

Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang

Dava Yoan Pratama^{1*}, Umi Nadhiroh², Brahma Wahyu Kurniawan³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Alamat: Jln. Sersan Suharmadji No. 38 Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur

*Korespondensi penulis: davayoann@gmail.com

Abstract. *The research findings indicate that, on a partial basis, only the Work-Life Balance variable has a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.029 and a t-value of 2.311. In contrast, the Physical Work Environment and Interpersonal Communication variables show no significant impact, with significance values of 0.774 (t-value -0.290) and 0.217 (t-value 1.264), respectively. Simultaneously, the three variables do not exhibit a significant influence on performance, as evidenced by a significance value of 0.056 on an F-value of 2.845. The coefficient of determination (Adjusted R²) of 0.240 suggests that the model explains only 24% of the variability in employee performance. These results imply that employee performance at PT Daihatsu Jolo Abadi is more strongly influenced by work-life balance than by the physical work environment or social interactions in the workplace. Therefore, strengthening work-life balance should be a strategic priority for enhancing performance, alongside exploring other relevant variables for future studies.*

Keywords: *Work-Life Balance, Physical Work Environment, Interpersonal Communication, Employee Performance*

Abstrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, hanya variabel *Work Life Balance* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,029 dan *t-hitung* 2,311. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal tidak memiliki pengaruh yang signifikan, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,774 (*t-hitung* -0,290) dan 0,217 (*t-hitung* 1,264). Secara simultan, ketiga variabel tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,056 pada *F-hitung* 2,845. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,240 menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan 24% variabilitas kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT Daihatsu Jolo Abadi lebih dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja daripada faktor fisik lingkungan atau interaksi sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, penguatan *Work-Life Balance* menjadi prioritas strategis dalam peningkatan kinerja, di samping eksplorasi variabel lain yang lebih relevan untuk studi lanjutan.

Kata kunci: *Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri manufaktur di Indonesia memiliki peran penting dalam menopang perekonomian nasional. Keberhasilan sektor ini tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal dan teknologi, melainkan juga oleh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM dipandang sebagai aset strategis yang menggerakkan roda operasional sekaligus sebagai penentu pencapaian visi, misi, dan strategi perusahaan (Mellysa, 2021). Dalam praktiknya, kinerja karyawan kerap mengalami fluktuasi, baik peningkatan maupun penurunan, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap, motivasi, maupun karakteristik individu, serta faktor

eksternal seperti lingkungan kerja, sistem komunikasi, dan keseimbangan kehidupan kerja (Kurniawati, 2021).

Work-life balance (WLB) menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja. Ketika individu mampu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini berdampak positif pada kualitas kerja yang ditunjukkan (Maharani & Arnu, 2024). WLB dapat menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga karyawan mampu menghadapi tekanan pekerjaan tanpa harus mengorbankan kehidupan personalnya. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan, terutama melalui penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, pencahayaan memadai, sirkulasi udara, serta ruang istirahat yang representatif (Dewi & Kharisma, 2023). Kondisi fisik yang tidak mendukung berpotensi menurunkan konsentrasi, produktivitas, dan semangat kerja.

Selain itu, komunikasi interpersonal di tempat kerja memiliki posisi krusial dalam menggerakkan roda organisasi. Interaksi tatap muka yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas, timbal balik yang cepat, serta koordinasi yang lebih baik dalam mencapai tujuan bersama (Fatmasari & Adha, 2022). Namun, jika komunikasi interpersonal cenderung bersifat kaku atau lebih banyak dilakukan secara tertulis tanpa tatap muka, potensi kesalahpahaman dan hambatan kolaborasi akan semakin tinggi (Silvia et al., 2024). Dengan demikian, kombinasi WLB, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal dipandang sebagai determinan yang saling terkait dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang sebagai dealer resmi menghadapi tantangan kompetitif yang signifikan. Berdasarkan observasi awal, karyawan sering bekerja dalam tekanan untuk mencapai target penjualan, bahkan dengan mengorbankan waktu pribadi. Kondisi ini diperburuk oleh keterbatasan fasilitas fisik seperti ruang istirahat, kantin, maupun ruang ibadah yang belum memadai, sehingga kenyamanan kerja berkurang. Di sisi lain, pola komunikasi yang lebih banyak dilakukan melalui perantara juga menimbulkan kesalahpahaman dalam implementasi kebijakan. Situasi ini menjadikan penelitian mengenai pengaruh WLB, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan menjadi relevan dan penting dilakukan di perusahaan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara parsial maupun simultan pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang. Dengan demikian,

