



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Work Life Balance* PT Bina Bangun Perkasa Kediri

Chindyana Wahyu Bintari<sup>1\*</sup>, Brahma Wahyu K<sup>2</sup>, Erwin Syahputra<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri Kediri, Indonesia

<sup>2-3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kediri Kediri, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [chibintari87@gmail.com](mailto:chibintari87@gmail.com)

**Abstract.** *This study is motivated by the importance of balancing work and personal life (work life balance) to enhance employee performance and well-being. The research aims to analyze the influence of leadership style, workload, and work environment on the work life balance of employees at PT Bina Bangun Perkasa Kediri. A quantitative approach was applied using purposive sampling, with all 35 permanent employees selected as respondents. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires, and analyzed using classical assumption tests and multiple linear regression. The findings reveal that leadership style and work environment significantly affect work life balance, while workload has no significant effect. Simultaneously, the three variables show a significant effect on work life balance. These results provide theoretical implications regarding the crucial role of leadership and workplace conditions in supporting employees' work life balance, as well as practical implications for company management to foster a healthy work environment and effective leadership to improve employee well-being.*

**Keywords:** *Employee; Leadership Style; Work Environment; Work Life Balance; Workload.*

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) dalam meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *work life balance* karyawan PT Bina Bangun Perkasa Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling, di mana seluruh karyawan tetap sebanyak 35 orang dijadikan responden. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Temuan ini memberikan implikasi teoritis terkait pentingnya peran kepemimpinan dan kondisi kerja dalam mendukung keseimbangan hidup karyawan, serta implikasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

**Kata kunci:** *Beban Kerja; Gaya Kepemimpinan; Karyawan; Lingkungan Kerja; Work Life Balance.*

### 1. LATAR BELAKANG

Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia berfungsi sebagai perencana, pelaku, sekaligus penentu tercapainya tujuan organisasi. Tanpa adanya kontribusi karyawan, secanggih apa pun teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan mampu membawa organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi hal krusial dalam mengelola potensi karyawan agar dapat memberikan kinerja optimal sekaligus menjaga kesejahteraan mereka. Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah tercapainya *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja), yaitu kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sosial, maupun kesehatan mental.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menegaskan pentingnya *work life balance*. Fauziah (2020) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mencakup proporsi yang seimbang antara waktu, emosi, dan sikap terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Tigowati (2022) menambahkan bahwa kondisi ini ditandai dengan tidak adanya ketimpangan antara peran pekerjaan dengan peran kehidupan di luar pekerjaan. Penelitian Solehah & Ratnasari (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan dan keseimbangan kerja karyawan. Sementara itu, Krisdianto et al. (2023) menekankan bahwa beban kerja yang berlebihan seringkali menjadi faktor penghambat tercapainya *work life balance*. Meskipun demikian, penelitian terkait masih menunjukkan hasil yang bervariasi dan belum konsisten, terutama mengenai sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *work life balance*.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat gap penelitian yang menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai kombinasi faktor gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi *work life balance*. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada salah satu variabel, sehingga kebaruan dari penelitian ini terletak pada pengujian simultan ketiga variabel tersebut dalam konteks perusahaan konstruksi.

PT Bina Bangun Perkasa Kediri, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pengadaan barang, menuntut kinerja tinggi dari karyawannya untuk menjaga kepercayaan pelanggan. Perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang relatif nyaman, namun karyawan tetap menghadapi beban kerja yang berbeda-beda di tiap divisi. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi *work life balance* karyawan di perusahaan tersebut.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2016) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai metode yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahan dalam rangka meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Rivai dan Mulyadi (dalam Sutrisman, 2021) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh, baik yang tampak maupun tidak tampak. Faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan meliputi kepribadian, pengalaman, karakteristik bawahan, kebutuhan tugas, budaya organisasi, dan dukungan rekan

kerja (Setiana, 2022). Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Haris (dalam Kartono, 2019) antara lain: pengambilan keputusan, hubungan atasan-bawahan, penetapan tujuan, dan pemecahan masalah.

### **Beban Kerja**

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Rohman dan Ichsan (2021) menyebutkan bahwa beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau jabatan. Fransiska dan Tupti (2020) menekankan bahwa beban kerja berlebihan dapat menimbulkan ketegangan, stres, hingga menurunkan kinerja. Faktor yang memengaruhi beban kerja meliputi tuntutan fisik, mental, waktu, tingkat frustrasi, dan kinerja (Angwen, 2017). Indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Nitisemito (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik, seperti kebersihan, penerangan, suhu, maupun hubungan antar individu. Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik (fasilitas, tata ruang, sirkulasi udara, kebisingan) dan nonfisik (hubungan kerja, komunikasi, suasana kerja) (Sedarmayanti, 2017). Indikator lingkungan kerja menurut Fachrezi dan Khair (2020) antara lain: fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja.

