

# PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI KANTOR CABANG KUPANG

*The Influence Of Work Life Balance And Work Environment On Employee Performance Of Bank Mandiri Kupang Branch Office*

Claudia S. P. Langoday<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Ria E. I. Nafie<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [audylangoday003@gmail.com](mailto:audylangoday003@gmail.com), <sup>b)</sup> [niputu.nursiani@staff.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staff.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [ria.nafie@staff.undana.ac.id](mailto:ria.nafie@staff.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [rolland\\_fanggidae@staff.undana.ac.id](mailto:rolland_fanggidae@staff.undana.ac.id),

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 35 karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang sebagai sampel melalui teknik *random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji asumsi klasik, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang. Kebaruan penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam membuktikan pengaruh simultan kedua variabel pada sektor perbankan di Kupang, yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang menggunakan variabel intervening atau berfokus pada sektor lain dengan hasil yang berbeda. Temuan penting lainnya adalah meskipun kedua variabel berpengaruh signifikan, koefisien determinasi yang relatif lemah mengindikasikan adanya faktor lain yang perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam memengaruhi kinerja karyawan sektor perbankan.

**Kata Kunci :** *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi atau perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengelola SDM mereka secara efektif dan efisien guna mengoptimalkan potensi kerja dan memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi tujuan akhir perusahaan.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja

menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja karyawan menjadi kunci penting dalam keberlangsungan dan kemajuan organisasi.

Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang merupakan salah satu kantor cabang BUMN yang berperan penting dalam melayani kebutuhan transaksi keuangan masyarakat di wilayah Nusa Tenggara Timur. Meskipun kinerja karyawan di Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang tidak mengalami masalah yang signifikan, berdasarkan pengamatan awal dan beberapa keluhan nasabah, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan. Beberapa nasabah menyatakan kurang puas dengan kecepatan pelayanan, terutama pada saat proses transaksi rekening yang dinilai relatif lambat, yang berpotensi mengurangi loyalitas nasabah.

Kondisi *work-life balance* di Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang menunjukkan tantangan yang dihadapi karyawan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal. Karyawan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan kehidupan pribadi, terutama mengingat budaya lokal yang masih kuat menekankan pentingnya waktu bersama keluarga dan komunitas. Tekanan untuk memenuhi target penjualan dan layanan tetap tinggi seringkali mengakibatkan jam kerja yang panjang, terutama menjelang akhir bulan atau tahun.

Situasi *work-life balance* yang tidak seimbang ini berdampak pada kehidupan pribadi karyawan. Karyawan yang sudah berkeluarga merasa hubungannya dengan pasangan dan anak mulai menjauh dikarenakan kurangnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Sementara bagi karyawan yang belum berkeluarga merasa waktu terlalu banyak terpakai untuk bekerja sehingga waktu untuk melakukan hal-hal menyenangkan untuk diri sendiri sangat terbatas.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja di Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang juga menghadapi berbagai tantangan. Meskipun fasilitas dasar seperti komputer dan ruang kerja tersedia, masih ada kendala seperti gangguan konektivitas internet terutama saat musim hujan yang menghambat proses transaksi. *Frontliner* juga menghadapi tantangan psikologis yang kompleks dalam berinteraksi dengan nasabah, dituntut untuk selalu tampil prima, menjaga penampilan, dan mengendalikan emosi, yang menciptakan lingkungan kerja penuh tekanan di mana setiap interaksi membutuhkan energi ekstra untuk menjaga profesionalisme.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, sedangkan Hamali (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja yang optimal melibatkan pencapaian keseimbangan antara kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dan kualitas hasil yang dihasilkan, dengan tetap memperhatikan tanggung jawab yang diemban.

Menurut Robbins (2006) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

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

*Work-life balance* adalah kondisi seimbang antara tuntutan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, di mana individu mampu mengelola kedua aspek tersebut tanpa mengorbankan salah satunya (Saputra & Masdupi, 2025). Greenhaus (2011) menjelaskan bahwa *work-life balance* mencerminkan keadaan individu yang efektif dan puas terhadap pekerjaan serta kewajiban dalam keluarga, sedangkan Fisher (2009) menggambarkan sebagai adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya. Secara keseluruhan, *work-life balance* dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan yang memuaskan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mencakup aspek waktu, keterlibatan psikologis, dan pemenuhan tanggung jawab.

Indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) terdiri dari :

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

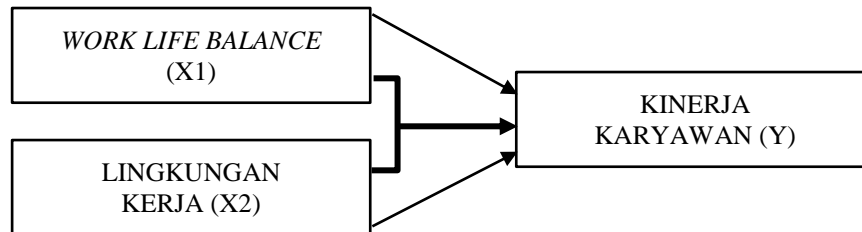
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015). Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal melalui fasilitas kerja yang mendukung penyelesaian tugas dan peningkatan kinerja, sedangkan Busro (2018) menekankan aspek sosial lingkungan kerja yang harmonis, humanis, penuh kekeluargaan, tanpa sifat egois, iri, saling menjatuhkan, atau perbuatan negatif lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja, kepuasan, keamanan, serta kenyamanan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Indikator untuk mengukur Lingkungan kerja menurut McDonald dan Bradley (2017) terdiri dari :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan Rekan Kerja
3. Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang.
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang.
- H3 : Diduga *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang..

