance with work life balance as mediating variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 8. No. 3 September 2020 Hal. 308-321. <https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/698/534>
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction Work-Life Balance As a Mediating Effect of Workload and Work-Family Conflict on Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, Vol. 8, No. 1 Februari 2021, Hal. 51-60. <https://journals.stie-yai.ac.id/index.php/JUMPA/article/view/369/307>
- Khaeruman, S. M., & Farradia, Y. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Banten: Cv. Aa Rizky. Diakses pada tanggal 5 Februari 2025
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 9 No. 3 Juli 2021 Hal. 1257-1266.
- Marsyanda, E., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen Afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 607-621. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/32694?utm_source=chatgpt.com
- Permatasari, D., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo*. El-Mal: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 5(1), 15-28. <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/view/2069/1844>
- Sugiyono, P. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.Kedua. ed. MT Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. Bandung: ALFABETA, CV.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). STRONG POINT KINERJA KARYAWAN: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja.
- Utama, A. N. A. P., Muis, M., & Umar, F. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of*

Management & Business, Vol. 6 No.1 2023, Hal. 272 - 285.

<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5335/3522>

Widiarto, A., & Kusnilawati, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delapan Raja Abadi Semarang) Pemenuhan kebutuhan karyawan telah terjadi. Salah satu faktor, Vol 5 (1) 2024, Hal. 3130-3140.

Yuliani, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia.

<https://repository.uinsi.ac.id/handle/123456789/3108>