### ***Work Life Balance***

*Work life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mardiani dan Widiyanto (2021) menyebutkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara karier, keluarga, dan tanggung jawab lain sehingga tidak menimbulkan konflik. Wardani dan Firmansyah (2021) juga menegaskan bahwa keseimbangan ini membantu individu mencapai kepuasan hidup secara personal maupun profesional. Faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* meliputi aspek individu (kepribadian, kesejahteraan, kecerdasan emosional), organisasional (pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja), serta lingkungan (dukungan keluarga, peran sosial) (Pratiwi, 2020). Indikator *work life balance* menurut McDonald dan Bradley (dalam Dina, 2018) adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model penelitian regresi linier berganda yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *work life balance* karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan yang diukur melalui indikator perilaku pemimpin, komunikasi, pemberdayaan, dan dukungan; beban kerja yang diukur melalui jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, waktu penyelesaian, dan tekanan kerja; serta lingkungan kerja yang diukur melalui kenyamanan fisik, hubungan antar karyawan, fasilitas, dan suasana kerja. Variabel dependen yaitu *work life balance* diukur melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Penelitian ini dilakukan di PT Bina Bangun Perkasa Kediri dengan populasi sebanyak 35 karyawan tetap yang sekaligus dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Data penelitian diperoleh dari sumber primer melalui observasi, wawancara, dan kuesioner skala Likert 1–4, serta data sekunder melalui literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT Bina Bangun Perkasa Kediri, yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan pembangunan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan tetap berjumlah 35 orang sebagai responden. Mayoritas responden adalah laki-laki, berada pada rentang usia produktif, serta memiliki latar belakang pendidikan minimal sekolah menengah atas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan PT Bina Bangun Perkasa Kediri.

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan cara memberikan responden sebuah kuisisioner yang di dalamnya terdapat beberapa pertanyaan dan meminta responden untuk menjawab pertanyaan tersebut. Persyaratan minimum supaya dapat dinyatakan valid apabila nilai  $r_{tabel}$  yang diperoleh dari  $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ , sehingga

nilai rtabel yaitu 0,333 pada sig. 0,05 dan uji dua arah. Apabila nilai rhitung > rtabel, maka instrumen penelitian valid dan dapat digunakan.

Berdasarkan pada tabel 1 pada hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,570	0,333	0,000	Valid
	X1.2	0,642	0,333	0,000	Valid
	X1.3	0,427	0,333	0,010	Valid
	X1.4	0,618	0,333	0,000	Valid
	X1.5	0,599	0,333	0,000	Valid
	X1.6	0,561	0,333	0,000	Valid
	X1.7	0,688	0,333	0,000	Valid
	X1.8	0,455	0,333	0,006	Valid
	X1.9	0,521	0,333	0,001	Valid
	X1.10	0,428	0,333	0,010	Valid
	X1.11	0,831	0,333	0,000	Valid
	X1.12	0,668	0,333	0,000	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,430	0,333	0,010	Valid
	X2.2	0,735	0,333	0,000	Valid
	X2.3	0,568	0,333	0,000	Valid
	X2.4	0,591	0,333	0,000	Valid
	X2.5	0,846	0,333	0,000	Valid
	X2.6	0,461	0,333	0,005	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,535	0,333	0,001	Valid
	X3.2	0,741	0,333	0,000	Valid
	X3.3	0,501	0,333	0,002	Valid
	X3.4	0,571	0,333	0,000	Valid
	X3.5	0,523	0,333	0,001	Valid
	X3.6	0,468	0,333	0,005	Valid
	X3.7	0,687	0,333	0,000	Valid
	X3.8	0,551	0,333	0,001	Valid
	X3.9	0,635	0,333	0,000	Valid
	X3.10	0,550	0,333	0,001	Valid
<i>Work Life Balance</i> (Y)	Y1	0,475	0,333	0,004	Valid
	Y2	0,709	0,333	0,000	Valid
	Y3	0,406	0,333	0,016	Valid
	Y4	0,428	0,333	0,010	Valid
	Y5	0,621	0,333	0,000	Valid
	Y6	0,866	0,333	0,000	Valid
	Y7	0,370	0,333	0,029	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini tergolong valid dan dapat digunakan untuk penelitian dengan nilai rhitung > rtabel dan nilai sig < 0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu indikator dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,824	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,663	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,773	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (Y)	0,627	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian tergolong reliabel dikarenakan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator dan kuisioner dari masing-masing variabel yang digunakan reliabel dan dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov*, jika nilai *sig.* > 0,05 maka berdistribusi normal, namun jika nilai *sig.* < 0,05 maka tidak berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil perhitungan uji normalitas pada penelitian ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,064	Normal
Beban Kerja (X2)	0,064	Normal
Lingkungan Kerja (X3)	0,064	Normal
<i>Work Life Balance</i> (Y)	0,064	Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan nilai *asyp. Sig.* pada *kolmogorov-smirnov* yakni 0,064 > 0,05, sehingga seluruh data penelitian berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual atau kesalahan pengganggu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dikukur dengan ketentuan pola sebaran data pada grafik scatterplot. Jika pada grafik scatterplot tidak ada pola yang terlihat jelas dan titik-titik tersebar secara merata, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier secara signifikan yang terdapat pada dua atau lebih variabel independen. Hubungan dikatakan linier apabila nilai sig. pada *deviation from linearity*  $> 0,05$  Berikut merupakan hasil uji linieritas:

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,756	Linier
Beban Kerja (X2)	0,170	Linier
LingkunganKerja (X3)	0,389	Linier

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* pada setiap variabel lebih dari 0,05, sehingga terdapat hubungan linier yang terjadi pada variabel X1, X2, dan X3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi linieritas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel independen pada model regresi memiliki korelasi secara signifikan. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terdapat multikolinieritas, namun jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka terdapat multikolinieritas. Berikut hasil dari uji multikolinieritas:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,686	1,458
Beban Kerja (X2)	0,800	1,250
LingkunganKerja (X3)	0,841	1,189

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen pada mode regresi dengan nilai *tolerance* pada variabel X1, X2, dan X3  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara linier. Berikut merupakan hasil dari analisis berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi (b)	t <sub>hitung</sub>	Sig. t	Keterangan
X1 (Gaya Kepemimpinan)	0,254	3,107	0,004	H1 = diterima
X2 (Beban Kerja)	-0,027	-0,179	0,859	H2 = ditolak
X3 (Lingkungan Kerja)	0,347	3,222	0,003	H3 = diterima
Konstanta (a)			1,557	
Nili Korelasi (R)			0,732	
Nilai Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )			0,536	
F <sub>hitung</sub>			11,923	
Signifikansi F			0,000	H4 = diterima
Y				Work Life Balance

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 6 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,577 + 0,254X_1 + (-0,027)X_2 + 0,347X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a = nilai konstanta sebesar 1,577 yang memiliki arti apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) bernilai 0% atau tidak berpengaruh, maka nilai variabel *Work Life Balance*(Y) adalah 1,577.
- b<sub>1</sub> = nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 0,254 berarti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka variabel *Work Life Balance* (Y) akan meningkat sebesar 0,254 satu-satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan.
- b<sub>2</sub> = nilai koefisien variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar -0,027 berarti bahwa variabel Beban Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *Work Life Balance* (Y). Yang artinya *Work Life Balance* mengalami penurunan.
- b<sub>3</sub> = nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai sebesar 0,347 berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *Work Life Balance* (Y) akan meningkat sebesar 0,347 satu-satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan.

### Uji t (Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah secara parsial, variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi 0,05 dengan menentukan nilai  $t_{tabel} = (a/2; n-k-1) = (0,025; 30) = 2,042$ . Berdasarkan pada hasil uji t pada tabel 7 dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Variabel	Sig. t	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
X1 (Gaya Kepemimpinan)	0,004	3,107	2,042	H1 = diterima
X2 (Beban Kerja)	0,859	-0,179	2,042	H2 = ditolak
X3 (Lingkungan Kerja)	0,003	3,222	2,042	H3 = diterima

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 7 hasil uji t dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap *Work Life Balance* (Y) pada PT Bina Bangun Perkasa Kediri.

