

Pengaruh *Workload*, *Work-Life Balance*, dan *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan Konveksi

Ni Putu Vira Ambara Dewi¹
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat²
Gusti Alit Suputra³

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾P)rogram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: viraambaradewi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of workload, work-life balance, and work environment on employee performance. The research was conducted at Cok Konfeksi Denpasar with a sample of 50 respondents. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, as well as t-test and F-test. The results indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, and work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, workload, work-life balance, and work environment significantly influence employee performance. The coefficient of determination shows that 79% of employee performance is explained by the independent variables. Based on these findings, management is encouraged to align workload with employees' capabilities to reduce work pressure, implement appropriate working hours to support employees' personal lives, improve workplace facilities such as lighting to ensure adequate illumination, and provide regular training programs to enhance employees' skills in achieving performance targets.

Keywords: *Workload; Work-Life Balance; Work environment; Employee Performance*

ABSTRAK

Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini bagaimanakah dan untuk mengetahui pengaruh *workload*, *work-life balance* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini Cok Konfeksi Denpasar dan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan *workload*, *work-life balance* dan *work environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 79%. Pihak manajemen Cok Konfeksi Denpasar diharapkan menyesuaikan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, agar sesuai kemampuan karyawan dan karyawan tidak merasa tertekan, memberikan waktu kerja

sesuai aturan yang berlaku, agar karyawan memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi, mengganti lampu dengan ukuran yang lebih besar, agar dapat memberikan penerangan yang memadai dan secara berkala memberikan pelatihan, untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Kata kunci: *Workload; Work-Life Balance; Work Environment; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Industri tekstil merupakan salah satu sektor strategis yang terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan meningkatnya kebutuhan masyarakat global. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, terutama pada proses produksi yang sangat bergantung pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang (Husein et al., 2026). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, tetapi juga menjaga kualitas produk serta efisiensi operasional perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Afandi, 2022; Sinaga, 2020). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti kemampuan, motivasi, serta kondisi work environment (Hidayat et al., 2023). Dalam praktiknya, perusahaan sering menghadapi permasalahan kinerja yang disebabkan oleh ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kondisi work environment yang belum optimal.

Fenomena tersebut juga terjadi pada Cok Konfeksi Denpasar, khususnya pada bagian produksi. Data produksi tahun 2025 menunjukkan adanya fluktuasi yang signifikan, dengan produksi tertinggi terjadi pada bulan Desember dan terendah pada bulan Januari. Selain itu, tingkat absensi karyawan yang relatif tinggi serta keterbatasan fasilitas kerja menunjukkan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dan diduga dipengaruhi oleh *workload*, *work-life balance*, serta *work environment*.

Wibowo (2023) menjelaskan *workload* merupakan kombinasi beban kognitif, fisik, dan waktu yang diperlukan individu dalam menyelesaikan tugas. Workload merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu yang mencakup aspek mental, fisik, dan waktu (Budiasa, 2021). Penelitian Assidiqi dan Suryosukmono (2023) menunjukkan bahwa workload berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan beban kerja dapat

menurunkan kinerja. Ramadhan dan Salim (2023) juga menemukan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka di susun hipotesis penelitian :

H1: *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Cok Konfeksi Denpasar.

Selain *workload*, *work-life balance* juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. *Work-life balance* merupakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu mencapai kepuasan hidup secara menyeluruh (Rachmansyah, 2021). Menurut Rachmansyah (2021), *work-life balance* adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai kesejahteraan. Romdhon dan Putro (2024) serta Lukmiati (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka di susun hipotesis penelitian :

H2: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Cok Konfeksi Denpasar.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *work environment*, yaitu mencakup seluruh kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Afandi, 2021). *Work environment* yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan konsentrasi serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, *work environment* yang kurang memadai, seperti pencahayaan yang buruk atau suhu ruangan yang tidak nyaman, dapat menurunkan kinerja. Latif et al. (2022) menyatakan bahwa *work environment* merupakan tempat karyawan bekerja, di mana kondisi yang kondusif dapat meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh Nurmala dan Yusuf (2025) serta Kembuan et al. (2021) yang menemukan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka di susun hipotesis penelitian :

H3: *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Cok Konfeksi Denpasar.

