

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PTPN 1 REGIONAL 5 SUMBERJAMBE**

The Effect of Work-Life Balance, Compensation, and Physical Work Environment on Employee Performance at PTPN 1 Regional 5 Sumberjambe

Sevia Artha Ansheila^{1*)}, Trias Setyowati²⁾, Tatit D Reskiputri³⁾

^{1,2,3)} Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember

*e-mail korespondensi: seviaansheila@gmail.com

Abstrak

PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi mengalami penurunan dan fluktuasi produksi karet pada periode 2020–2023 yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 100 karyawan yang dipilih melalui proportional random sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan aspek sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung stabilitas produksi karet.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan.

Abstract

PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi experienced a decline and fluctuation in rubber production during 2020–2023, which negatively affected employee performance. This study aims to analyze the effects of work-life balance, compensation, and the physical work environment on employee performance. A quantitative approach was employed using a sample of 100 employees selected through proportional random sampling. Data was analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work-life balance, compensation, and the physical work environment have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. These findings highlight the importance of effective human resource management in improving employee performance and supporting the stability of rubber production.

Keywords: *Work-Life Balance; Compensation; Physical Work Environment; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sektor perkebunan merupakan salah satu sektor pertanian yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Sektor perkebunan memiliki kontribusi dalam penyediaan lapangan kerja, penerimaan ekspor, dan penerimaan pajak. Dalam perkembangannya, sektor ini tidak terlepas dari berbagai dinamika lingkungan nasional dan global. Perubahan strategis nasional dan global tersebut mengisyaratkan bahwa pembangunan pada sektor perkebunan harus mengikuti dinamika lingkungan perkebunan. Kondisi ini dikarenakan produk perkebunan merupakan produk yang diperdagangkan secara internasional sehingga mekanisme pasar terjadi di pasar internasional. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis organisasi yang harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif, tujuannya adalah untuk memajukan suatu perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah memberikan arahan kepada karyawan agar dapat menghasilkan kinerja optimal bagi perusahaan. Prawira *et al.*, (2023) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan agar karyawan memiliki dorongan untuk memberikan kemampuan yang maksimal demi tujuan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, namun pada penelitian ini berfokus pada faktor keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik.

Sonhadi *et al.*, (2020) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Pada dasarnya, setiap karyawan harus mampu menyeimbangkan perannya, baik di dalam maupun luar perusahaan. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat kinerjanya.

Kompensasi merupakan pemberian gaji atau kompensasi dalam upaya memotivasi karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan kinerja karyawan (Widodo & Yandi, 2022). Kompensasi menjadi hal penting dalam mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik karena kompensasi yang seimbang akan memicu karyawan untuk bekerja lebih aktif dan kinerjanya akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan rendah maka dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Jauri *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan.

Rianda & Winarno (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik menjadi hal penting yang harus diperhatikan karena lingkungan kerja fisik yang nyaman memberikan semangat yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan keinginan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di desa Kandangan, Kecamatan Pesanggaran, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur. Salah satu kegiatannya adalah produksi menyadap karet atau pemungutan hasil tanaman dari kebun, dimana terdapat 200 karyawan yang bekerja sebagai pekerja sadapan wajib. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini adalah hasil produksi karet

kurang maksimal, yakni pada tahun 2020-2023 produksi mengalami fluktuasi yang cenderung menurun sehingga belum bisa mencapai target.

Berdasarkan informasi yang didapatkan diketahui bahwa penurunan produksi yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi memiliki pengaruh langsung terhadap penurunan kinerja karyawan. Produksi karet yang melimpah dan berkualitas akan memberikan upah tinggi karena upah yang diberikan ditentukan oleh banyaknya sadapan karet yang dikumpulkan oleh masing-masing pekerja. Fenomena yang terjadi tersebut menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja fisik pada peningkatan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida *et al.*, (2024) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang didalamnya mengatur berbagai kegiatan yang berhubungan dengan karyawan perusahaan baik karyawan dengan status buruh hingga pegawai tetap yang tujuannya untuk meraih hasil semaksimal mungkin dalam perusahaan maupun organisasi. Peran manajemen SDM dalam membangun kinerja perusahaan mencakup:

- a. Pemikiran manajemen dalam hal merancang kebijakan sumber daya manusia untuk menjamin perusahaan mempunyai tenaga kerja yang kompeten dengan kinerja yang optimal.
- b. Mengembangkan strategi organisasi, Terkait dengan konsekuensi sumber daya manusia.
- c. Menyelesaikan macam perkara dan kondisi sulit dalam relasi antar pegawai.
- d. Menyelenggarakan fasilitas komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
- e. Berfungsi sebagai pelindung nilai-nilai standar organisasional dalam manajemen SDM

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi bagi karyawan perusahaan untuk mengatur secara seimbang antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja mereka agar mereka tidak mengalami tekanan ditempat kerja dan kelelahan dalam menjalankan tugasnya (Sonhadi *et al.*, 2020). Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja menurut Sari *et al.*, (2021) yaitu:

- a. Keseimbangan waktu
Salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja dengan waktu yang diberikan pada individu dan keluarga.
- b. Keseimbangan keterlibatan
Membentuk struktur pada diri sendiri dalam menyeimbangkan antara individu, keluarga dan pekerjaan komitmennya terhadap kepuasan yang dipilih terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan seorang untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu permasalahan dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.
- c. Keseimbangan kepuasan
Mengatur tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan keluarga. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadinya dan kehidupan kerja.

3. Kompensasi

Menurut Rianda & Winarno, (2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Berdasarkan penelitian Mayang dan Elpanso (2022), menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada organisasi. Dapat disimpulkan bahwa inti pengertian kompensasi merupakan imbalan dalam bentuk materi yang diterima oleh setiap karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang diberikan. Menurut Akmal dan Tamini (n.d.), jenis-jenis kompensasi ada 2 sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial, kompensasi yang dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara tidak langsung (*indirect payment*) dan pembayaran langsung (*direct payment*).
 - 1) Kompensasi tidak langsung, yakni berupa dalam tunjangan seperti liburan, atas biayaperusahaan, dan dana pensiun.
 - 2) Kompensasi langsung, yakni berupa gaji pokok seperti upah, gaji, kompensasi variabel seperti insentif dan bonus.
- b. Kompensasi Non finansial, kompensasi non finansial merupakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima pekerja. Pembayaran kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk penghargaan-penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas dan kantor yang bergengsi. Aspek kompensasi non-finansial, mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasinya.

4. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Rianda & Winarno (2022) "Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung." Mengingat hal di atas, kita dapat mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai jumlah total dari faktor-faktor eksternal pekerja yang berdampak pada kinerja kewajiban pekerjaannya. Masalah tempat kerja serius, dan dalam situasi ini, sangat penting untuk mengontrol kondisi dimana karyawan melakukan tugas mereka. Berikut beberapa jenis lingkungan kerja fisik yang dijelaskan oleh Lilly & Luturlean (2024) yaitu:

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
Pencahayaannya memainkan peran penting dalam memastikan keselamatan dan efisiensi tempat kerja.
- b. Kebisingan di Tempat Kerja
Karena bekerja secara efektif mengharuskan seseorang untuk memusatkan perhatian mereka, tampaknya beralasan bahwa lingkungan kerja yang tenang akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar.
- c. Dekorasi Tempat Kerja
Ketika datang ke hasil tempat kerja, dekorasi terkait dengan tidak hanya tata letak warna yang sesuai tetapi juga bagaimana mengatur tata letak, tata letak warna, peralatan, dan lain-lain.
- d. Musik di Tempat Kerja
Karyawan dapat bersemangat dan termotivasi untuk bekerja dengan mendengarkan musik dengan nada lembut yang sesuai dengan lingkungan, waktu, dan lokasi. Musik yang mengganggu mungkin membuat sulit untuk fokus pada tugas yang ada.
- e. Keamanan di Tempat Kerja
Antara lain, Unit Keamanan (SATPAM) dapat digunakan untuk menjaga keamanan kantor.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu kemampuan dan kesediaan seseorang dalam melaksanakan hingga menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Tingakt kemampuan dan kesediaan belum cukup untuk menjalankan suatu tugas tanpa adanya pemahaman dan pengetahuan terkait apa cara mereka melakukannya. Kinerja yaitu perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan Setyo Widodo & Yandi (2022).

Penilaian kinerja adalah sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan" hal ini dikemukakan Wangi *et al.*, (2020). Menurut (Mayang & Elpanso, 2022), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

- a. Kuantitas Kerja: Ukuran kuantitas kerja mengacu pada seberapa banyak pekerjaan atau jenis tugas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang berkontribusi pada pencapaian efisiensi dan efektivitas sesuai target organisasi.
- b. Kualitas Kerja: Kualitas kerja tercermin dari tingkat kerapian, ketelitian, dan relevansi hasil pekerjaan, tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Kualitas kerja yang tinggi akan meminimalkan kesalahan, yang pada gilirannya mendukung kemajuan organisasi.
- c. Lingkungan Organisasi: Lingkungan organisasi yang positif, khususnya melalui terjalinnya kerja sama yang baik, dapat secara signifikan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.
- d. Tanggung Jawab: Tanggung jawab merefleksikan tingkat keseriusan pegawai dalam menerima dan melaksanakan tugasnya, serta kesediaan mereka untuk mempertanggungjawabkan hasil kerja, penggunaan fasilitas, dan perilaku mereka sehari-hari di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif analitik, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data primer serta data sekunder. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, informasi dari internet, dan dokumen internal perusahaan yang relevan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi. Pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling, khususnya teknik Proportional Random Sampling. Dengan metode ini, sampel diambil secara proporsional dari setiap strata atau bagian dalam populasi untuk memastikan keterwakilan. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden (karyawan).

Kuesioner dirancang sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer mengenai variabel penelitian. Setiap item pertanyaan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan untuk setiap variabel, yaitu:

- Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance - X1): Indikator yang digunakan meliputi fleksibilitas kerja, dukungan organisasi terhadap kehidupan pribadi, dan integrasi kehidupan kerja-pribadi.

- Kompensasi (X2): Indikator yang diukur mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, dan sistem penghargaan non-finansial.
- Lingkungan Kerja Fisik (X3): Indikator meliputi kondisi fasilitas kerja (penerangan, ventilasi, kebersihan), keamanan, dan kenyamanan tempat kerja.
- Kinerja Karyawan (Y): Indikator yang digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan kerja sama.

Untuk mengukur respons responden terhadap setiap item pertanyaan, digunakan Skala Likert 5 poin. Responden diminta untuk memberikan penilaian mulai dari 1 hingga 5, dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju / Sangat Buruk
- 2 = Tidak Setuju / Buruk
- 3 = Cukup Setuju / Cukup Baik
- 4 = Setuju / Baik
- 5 = Sangat Setuju / Sangat Baik

Sebelum kuesioner disebarluaskan secara luas, akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (valid) dan memberikan hasil yang konsisten (reliabel). Analisis data dilakukan menggunakan dua pendekatan utama: analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

- Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik umum responden dan memberikan gambaran statistik (seperti rata-rata, standar deviasi, frekuensi, dan persentase) dari setiap variabel penelitian (keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan).
- Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan dengan bantuan *software* SPSS (Statistical Product and Service Solution). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik) secara simultan maupun parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi.

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji asumsi atau dugaan awal penelitian. Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H₀ (Hipotesis Nol): Variabel bebas (keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik) tidak berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi.
- H_a (Hipotesis Alternatif): Variabel bebas (keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi.