Nilai sig. diketahui  $0,004 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung} 3,107 > t_{tabel} 2,042$ . Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pada PT Bina Bangun Perkasa, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

- b. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap *Work Life Balance* (Y) pada PT Bina Bangun Perkasa

Nilai sig. diketahui  $0,859 > 0,005$  dan nilai  $t_{hitung} -0,179 < t_{tabel} 2,042$ . Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pada PT Bina Bangun Perkasa, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap *Work Life Balance* (Y) pada PT Bina Bangun Perkasa

Nilai sig. diketahui  $0,003 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung} 3,222 > t_{tabel} 2,042$ . Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pada PT Bina Bangun Perkasa, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

### Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah secara simultan (bersama-sama), dua atau lebih variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi 0,05 dengan menentukan nilai  $F_{tabel}$  :  $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$  dan  $df_2 = n-k = 35-4 = 31$ , diperoleh nilai  $F_{tabel} 2,911$ . Kriteria dalam uji F antara lain:

Berdasarkan tabel 6 pada halaman sebelumnya atau yang terdapat dalam tabel linier regresi berganda maka dapat diketahui bahwa nilai dari  $F_{hitung} (11,923) > F_{tabel} (2,911)$  dan nilai  $sig. 0,000 < 0,05$ . dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* pada PT Bina Bangun Perkasa, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel 6 pada halaman sebelumnya atau yang terdapat dalam tabel linier regresi berganda dari data tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,536 dan diperoleh nilai *adjusted R square* yakni 0,491. Nilai tersebut berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance* sebesar 49,1% hingga 53,6%. Sementara itu, 46,4% hingga 50,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain selain dalam penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* karyawan PT Bina Bangun Perkasa Kediri. Kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan empatik terbukti mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dapat mengurangi stres dan meningkatkan kenyamanan karyawan. Meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan, karyawan dinilai mampu menyesuaikan diri melalui manajemen waktu dan dukungan sosial. Secara simultan, ketiga variabel tersebut tetap berperan penting dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung, menjaga proporsi beban kerja agar tetap wajar, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Hal ini penting untuk menjaga produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi karyawan. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti komunikasi kerja, dukungan sosial, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasilnya lebih representatif dan aplikatif secara luas.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agus, A. (2015). *Manajemen produksi dan perencanaan sistem produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 577–586. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/941/750>
- Budiman, A., Faturrahman, F., Nugroho, D. A., Nurzaki, A. Z., Rahmawati, D., Malik, A. L., & Malik, A. (2023). Analisis pengaruh konstanta pegas terhadap penambahan panjang pegas. *Jurnal Ilmu Fisika dan Terapannya (JIFTA)*, 10(1), 12–30.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan tambang batu bara. *Psiko Borneo*, 8(2), 255–264. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Gaol, F. V. L., Regina, D., & Yusuf, R. (2023). Analisis work life balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30–37. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.300>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2010). Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–184). American Psychological Association. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>
- Hurriyyah, N. U. L. (2024). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap work life balance serta dampaknya terhadap stres kerja karyawan (Studi pada karyawan Super Dazzle Gejayan)*. [Tesis, Universitas terkait].
- Iqbal, S., Husniati, R., & Sumilir. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 1–15.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Krisdianto, D., Widyawati, C. E., & Saroh, S. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi*, 12(1), 170–178. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.77>
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Jurnal ilmiah psikologi reliabel. *Intuisi: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 147–155.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.

- Mutiara, M., Purnamasari, E. D., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh work life balance dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi BRI Life Palembang. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(2), 1171–1179. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja ASN dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 172–190.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi kasus PT Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.55651/jmm.v2i1.130>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sholikhah, H. (2022). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap work life balance mahasiswa yang berstatus karyawan (Studi pada mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta)*. [Skripsi, STIE Indonesia Jakarta].
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT Federal Internasional Finance Cabang Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Suharjo, A. A., Krisyanto, E., & Universitas Pamulang. (2024). Implementasi kinerja karyawan pada PT Mitra Lautan Mina Sukses di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 2(4), 924–933.
- Suhartini, S. (2021). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk (Divisi Mesin). *ECo-Buss*, 3(3), 122–131. <https://doi.org/10.32877/eb.v3i3.207>
- Taufiq, A., & Poernomo, A. H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Rizqiah Centra Teknik. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 7(8). <https://doi.org/10.35308/jbkan.v8i1.9218>
- Tigowati. (2022). Dukungan keluarga dan work life balance saat pandemi COVID-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan "Suara Forikes"*, 13(1), 103–107. <https://doi.org/10.33846/sf13119>
- Turner, K. (2022). Servant leadership to support wellbeing in higher education teaching. *Journal of Further and Higher Education*, 46(7), 947–958. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.2023733>

Yosepha, S. Y., Pujiati, H., & Wahyudi, J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Makasar. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 177–190. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i2.1217>