Afandi (2021) dan Kasmir (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh *workload*, *work-life balance*, dan *work environment*. Pengelolaan ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara parsial, Assidiqi dan Suryosukmono (2023) membuktikan bahwa *workload* berpengaruh terhadap kinerja, Romdhon dan Putro (2024) menemukan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan, serta Nurmala dan Yusuf (2025) menyatakan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : *Workload*, *work-life balance*, dan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Cok Konfeksi Denpasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workload*, *work-life balance*, dan *work environment* terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Cok Konfeksi Denpasar yang beralamat di Jalan Nusa Indah No. 79, Sumerta, Kecamatan Denpasar Timur, Bali. Lokasi ini dipilih berdasarkan hasil observasi awal yang menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh *workload*, *work-life balance*, dan *work environment*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Mayoritas karyawan bagian produksi Cok Konfeksi Denpasar berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang (74%), sedangkan laki-laki sebanyak 13 orang (26%), yang menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang dinilai memiliki keterampilan menjahit yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Ditinjau dari usia, sebagian besar responden berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 16 orang (32%), diikuti usia 20–30 tahun sebanyak 15 orang (30%), usia >50 tahun sebanyak 10 orang (20%), dan usia 41–50 tahun sebanyak 9 orang (18%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja didominasi usia produktif yang cenderung memiliki kinerja lebih stabil. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 24 orang (48%), kemudian 1–5 tahun sebanyak 19 orang (38%), dan 6–10 tahun sebanyak 7 orang (14%), yang menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan memahami sistem kerja perusahaan. Sementara itu, berdasarkan divisi, responden terbanyak berada pada divisi jahit sebanyak 14 orang (28%), diikuti sablon 13 orang (26%), sortir 8 orang (16%), potong dan setting masing-masing 6 orang (12%), serta admin sebanyak 3 orang (6%), yang mengindikasikan bahwa kebutuhan tenaga kerja terbesar terdapat pada divisi jahit sebagai bagian utama dalam proses produksi.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Keterangan
1	<i>Workload</i> (X1)	X1.1	0,898	Valid
		X1.2	0,880	Valid
		X1.3	0,912	Valid
		X1.4	0,836	Valid
		X1.5	0,894	Valid
		X1.6	0,902	Valid
		X1.7	0,912	Valid
		X1.8	0,924	Valid
		X1.9	0,869	Valid
2	<i>Work-life balance</i> (X2)	X2.1	0,860	Valid
		X2.2	0,870	Valid
		X2.3	0,931	Valid
		X2.4	0,858	Valid
		X2.5	0,850	Valid
		X2.6	0,909	Valid
		X2.7	0,852	Valid
		X2.8	0,930	Valid
		X2.9	0,782	Valid
3	<i>Work environment</i> (X3)	X3.1	0,815	Valid
		X3.2	0,948	Valid
		X3.3	0,875	Valid
		X3.4	0,916	Valid
		X3.5	0,955	Valid
		X3.6	0,902	Valid
		X3.7	0,926	Valid
		X3.8	0,921	Valid
		X3.9	0,922	Valid
		X3.10	0,907	Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,877	Valid
		Y.2	0,944	Valid
		Y.3	0,954	Valid
		Y.4	0,892	Valid
		Y.5	0,911	Valid
		Y.6	0,906	Valid
		Y.7	0,868	Valid
		Y.8	0,892	Valid
		Y.9	0,928	Valid

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	Keterangan
		Y.9	0,936	Valid

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji instrumen seluruh indikator variable pada penelitian ini yaitu *workload*, *work-life balance*, *work environment* dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Workload</i> (X1)	0,967	Reliabel
2	<i>Work-life balance</i> (X2)	0,960	Reliabel
3	<i>Work environment</i> (X3)	0,976	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0,976	Reliabel

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji realibilitas instrumen variabel pada penelitian ini *workload*, *work-life balance*, *work environment* dan kinerja karyawan ini dikatakan reliable karena masing-masing variable memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Deskripsi Variabel Penelitian

Workload

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *workload* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,49 yang termasuk dalam kategori baik. Secara per pernyataan, skor berkisar antara 2,88 (cukup baik) hingga 3,84 (baik). Pernyataan dengan rata-rata tertinggi terdapat pada kemampuan bekerja cepat untuk memenuhi target produksi (3,84 – baik), sedangkan pernyataan terendah terdapat pada kondisi tidak merasa tertekan saat bekerja (2,88 – cukup baik). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja secara umum dinilai baik, masih terdapat tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Secara keseluruhan, *workload* pada karyawan Cok Konfeksi Denpasar tergolong baik namun perlu pengelolaan agar tekanan kerja dapat diminimalkan.