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan secara objektif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara, sehingga data yang diperoleh bersifat komprehensif dan mendukung keakuratan hasil penelitian. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal, yang memungkinkan peneliti memberikan peringkat terhadap persepsi dan sikap responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kelayakan instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji F, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti berdasarkan data empiris di lapangan. Selain itu, penggunaan analisis regresi linear berganda memungkinkan peneliti untuk mengetahui arah, kekuatan, dan tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1.**  
Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,534	7,724		1,752	,089
	Work-life Balance	,610	,234	,394	2,610	,014
	Lingkungan Kerja	,613	,286	,324	2,144	,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan table di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,534 + 0,610X_1 + 0,613X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 13,534 yang artinya apabila *work-life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13,534 poin.
2. Koefisien regresi (b1) sebesar 0,610 artinya apabila *work-life balance* (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,610 poin dengan asumsi variabel independen lainnya yakni lingkungan kerja (X2) bernilai tetap.
3. Koefisien regresi (b2) sebesar 0,613 artinya apabila lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,613 poin dengan asumsi variabel independen lainnya yakni *work-life balance* (X1) bernilai tetap.

#### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *work-life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari pengujian ini dapat diamati pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
Hasul Uji Pasrial  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,534	7,724		1,752	,089
	Work-life Balance	,610	,234	,394	2,610	,014
	Lingkungan Kerja	,613	,286	,324	2,144	,040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

1. Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang (H1).  
Dikarenakan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang (H2).  
Dikarenakan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang.

### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *work-life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.**  
Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,573	2	151,286	8,069	,001 <sup>b</sup>
	Residual	599,999	32	18,750		
	Total	902,571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Dikarenakan  $F\text{-hitung} (8,069) > F\text{-tabel} (3,29)$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel *work-life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.**  
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 <sup>a</sup>	,335	,294	4,330

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-life Balance  
Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,294. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang sebesar 29,4%, sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu variabel *work-life balance* sebagai variabel independen (X1), variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang dengan jumlah responden sebanyak 35 karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *work-life balance* pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang, dengan nilai capaian berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang sudah berjalan dengan baik

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja pada Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang, dengan nilai capaian berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang sangat kondusif dan mendukung produktivitas karyawan. Demikian pula hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang memperoleh capaian sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang telah mencapai standar yang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang memuaskan dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan tingkat efektivitas dan kepuasan yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nadapdap (2023), Dina (2018), dan Lukmiati et al. (2020) serta mendukung teori Greenhaus (2011), yang menyatakan bahwa *work-life balance* mencerminkan keadaan individu yang efektif dan puas terhadap pekerjaan serta kewajiban

dalam keluarga, dimana keefektifan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan menunjukkan bahwa keduanya berjalan dengan seimbang

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dengan suasana kerja yang nyaman, hubungan rekan kerja yang harmonis, dan fasilitas kerja yang memadai cenderung meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi & Frianto (2013) dan Sihaloho & Siregar (2020) serta mendukung teori Afandi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), variabel *work-life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Nadapdap, B.F (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, akan tercipta kondisi kerja yang ideal untuk menghasilkan kinerja maksimal, dimana *work-life balance* dapat menumbuhkan kepuasan dan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan membuktikan pengaruh simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja pada sektor perbankan di Kupang, berbeda dengan penelitian Marsyanda & Rozaq (2024) yang menggunakan variabel intervening komitmen afektif, serta penelitian Mbuik dkk (2023) yang fokus pada PDAM dengan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun demikian, koefisien determinasi yang diperoleh relatif lemah, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja karyawan, sehingga hal ini mengindikasikan masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja, seperti faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi kontekstual (Armstrong & Baron, 2017).

### **PENUTUP** **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:



1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel *work-life balance* (X1) berada pada kategori tinggi, sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *work-life balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang.
4. Hasil uji F diketahui bahwa variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang. Namun hasil analisis determinasi juga menunjukkan bahwa kemampuan *work-life balance* dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi peneliti selanjutnya maupun bagi instansi/perusahaan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang  
Diharapkan pimpinan Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang terus mempertahankan *work-life balance* karyawan serta menjaga kualitas lingkungan kerja dengan memelihara fasilitas yang memadai dan hubungan harmonis antar rekan kerja agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja dapat terus meningkat dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk memperkaya wawasan dengan cara menambahkan beberapa teori lain terkait dengan variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, serta mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem, dan situasi kontekstual.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Nusa Media.
- Armstrong, M., & Baron, F. (2017). *Manajemen kinerja* (Cetakan ke-7). Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1).
- Dina. (2018). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal INABA*, 17(2). <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Greenhaus, J. H. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. <https://www.researchgate.net/publication/259280583>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan* (Edisi ke-3). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staf produksi PT Muara Tunggal Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marsyanda, E. O., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening.
- Mbuik, E. M., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2017). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Grand Inna Medan). *Bisnis dan Keuangan Transekonomika*, 3(5). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/transekonomika>
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.