penelitian ini diharapkan mampu menjawab pertanyaan sejauh mana ketiga variabel tersebut berkontribusi dalam memengaruhi kinerja individu dalam konteks organisasi jasa otomotif.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh positif work-life balance terhadap kinerja (Kholifah & Fadli, 2022; Sabila et al., 2025). Begitu pula dengan lingkungan kerja fisik yang terbukti dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja (Saefullah & Basrowi, 2022). Demikian juga komunikasi interpersonal yang efektif dinyatakan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Nadhiroh et al., 2024). Namun, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada sektor publik, perbankan, maupun perusahaan manufaktur besar, sedangkan penelitian pada sektor dealer otomotif masih terbatas. Selain itu, kajian integratif yang menguji tiga variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan masih jarang dilakukan. Hal ini menegaskan adanya ruang penelitian yang perlu diisi agar pemahaman mengenai determinan kinerja karyawan semakin komprehensif.

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan analisis integratif mengenai pengaruh work-life balance, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan melalui penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, penguatan komunikasi interpersonal, dan kebijakan work-life balance yang lebih adaptif. Selain itu, secara sosial, penelitian ini diharapkan mampu mendorong kesadaran akan pentingnya keseimbangan hidup dan kerja, sehingga kualitas hidup karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

Menurut Wulandari, (2023) konsep *work-life balance* merupakan suatu gagasan multidimensional yang mencakup pengelolaan waktu, alokasi energi, pencapaian tujuan, serta kemampuan dalam merespons tekanan yang timbul dari tuntutan pekerjaan maupun

kehidupan personal. Menurut Ningsih et al., (2023) *Work life balance* memiliki tiga indikator dimensi sebagai berikut :

1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan yang tercipta karena individu memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi atas dasar dedikasi untuk dirinya sendiri.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Mengacu pada sejauh mana tingkat dari keterlibatan dan komitmen individu dalam menikmati kehidupan pribadi tanpa mengalahkan aspek lain. Hal ini menjamin stabilitas psikologis karyawan baik dalam lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan.

3. Keseimbangan Kepuasan

Mengacu pada rasa puas yang timbul dari individu karena mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan peran dalam keluarga. Hal ini dijadikan menjadi tolak ukur keberhasilan dari individu.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kholifah & Fadli, (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan temuan penelitian Sabila et al., (2025) yang menyatakan apabila keseimbangan hidup terjadi dengan baik akan mampu mengurangi ketengan dalam pekerjaan seseorang.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi ruang kerja yang dapat ditangkap secara indrawi oleh pegawai baik melalui penglihatan maupun pengalaman fisik dan yang secara langsung berdampak pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Menurut Wibowo & Prasetyo, (2022) indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

1. Lingkungan Kerja yang Berhubungan Langsung

1) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja meliputi internet, peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, sirkulasi udara yang jernih.

2) Fasilitas Pendukung

Fasilitas yang berkaitan dengan waktu istirahat seorang karyawan, meliputi : ruang merokok, area ibadah dan dapur karyawan.

3) Tata Letak Ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik mendorong terciptanya kenyamanan karyawan pada saat bekerja.