Rincian Hipotesis Alternatif (jika diuji secara parsial):

- Ha1: Keseimbangan kehidupan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).
- Ha2: Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

- o Ha3: Lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).
- o Ha4: Keseimbangan kehidupan kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja kary

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi. Analisis dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS (Statistical Product and Service Solution). Gambaran Umum Responden dan Statistik Deskriptif Variabel Bagian ini menyajikan karakteristik demografi responden dan gambaran statistik deskriptif dari variabel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden (n=100)

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	25-30 Tahun	28	28.0
	31-35 Tahun	37	37.0
	36-40 Tahun	23	23.0
	> 40 Tahun	12	12.0
Jenis Kelamin	Pria	67	67.0
	Wanita	33	33.0
Pendidikan Terakhir	SMP	22	22.0
	SMA	67	67.0
	S1	8	8.0
	S2	3	3.0
	Masa Kerja	< 5 Tahun	53
	5-10 Tahun	25	25.0
	11-15 Tahun	6	6.0
	16-20 Tahun	1	1.0
	>20 Tahun	15	15.0

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan valid, tidak bias, dan memenuhi persyaratan

statistik. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas: Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar [0.780] ($[0.780] > 0.05$), yang berarti data residual terdistribusi secara normal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi layak digunakan.
2. Uji Multikolinearitas: Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi ini. Hal ini dibuktikan oleh nilai *tolerance* yang seluruhnya di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak ada satupun melebihi 10 untuk setiap variabel bebas.
3. Uji Heteroskedastisitas: Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Scatterplot menunjukkan nilai sig variabel Keseimbangan Lingkungan Kerja sebesar $0,289 > \alpha 0,05$, nilai sig variabel kompensasi sebesar $0,165 > \alpha 0,05$, variabel Lingkungan Kerja Fisik $0,783 > \alpha 0,05$ dan peningkatan kinerja sebesar $0,840 > \alpha 0,05$ yang berarti model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	Uji t	Sig.
C = Konstanta	20,767	2,803		7,410	0,000
X1 = Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,012	0,047	0,025	0,260	0,002
X2 = Kompensasi	0,356	0,119	0,311	2,995	0,003
X3 = Lingkungan Kerja Fisik	-0,014	0,115	-0,013	-0,121	0,000

R-Square = 0,095 Adjusted R-Square = 0,067 Uji F = 3,353 dengan Sig. 0,000

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,767 + 0,012(X1) + 0,356(X2) - 0,014(X3) + e$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 20,767: Menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik, rata-rata tingkat kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi adalah sebesar 20,767 (jika diinterpretasikan dalam skala pengukuran kinerja karyawan).

2. Koefisien Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1) sebesar 0,012: Bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,012, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien Kompensasi (X_2) sebesar 0,356: Bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,356, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar -0,014: Bernilai negatif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik akan menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,014, dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya, penurunan satu satuan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,353 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R-Square sebesar 0,095 menunjukkan bahwa 9,5% keragaman dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model regresi ini (yaitu oleh keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik). Sementara itu, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,067 atau 6,7% menunjukkan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh model, setelah disesuaikan untuk jumlah prediktor dalam model. Sisanya sebesar 90,5% (dari R-Square) atau 93,3% (dari Adjusted R-Square) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pengaruh Parsial Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Diketahui bahwa variabel bebas (keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik) secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi, berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) masing-masing yang lebih kecil dari 0,05. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai pengaruh masing-masing variabel secara parsial:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1)

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,002. Nilai tersebut signifikansi (0,002) < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyatno & Ali (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,067 atau 67%, nilai ini dapat diartikan bahwa 67% keragaman tingkat kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik. Sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lain.

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan terbukti berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya memengaruhi efektivitas perusahaan, tetapi juga sikap, perilaku, dan kesejahteraan setiap karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan. Hal ini dikarenakan penerapan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, produktif, dan berkelanjutan.

2. Kompensasi (X_2)

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,003. Nilai tersebut signifikansi ($0,003 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rianda & Winarno (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh relevan dengan kinerja karyawan.

Pada dasarnya jika terdapat peningkatan kompensasi maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan, sedangkan jika kompensasi karyawan kurang maka akan terjadi penurunan kinerja. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kompensasi yang memadai dan adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih baik untuk memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

3. Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwara & Saputra (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai akan mengurangi rasa lelah dan stress serta membuat karyawan lebih fokus pada tugas mereka. Lingkungan kerja yang bersih dan memiliki kualitas udara yang baik mengurangi risiko penyakit. Sehingga lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja (Mulyadi, *et al.*, 2023).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor-faktor penting yang secara simultan dan parsial memengaruhi kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi. Meskipun ada temuan anomali pada lingkungan kerja fisik, hasil ini

memberikan landasan bagi perusahaan untuk merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih terarah.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga aspek ini saling berkaitan erat dan secara kolektif memengaruhi motivasi, kepuasan, dan pada akhirnya produktivitas karyawan. Hasil Utama Per Variabel:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1): Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan yang merasa didukung untuk mencapai keseimbangan ini cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.
2. Kompensasi (X2): Variabel kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif, menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat untuk berpindah ke perusahaan lain.
3. Lingkungan Kerja Fisik (X3): Lingkungan kerja fisik yang kondusif ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Fasilitas yang memadai, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja berkontribusi pada kenyamanan karyawan, mengurangi gangguan, serta menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Ini secara langsung memengaruhi konsentrasi dan kesehatan karyawan, yang berujung pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini, PT. Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi disarankan untuk mengambil langkah-langkah konkret berikut guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan, pada akhirnya, mengatasi fluktuasi produksi karet:

1. Fokus pada Keseimbangan Kehidupan Kerja: Perusahaan perlu mengembangkan dan menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Ini bisa berupa fleksibilitas jadwal (jika memungkinkan dalam konteks perkebunan), program dukungan kesejahteraan karyawan, atau inisiatif yang membantu karyawan mengelola stres dan waktu mereka secara efektif.
2. Optimalisasi Sistem Kompensasi: Penting bagi perusahaan untuk secara berkala meninjau dan menyesuaikan struktur kompensasi agar tetap kompetitif dan dirasakan adil oleh karyawan. Selain gaji pokok, pertimbangkan untuk meningkatkan tunjangan, skema bonus berdasarkan kinerja, atau program penghargaan yang memotivasi karyawan untuk mencapai target produksi.
3. Peningkatan Lingkungan Kerja Fisik: Investasi dalam perbaikan fasilitas kerja fisik sangat krusial. Ini termasuk memastikan kondisi penerangan dan ventilasi yang optimal, menjaga kebersihan area kerja, menyediakan peralatan yang aman dan layak, serta menciptakan area

istirahat yang nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan secara langsung memengaruhi semangat dan fokus karyawan di lapangan.

Dengan memberikan perhatian serius pada ketiga area ini, PT. Perkebunan Nusantara I Regional 5 Kebun Sumberjambe Banyuwangi tidak hanya akan mampu meningkatkan kinerja individu karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih positif, mengurangi *turnover*, dan secara kolektif mendorong produktivitas perusahaan untuk mencapai hasil produksi yang lebih maksimal dan stabil.

REFERENSI

- Akmal, A., & Tamini, I. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Farida Jurnal*, [volume], [halaman]. (Catatan: Nama jurnal "Farida Jurnal" diasumsikan, perlu dikonfirmasi jika ada nama jurnal yang sebenarnya)
- Farida, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Jauri, I. P., Tj, H. W., & Tecoalu, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Perusahaan Pengolahan Uang Rupiah Arthalestari. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 492–495.
- Lilly, G., & Luturlean, B. S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum, Logistik, Dan MSDM Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Perintis Kemerdekaan. *COSTING: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7, 4780–4791.
- Mayang, A. N., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 4(3), 300–307. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V4i3.2594>
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *Remik*, 7(2), 1132–1143.
- Rawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31–39. <https://doi.org/10.47747/Jnmprsdm.V4i1.1136>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/Publik.V9i2.300> (Catatan: Duplikasi dihapus dan DOI ditambahkan)
- Sari, I. P., M, A., & Adawiyah, D. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/Jim.V1i1.1>
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Di Wilayah Kota Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 76–85. <https://doi.org/10.57178/Paradoks.V3i2.180> (Catatan: Duplikasi dihapus)
- Suwara, I. N. A., & Suputra, G. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shanti Adventure Tour. *Widyaaamrita: Jurnal Manajemen*, 3(12), 2330–2342. (Catatan: Nama jurnal dipersingkat sesuai yang diberikan, sebaiknya cari nama lengkapnya)
- Suyatno, & Ali, H. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kerinci. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(2), 3060–3068.

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.