

Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perbankan Kota Malang

Amany Zakiyah^{*)}

Anik Malikah^{)}**

Ratna Tri Hardaningtyas^{*)}**

Email : 22101081132@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

Acquiring, developing, and retaining top talent is essential for banking firms. Workers who are considered quality are able to get the job done well. Focusing on work-life balance, motivation, and the work environment may greatly enhance employee wellbeing, which in turn leads to high performance. Finding out how factors like work-life balance, intrinsic motivation, and the physical workplace affect productivity in the banking industry is the primary goal of this study. Quantitative methodologies are used in this study in conjunction with explanatory research. A total of eighty-seven people from Bank BSI and BTN Syariah participated in the survey. A questionnaire was used to gather data, which was then analyzed using SPSS 30 software. According to the findings, 1) Work-life balance significantly impacts employee productivity. 2) Employee performance is greatly impacted by motivation. Thirdly, workers' output is greatly affected by their workplace.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah faktor utama untuk mencapai keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor perbankan yang memiliki tingkat persaingan tinggi. Karyawan tidak hanya bertindak sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset berharga yang membawa kreativitas, inovasi, dan keterampilan untuk menghadapi persaingan yang kian ketat. Maka, manajemen sumber daya manusia efektif menjadi prioritas utama bagi perusahaan guna meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kinerja karyawan yang berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan (Rahardjo, 2022).

Dalam industri perbankan, karyawan yang berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Semakin baik kualitas karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan. Selain itu, Keseimbangan antara kehidupan profesional kemudian pribadi, dorongan, serta suasana kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Kamaluddin, 2021).

Namun, dalam praktiknya, karyawan perbankan sering menghadapi beban kerja yang tinggi, seperti tuntutan pencapaian target serta jam kerja yang panjang, khususnya saat proses tutup buku di akhir bulan. Misalnya, di Bank BSI Syariah, karyawan memiliki target tertentu yang harus dicapai setiap bulan dan seringkali harus bekerja di luar jam kerja resmi, termasuk di akhir pekan. Hal tersebut bisa memengaruhi *work life balance* karyawan dan berpotensi menurunkan produktivitas serta kepuasan kerja mereka.

Tujuan riset ini ialah menganalisis dampak keseimbangan kehidupan kerja, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja fisik terhadap efisiensi serta efektivitas karyawan bank di Kota Malang. Riset ini bertujuan membantu lembaga keuangan meningkatkan kondisi kerja karyawan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Hipotesis Kinerja Pekerjaan dari Colquitt dkk. (2008) mendukung riset ini. Fokus utama teori ini adalah hasil dari segi kuantitas, kualitas, dan pelaksanaan tugas, menekankan pekerjaan individu saat diberikan tugas. Individu yang selalu menunjukkan prestasi luar biasa umumnya sangat produktif.

Kinerja Karyawan

Menurut Safitri (2022), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan, baik dari kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja karyawan mencerminkan perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi terkait tugas yang mereka jalankan, serta merupakan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Husna & Prasetya, 2024).

Work Life Balance

Individu yang mahir dalam manajemen waktu dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, termasuk pekerjaan, keluarga, dan hobi (Lumunon et al., 2019). Keseimbangan kehidupan kerja bertujuan memberikan karyawan lebih banyak fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat di luar pekerjaan (Wambui et al. 2017).

Motivasi

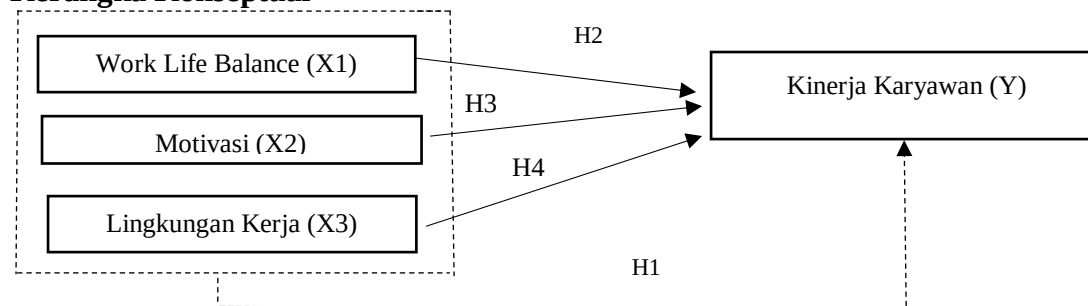
Motivasi individu, menurut Maruli (2020), berasal dari dalam diri dan menghasilkan semangat serta dorongan batin yang memengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi sebaiknya dibangun dengan karakter atau budi pekerti yang baik, karena hal ini dapat meningkatkan semangat dan gairah (Ferdinatus, 2020:3).