2. Lingkungan Kerja Perantara

1) Suhu/Temperatur Udara

Suhu berkontribusi besar dalam terhadap kenyamanan fisik karyawan. Pengelolaan temperatur yang optimal mencerminkan kepedulian pada kondisi karyawan.

2) Bau-bau Ruangan

Bau ruangan merupakan faktor penting dalam kenyamanan karyawan pada saat bekerja, hal ini berkaitan dengan tingkat konsentrasi seorang karyawan yang dapat tercipta ketika fokus pada pekerjaan tanpa terganggu oleh bau yang kurang sedap.

3) Kebisingan

Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan tingkat kenyamanan pada saat bekerja.

4) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat membangun suasana yang sehat dan kondusif, selain itu aspek ini juga mencerminkan tingkat kedisiplinan seorang karyawan.

Lingkungan kerja fisik menurut Saefullah & Basrowi (2022) berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja fisik yang berada dibawah standar akan berdampak secara langsung pada kinerja karyawan berupa penurunan konsentrasi, emosional, dan timbulnya keluhan kesah.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal diartikan sebagai interaksi dua arah yang melibatkan pertukaran informasi, pikiran, dan emosi antara dua individu atau lebih dalam konteks hubungan personal. Menurut Fatmasari & Adha, (2022) indikator dari komunikasi interpersonal sebagai berikut :

1. Keterbukaan

Setiap individu yang berkomunikasi harus mampu mengartikulasikan informasi secara transparan dan autentik.

2. Empati

Dimaknai sebagai upaya seseorang guna mengetahui persoalan yang terjadi pada orang lain.

3. Sikap Mendukung

Mengacu pada dukungan positif dari pihak yang melakukan komunikasi secara langsung.

4. Sikap Positif

Mengacu pada tingkat rasa nyaman ketika terjadi proses timbal balik oleh masing-masing pihak saat berlangsungnya komunikasi.

5. Kesetaraan

Kemampuan saling memahami masing-masing pihak yang melakukan komunikasi dan memiliki sesuatu untuk dijadikan umpan balik bahan pembicaraan.

Komunikasi interpersonal dijadikan sebagai penentu dan indikator paling penting dalam melakukan kegiatan operasional pada seluruh bagian yang ada pada perusahaan. Menurut Nadhiroh et al., (2024) menyatakan apabila komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari seorang karyawan. Ketika komunikasi yang dilakukan efektif maka penyelesaian pekerjaan dari seorang karyawan akan lebih mudah.

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan representasi perilaku kerja yang diwujudkan dalam bentuk pencapaian tugas sesuai tanggung jawab masing-masing, Menurut Arifin & Muharto, (2022) kinerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Efektifitas

Dapat diukur melalui tingkat kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang ada.

2. Tanggung jawab

Kesadaran seseorang untuk melaksanakan tugas yang telah dipercayakan dengan rasa penuh komitmen.

3. Displin

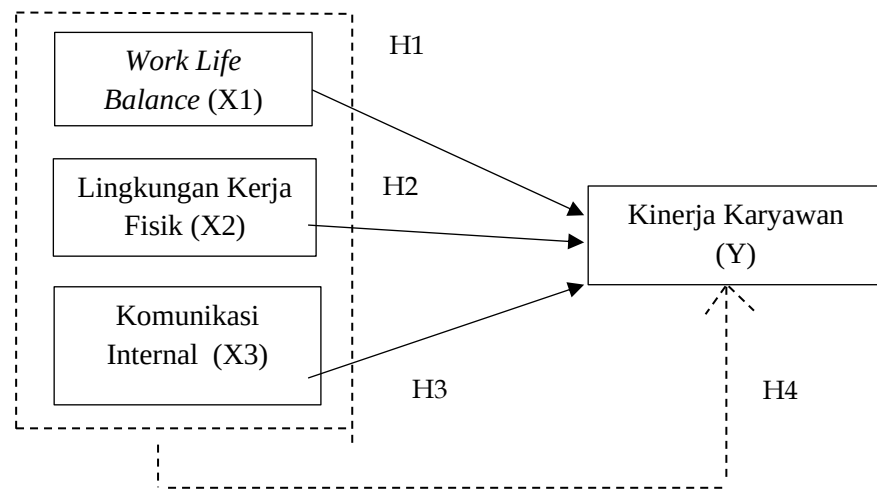
Sikap patuh dan konsisten dalam mengikuti aturan dan standar yang berlaku dalam perusahaan.

4. Inisiatif

Kemampuan mengambil tindakan atau rasa ide yang muncul secara mandiri guna mengatasi masalah atau menciptakan peluang yang bermanfaat.

Kerangka Teoritik

Untuk memperjelas terkait konsep penelitian, maka peneliti membuat kerangka teoritik sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Teoritik

Hipotesis Penelitian :

- H1 : Diduga *work life balance* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang
- H3 : Diduga Komunikasi Internal memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang
- H4 : Diduga *work life balance*, lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria inklusi yang ditetapkan adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional

perusahaan. Dari kriteria tersebut diperoleh 31 responden yang dianggap representatif untuk dianalisis. Penentuan ukuran sampel ini juga mengacu pada pertimbangan kecukupan data dalam analisis regresi, di mana ukuran sampel minimal dapat dihitung berdasarkan jumlah variabel independen yang digunakan (Hair et al., 2019).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang digunakan untuk mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan pada masing-masing variabel. Instrumen kemudian diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan akurasi dan konsistensinya. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, linearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah asumsi terpenuhi, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis, yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel serta tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan (Sekaran & Bougie, 2020).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian, seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, komunikasi interpersonal, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk variabel secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas juga memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,60, yaitu berkisar antara 0,759 hingga 0,780. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga layak dipergunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Komunikasi Interpersonal (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel, nilai signifikansi mencapai 0,200 dan melebihi batas 0,05, hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa data bersifat normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

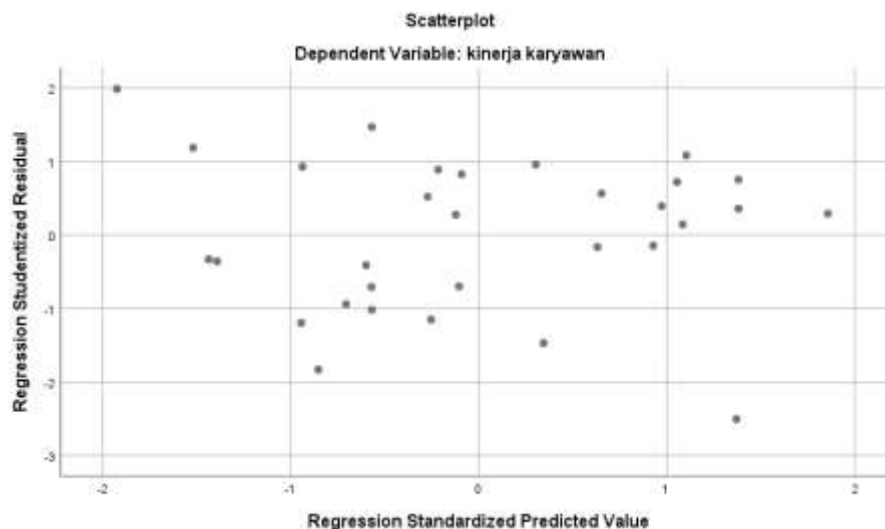
Variabel	VIF	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	1,140	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	1,407	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi Interpersonal (X_3)	1,281	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Komunikasi Interpersonal (X_3) tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel dependen atau indikasi multikolinearitas. Kondisi ini terlihat dari nilai VIF yang berada di bawah angka 10. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dinyatakan terbebas dari permasalahan multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata di kedua sisi angka 0 pada sumbu Y. Pola tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami ketidaksamaan varians (heteroskedastisitas) pada residual antar pengamatan.