Work-Life Balance

Variabel *work-life balance* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,48 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata tiap pernyataan berada pada rentang 2,92 (cukup baik) hingga 3,90 (baik). Pernyataan dengan skor tertinggi adalah kemampuan berpartisipasi dalam kegiatan

keluarga (3,90 – baik), sedangkan skor terendah terdapat pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (2,92 – cukup baik). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan masih dapat menjalankan aktivitas di luar pekerjaan, keseimbangan secara menyeluruh belum sepenuhnya optimal. Dengan demikian, *work-life balance* karyawan tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan agar keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi lebih maksimal.

Work Environment

Variabel *work environment* memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,57 yang termasuk dalam kategori baik. Skor rata-rata per pernyataan berkisar antara 2,94 (cukup baik) hingga 4,04 (baik). Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah rasa aman saat bekerja (4,04 – baik), sedangkan nilai terendah terdapat pada aspek pencahayaan ruang produksi (2,94 – cukup baik). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum *work environment* sudah mendukung, terutama dari segi keamanan, namun masih terdapat kekurangan pada aspek fisik tertentu seperti pencahayaan. Secara keseluruhan, *work environment* di Cok Konfeksi Denpasar tergolong baik, tetapi masih memerlukan perbaikan pada beberapa fasilitas pendukung.

Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,58 yang berada dalam kategori baik. Nilai rata-rata per pernyataan berada pada rentang 2,96 (cukup baik) hingga 3,90 (baik). Pernyataan dengan skor tertinggi adalah kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja (3,90 – baik), sedangkan skor terendah terdapat pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target (2,96 – cukup baik). Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim sudah berjalan dengan baik, namun pencapaian target kerja masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan Cok Konfeksi Denpasar tergolong baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.77874853
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.062
Test Statistic		.074

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	
Sumber : Data diolah (2026)	

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3. tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.348	2.597		.904	.371		
<i>Workload</i>	.339	.126	.309	2.689	.010	.341	2.928
<i>Work-life balance</i>	.292	.136	.258	2.139	.038	.311	3.215
<i>Work environment</i>	.382	.120	.395	3.174	.003	.291	3.442

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4. di atas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Coefficients^a</i>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.276	1.616		.790	.434
<i>Workload</i>	-.046	.078	-.145	-.590	.558
<i>Work-life balance</i>	-.025	.085	-.075	-.290	.773
<i>Work environment</i>	.107	.075	.380	1.430	.160

a. Dependent Variable: Absolute_residual

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5. tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1 (Constant)	2.348	2.597		.904 .371
<i>Workload</i>	.339	.126	.309	2.689 .010
<i>Work-life balance</i>	.292	.136	.258	2.139 .038
<i>Work environment</i>	.382	.120	.395	3.174 .003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui persamaan regresinya menjadi :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 2,348 + 0,339X_1 + 0,292X_2 + 0,382X_3 + e$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$\alpha = 2,348$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 2,348 yang artinya apabila variabel *workload* (X1), *work-life balance* (X2) dan *work environment* (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan sebesar konstan 2,348.

$b_1 = 0,339$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *workload* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,339 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *workload* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,339 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$b_2 = 0,292$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work-life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,292 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *work-life balance* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatkatna kinerja karyawan sebesar 0,292 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$b_3 = 0,382$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work environment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,382 artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) *work environment* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.793	.779	3.900

a. Predictors: (Constant), *Work environment*, *Workload*, *Work-life balance*

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,793. hal ini berarti 79,3% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen *workload* (X1), *work-life balance* (X2) dan *work environment* (X3). Sedangkan sisanya (100% - 79,3% = 20,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

<i>Coefficients^a</i>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.348	2.597		.904
	<i>Workload</i>	.339	.126	.309	.010
	<i>Work-life balance</i>	.292	.136	.258	.038
	<i>Work environment</i>	.382	.120	.395	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2026)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Derajat kebebasan (df) ditentukan dengan rumus $n - k - 1$, yaitu $50 - 3 - 1 = 46$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,678. Kriteria pengujian yang digunakan adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > 1,678$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} < 1,678$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,689 lebih besar dari t tabel 1,678 dengan nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara parsial *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, semakin baik pengelolaan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,139 lebih besar dari t tabel 1,678 dengan nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti secara parsial *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,174 lebih besar dari t tabel 1,678 dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti secara parsial *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi work environment yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2673.712	3	891.237	58.595	.000 ^b
	Residual	699.668	46	15.210		
	Total	3373.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), *Work environment*, *Workload*, *Work-life balance*

Sumber : Data diolah (2026)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh *workload*, *work-life balance*, dan *work environment* terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar. Berdasarkan hasil perhitungan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (3;46), diperoleh nilai F tabel sebesar 2,81. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 58,595 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($58,595 > 2,81$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa *workload*, *work-life balance*, dan *work environment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar

Hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *workload* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,689$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,678$ dan nilai signfikansi = 0,010 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variabel *workload* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin sesuai *workload* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2023), Suryosukmono (2023) dan Ramadhan dan Salim (2023) menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar

Hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,139$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,678$ dan nilai signfikansi = 0,038 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable *work-life balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik *work-life balance* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachmansyah (2021), Romdhon & Putro (2024) dan Lukmiati (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work environment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar

Hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *work environment* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,174$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,678$ dan nilai signfikansi = 0,003 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial variable *work environment* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik *work environment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latif *et al*, (2022), Nurmala dan Yusuf (2025) dan D. Kembuan,

dkk (2021) menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Workload*, *Work-Life Balance* dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar

Hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan antara *workload*, *work-life balance* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 58,595 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,81 dan diperoleh nilai signifikansi = 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan *workload* (X1), *work-life balance* (X2) dan *work environment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi *workload*, *work-life balance* dan *work environment* maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afandi (2021) dan Kasmir (2019), Assidiqi dan Suryosukmono, (2023), Nurmala dan Yusuf (2025) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *workload*, *work-life balance* dan *work environment* terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Workload, *work-life balance*, dan *work environment* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta *work environment* yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik pengelolaan ketiga aspek tersebut, maka kinerja karyawan akan semakin optimal.

Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam mengelola beban kerja agar tidak menimbulkan tekanan, memberikan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta menciptakan *work environment* yang nyaman, termasuk dari segi pencahayaan di ruang kerja. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan tiga variabel independen dalam menjelaskan kinerja karyawan, sehingga belum mampu menggambarkan secara menyeluruh faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja,

kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Annisa, E., & Hastasari, R. 2025. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Work environment terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 12, 157-163.
- Assidiqi, & Suryosukmono. 2023. Pengaruh *Workload* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Mediasi. *JMBI UNSRAT Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vol.10 No.3, 2221–2233.
- Azizah, R. N., Supriyanto, A. S., & Korespondensi, P. 2023. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 121.
- Eldon, D., Nugroho, J. L., & Widjaja, M. E. 2024. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Inovasi*, 111, 44-59.
- Ernawati Ernawati, Muhammad Asif Khan, Ery Bukhari, Muhammad Richo Rianto, & Choiroel Woestho. 2024. Pengaruh Stress Kerja, *Workload* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Graha Inti Permai. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 42, 179–193.
- Firjatullah, Wolor, & Marsofiyati. 2023. Pengaruh Work environment Budaya Kerja. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2, 01–10.
- Hussein, M. R., & Hendrawan, K. 2026. Pengaruh Work environment, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 42, 535-548.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. 2022. Pengaruh *work-life balance* dan work engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Studi pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda. *Journal of Business Management Education JBME*, 72, 1-7.
- Jelatu, H. 2024. Pengaruh Work environment dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis*, 11, 49-59.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., Ogi, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Akuntansi, J. 1257. Pengaruh *Work-life Balance* dan Work environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado *Effect Of Work Life Balance And Work environment On Employee Performance At Pt. Bank Sulutgo Main Branch In Manado*. *Jurnal EMBA*, 93, 1257–1266.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. 2020. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3, Number 3.

- Maghfira, Harahap, & Joesyiana. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Journal of Tax and Business*.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. 2021. Pengaruh *work-life balance*, Work environment dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 42, 985–993.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 62.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. 2023. Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Work environment Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 35, 827-842.
- Nurhandayani, A. 2022. *Pengaruh Work environment, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*.
- Nurmala, S., & Yusuf, F. 2025. Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Work environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 14, 371–375.
- Rismawati, R., Rudyanti, N., Aprillia, M., & Pramita, S. 2025. Pengaruh Work environment daan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tenma Cikarang Indonesia. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 42, 2506-2515.
- Romdhon, S., & Putro, B. E. 2024. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan IV SENASTITAN IV Surabaya*.
- Setia Rachmanda, Y., Zulfikar, M., Satrio, B., Agustian, A., & Riswandi, D. 2024. Pengaruh Work environment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Perjuangan JUMPER*, 62, 86–101.
- Subhaktiyasa. 2024. Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif : Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5599–5609.
- Syafrina Putri, N., Bahri, S., & Rambe, M. F. 2023. *Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 6.
- Timothy, M. E., Rustomo, R., & Partimah, P. 2025. *Pengaruh Work environment Dan Workload Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indoplat Perkasa Purnama*. *Jurnal Minfo Polgan*, 141, 45–67.