L

ingkungan Kerja

Menurut Astuti et al. (2022) dan Tri & Astuti (2024), Lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan memengaruhi kinerja dalam menyelesaikan tugas perusahaan. Lingkungan kerja memiliki peran penting bagi perusahaan, di mana karyawan beraktivitas, dan dampaknya terlihat pada kinerja yang dihasilkan (Uma & Swasti, 2024).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: *Work Life Balance*, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Riset ini adalah eksplanatif dengan teknik kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Bank BSI Syariah KC Lawang dan Bank BTN Syariah KC Suprpto Kota Malang. Peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan Bank BSI Syariah dan Bank BTN Syariah sebanyak 87 karyawan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

X _{1.1}	0.749	0.2084	Valid
X _{1.2}	0.805	0.2084	Valid
X _{1.3}	0.766	0.2084	Valid
X _{1.4}	0.795	0.2084	Valid
X _{2.1}	0.798	0.2084	Valid
X _{2.2}	0.894	0.2084	Valid
X _{2.3}	0.846	0.2084	Valid
X _{2.4}	0.819	0.2084	Valid
X _{3.1}	0.899	0.2084	Valid
X _{3.2}	0.860	0.2084	Valid
X _{3.3}	0.898	0.2084	Valid
X _{3.4}	0.838	0.2084	Valid
Y ₁	0.743	0.2084	Valid
Y ₂	0.837	0.2084	Valid
Y ₃	0.786	0.2084	Valid
Y ₄	0.762	0.2084	Valid

Sumber: Output SPSS 30, data primer diolah 2025

Tabel 1 menunjukkan setiap item kuesioner memiliki nilai korelasi $> r$ tabel, membuktikan semua item dalam riset ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.784	Reliable
Motivasi (X2)	0.856	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0.895	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.784	Reliable

Sumber: Output SPSS 30, data primer diolah 2025

Tabel 2 menunjukkan nilai untuk keseimbangan kehidupan kerja 0,784, motivasi 0,856, lingkungan kerja 0,895, dan kinerja karyawan 0,784, semuanya $> 0,06$. Maka, variabel dalam riset dapat dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan variabel X1, X2, X3, dan Y untuk keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kemudian kinerja karyawan memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, yaitu 0,200. Oleh karena itu, data mengikuti distribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menghasilkan nilai VIF untuk ketiga variabel independen < 10 , untuk variabel *work life balance* adalah 1.230, variabel motivasi adalah 1.209 dan untuk variabel lingkungan kerja adalah 1.099, menyimpulkan tidak ada multikolinearitas yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan faktor lingkungan kerja (0,592), motivasi (0,073), dan keseimbangan kehidupan kerja (0,078). Tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam riset ini karena ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.794	1.637		.004
	Work Life Balance (X1)	.326	.091	.333	.001
	Motivasi (X2)	.232	.078	.274	.004
	Lingkungan Kerja (X3)	.185	.060	.271	.003

Sumber: Output SPSS 30, data primer diolah 2025

$$Y = 4.794 + 0.326 X_1 + 0.232 X_2 + 0.185 X_3 + e$$

- Nilai konstanta 4,794 menghasilkan terdapat pengaruh dari *work life balance*, motivasi, dan lingkungan kerja.
- Nilai koefisien agar variabel *work life balance* menunjukkan angka positif 0,326, yang berarti jika *work life balance* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Nilai koefisien untuk variabel motivasi menunjukkan angka positif 0,232, yang berarti jika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan angka positif 0,185, yang berarti jika lingkungan kerja membaik, Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)****Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150.859	3	50.286	19.504	.000 ^b
	Residual	213.992	83	2.578		
	Total	364.851	86			