Uji Linieritas

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	1,665	0,163	Linear
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,781	0,655	Linear
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,794	0,664	Linear

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, variabel independen yang meliputi *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Interpersonal masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,163,0,655, dan 0,664. Seluruh nilai tersebut berada di atas ambang signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan linier dengan variabel Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,519	2,311	2,052	0,029	H1 diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	- 0,089	-0,290	2,052	0,774	H2 ditolak
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,243	1,264	2,052	0,217	H3 ditolak
Konstanta (a)					14.716
Toleransi					0,05
R					0,490
R ²					0,240
Adjusted R ²					0,156
F hitung					2,845
F tabel					2,96
Sig. F					0,056

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil uji analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 14,716 + 0,519X_1 - 0,089X_2 + 0,243X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan:

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work Life Balance* (X1) diperkirakan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan

(Y) sebesar 0,519 poin dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) justru berpotensi menurunkan kinerja sebesar 0,089 poin. Sementara itu, variabel Komunikasi Interpersonal (X3) menunjukkan kecenderungan meningkatkan kinerja sebesar 0,243, meskipun pengaruhnya belum signifikan secara statistik. Walaupun koefisien ini memberikan gambaran arah hubungan antarvariabel, analisis signifikansi secara parsial tetap diperlukan untuk memastikan validitas pengaruh masing-masing variabel, yang akan dibahas pada bagian berikutnya.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Sig. t	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,029	Ha diterima
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,774	Ha ditolak
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,217	Ha ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil dari uji t atau uji parsial antar variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

1. H1: Diduga *work life balance* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang. Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa nilai sig.t dari variabel *Work Life Balance* sebesar $0,029 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki keseimbangan dalam menjalankan kedua perannya baik pekerja maupun menjalankan kehidupan pribadi tanpa adanya tekanan maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.
2. H2: Diduga Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang. Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa nilai sig.t dari variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar $0,774 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Artinya keberadaan lingkungan yang kurang memadai belum menjadi determinan utama dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. H3: Diduga Komunikasi Internal memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang. Berdasarkan tabel 7,

diketahui bahwa nilai sig.t dari variabel Komunikasi Interpesonal sebesar 0,217 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Artinya komunikasi yang dilakukan secara interpersonal belum kuat untuk mendorong peningkatan dari kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F (Uji Parsial)

Nama Uji	Sig.
<i>Work Life Balance</i> (X1), <i>Lingkungan Kerja Fisik</i> (X2), <i>Komunikasi Interpersonal</i> (X3), dan <i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	0,056

Sumber: Data diolah peneliti,2025

4. H4: Diduga *work life balance, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Internal* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang. Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi 0,056, yang melebihi batas 0,05, sehingga H4 ditolak. Artinya, secara simultan variabel *Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Interpersonal* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Artinya dari ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut belum cukup kuat untuk menjelaskan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,490	0,240	0,156

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.19, nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,240 atau 24%. Artinya, 24% variasi pada *Kinerja Karyawan* dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas dalam model, yaitu *Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Interpersonal*. Sementara itu, 76% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi yang digunakan. Dengan demikian, meskipun terdapat kontribusi yang terukur dari variabel bebas, kemampuan prediktif model ini masih terbatas dan meninggalkan ruang yang cukup besar bagi variabel eksternal lain yang belum dianalisis.

Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi

Kota Malang, dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kholifah dan Fadli (2022) yang menemukan bahwa work-life balance memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja dan kinerja karyawan, serta penelitian Sabila et al. (2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan hidup mampu mengurangi tekanan dalam pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel dan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan personalnya.

Sebaliknya, variabel lingkungan kerja fisik tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,774 > 0,05$. Hasil ini menandakan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik berperan dalam memberikan kenyamanan, faktor tersebut belum menjadi determinan utama dalam peningkatan kinerja pada konteks perusahaan ini. Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Dewi dan Kharisma (2023) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di instansi pemerintah. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan oleh karakteristik perusahaan otomotif yang lebih menekankan target penjualan dibanding aspek fasilitas kerja, sehingga karyawan cenderung menilai performa mereka lebih dipengaruhi oleh aspek nonfisik seperti beban kerja dan pencapaian target.

Sementara itu, variabel komunikasi interpersonal juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,217 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan positif, kekuatan pengaruhnya belum cukup kuat untuk memengaruhi performa kerja secara statistik. Hal ini berbeda dengan penelitian Nadhiroh et al. (2024) yang menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel. Perbedaan tersebut mungkin terjadi karena pola komunikasi di PT Daihatsu Jolo Abadi lebih banyak dilakukan secara formal dan melalui perantara, sehingga efektivitasnya kurang terasa dibanding komunikasi tatap muka yang intensif. Secara simultan, ketiga variabel juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,056$. Temuan ini memperlihatkan bahwa masih terdapat faktor lain, seperti motivasi, kepemimpinan, atau sistem penghargaan,

yang berpotensi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi arah penelitian selanjutnya.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang. Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan performa karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja fisik dan komunikasi interpersonal tidak menunjukkan pengaruh signifikan, meskipun secara arah hubungan keduanya tetap positif. Secara simultan, ketiga variabel juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa dalam konteks perusahaan otomotif yang sangat menekankan target penjualan, aspek nonfisik seperti tekanan kerja, beban target, serta kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi menjadi lebih menonjol dibandingkan fasilitas kerja maupun intensitas komunikasi antar karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperluas pemahaman mengenai faktor penentu kinerja, khususnya pada sektor dealer otomotif yang masih jarang diteliti.

Saran

Secara praktis, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kebijakan work-life balance, misalnya dengan mengatur jam kerja yang lebih fleksibel, menyediakan dukungan psikologis, serta mendorong budaya kerja yang menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu meningkatkan fasilitas dasar seperti ruang istirahat, kantin, dan area ibadah, karena faktor-faktor ini memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan kerja jangka panjang. Peningkatan kualitas komunikasi interpersonal juga tetap diperlukan, melalui pelatihan komunikasi efektif atau forum diskusi rutin, agar kesalahpahaman dalam penyampaian instruksi dapat diminimalisasi.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan menambahkan aspek motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan. Selain itu, penggunaan sampel yang lebih besar atau melibatkan beberapa perusahaan dalam sektor serupa akan memperkuat generalisasi temuan. Penelitian komparatif antar industri juga berpotensi menghasilkan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang paling menentukan kinerja karyawan pada konteks yang berbeda.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Dewi, A. S., & Kharisma, R. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(2), 312–324.
- Fatmasari, & Adha, W. M. (2022). Dimensi Komunikasi Interpersonal dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 119–124.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JMPIS : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *IBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan : PT. Nasya Expanding.
- Maharani, V. maheswari P. L., & Arnu, A. pasca. (2024). Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana*, 10(2), 921–930.

- Mellysa, P. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Nadhiroh, U., Kurniawan, brahma wahyu, & Lilla, malinda setyaning. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Sinar Wijaya Motor. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(4), 64–78.
- Ningsih, T. S., Hermiati, N. F., & Tria. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (JEMSI)*, 9(3), 611–621.
- Sabila, R. N., Saptaria, L., & Dewi, A. S. (2025). Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Pada PT BPR Bank Tulungagung. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6411–6418.
- Saefullah, M., & Basrowi. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491.
- Silvia, R., Andriani, D., & Sumartik. (2024). Komunikasi Interpersonal, Konsep Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis*, 1(8), 60–74.
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 387–398.
- Wulandari, O. dwi. (2023). Tinjauan Pustaka Naratif: Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance. *Psychopteneur Journal*, 7(1), 15–28.