Sumber: Output SPSS 30, data primer diolah 2025

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi 0,000, <0,05. Ini berarti *work-life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Dilihat dari tabel 3, bahwa;

- Variabel *work life balance* nilai signifikansinya $0.001 < 0.05$ artinya berpengaruh signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
- Variabel motivasi nilai signifikansinya $0.004 < 0.05$ artinya berpengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Variabel lingkungan kerja nilai signifikansinya $0.003 < 0.05$ artinya berpengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.392	1.606

Sumber: Output SPSS 30, data primer diolah 2025

Variabel independen menjelaskan 39,2% variabel dependen, sedangkan 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan riset ini (Tabel 9, nilai Adjusted R Squared: 0,392).

Pembahasan Hasil Penelitian

***Work life balance*, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan**

Keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja pegawai di Bank BSI Syariah serta Bank BTN Syariah berpengaruh pada kinerja mereka. Manajemen waktu yang baik memungkinkan penggabungan tanggung jawab pribadi dan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi lebih bangga dan produktif, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi. Temuan ini sejalan dengan riset Koni et al. (2022) yang menunjukkan pengaruh positif ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

***Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Hasil menunjukkan Keseimbangan kehidupan kerja berdampak besar pada produktivitas. Keseimbangan yang baik antara aspek pribadi dan profesional penting untuk mengoptimalkan produktivitas. Pekerja yang menjaga keduanya lebih antusias, kreatif, dan produktif, serta memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Stres dan kelelahan dapat diminimalkan dengan keseimbangan yang baik. Temuan ini sejalan dengan riset Syam dkk. (2024), yang menyatakan keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kinerja secara signifikan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi Karyawan adalah faktor kunci dalam kualitas hasil. Riset ini menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kinerja optimal ditunjukkan oleh karyawan yang termotivasi, dengan semangat dan inisiatif tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya menciptakan suasana kerja yang positif untuk mendukung perkembangan motivasi karyawan, misalnya dengan memberikan penghargaan, kesempatan untuk pengembangan diri, suasana kerja yang mendukung, serta imbalan yang menarik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Goni et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang menyenangkan untuk meningkatkan produktivitas. lingkungan kerja berperan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting untuk kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan di lingkungan kerja cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Cahya et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

- Work life balance*, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah dan Bank BTN Syariah.
- Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah dan Bank BTN Syariah.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah dan Bank BTN Syariah.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BSI Syariah dan Bank BTN Syariah.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

Karena hasil *adjusted R²* penelitian ini 39.2%, maka penelitian selanjutnya disarankan Menambahkan variabel lain agar hasil analisis riset tentang bank syariah lebih beragam, selain itu gunakan metode penelitian yang beragam agar dapat memperoleh sudut pandang yang lebih luas.

2. Bagi Perusahaan

Bank BSI dan Bank BTN Syariah perlu mempertahankan dan mendukung *work life balance*, motivasi serta lingkungan kerja bagi kenyamanan karyawan. Untuk *work life balance* berikan cuti yang memadai, program kesejahteraan seperti kesehatan juga penting. Dalam hal motivasi, berikan pengakuan dan penghargaan yang pantas, tawarkan pengembangan karir serta pastikan tujuan perusahaan tersampaikan dengan jelas. lingkungan kerja yang baik mencakup fisik yang nyaman dan sosial yang positif serta teknologi yang memadai dan kepemimpinan yang suportif.

Referensi

- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0Ahttp://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Husna, L., & Prasetya, B. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.03>
- Kamaluddin, S. . M. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan* (A. S. Arie (ed.)). Eureka Media Aksara.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Scopindo Media Pustaka*.
- Safitri, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Syam, L. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Makassar, U. M. (2024). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kabupaten gowa*.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Tri, A., & Astuti, S. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer dengan Insentif sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BRI Wilayah Kabupaten Sukabumi*. 24(2), 151–160.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects Of Work Life Balance On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning. A Case Study Of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>

Amany Zakiyah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Anik Malikh **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ratna Tri Hardaningtyas ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma