



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) IV Semarang)

Cahya Indah Nuraningsih¹, Harries Arizona Ismail²

^{1,2}Universitas AKI, Semarang, Indonesia

*Corresponding author

E-mail addresses: 121200066@student.unaki.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 01, 2024

Revised August 08, 2024

Accepted August 10, 2024

Available online August 12, 2024

Kata Kunci:

Pengaruh, Work-life balance, kinerja

Keywords:

Influence, Work-life balance, performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan
Sagita Akademia Maju.

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti dampak kepemimpinan, penggajian, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja pekerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan survei kuesioner dari 145 responden karyawan, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa setiap variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua alat ukur penelitian dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Penelitian regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, gaji, kondisi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini memberikan informasi penting untuk meningkatkan strategi manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

ABSTRACT

This research examines the impact of leadership, salary, work environment, and work-life balance on worker performance at PT. Indonesian Railways (Persero) Operational Area 4 Semarang. By using a quantitative approach and a questionnaire survey of 145 employee respondents, the research concluded that each variable had a significant

effect on employee performance. All research measuring instruments were declared valid and reliable based on the results of validity and reliability tests. Multiple linear regression research shows that leadership, salary, working conditions, and work-life balance have a positive effect on employee performance. These findings provide important information for improving management strategies and human resource development in companies.

1. PENDAHULUAN

Melalui perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan. SDM yang dikelola secara profesional dapat menciptakan karyawan yang kompeten dan berkontribusi signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, juga dikenal sebagai *work-life balance*, sangat penting untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Daop 4 PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Semarang menyadari pentingnya pengembangan SDM untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Namun, perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti ketidakpuasan karyawan, pergantian kepemimpinan, serta ketidaknyamanan lingkungan kerja. Selain itu, pemenuhan *work-life balance* juga menjadi kunci dalam menjaga produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana kinerja karyawan unit kerja Komersialisasi Non-Angkutan dan unit kerja Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang dipengaruhi oleh faktor-faktor kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja-hidup. Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi dan saran.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan posisi seseorang dalam organisasi. Pengukuran kinerja karyawan melibatkan kemampuan, kesiapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas (Ni'matul Arifah, 2022). Kinerja karyawan juga menjadi alat ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, di mana SDM yang berkompeten akan menghasilkan kinerja optimal (Herdiyanti & Assery, 2021).

Kepemimpinan merupakan karakter seseorang dalam mempengaruhi perilaku dan pola pikir sekelompok orang dengan kekuasaan serta keahlian yang dimiliki untuk mencapai tujuan sehingga dapat memberikan manfaat bagi individu, kelompok dan organisasi (Ritonga & Bahri, 2022). Menurut (Koyongian, 2020) kepemimpinan adalah kepiawaian seorang pemimpin dalam mengajak atau membujuk karyawan dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan melalui pola pikir, perasaan dan tingkah laku.

Kompensasi adalah hak yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, motivasi, moral, dan kesejahteraan karyawan, serta membantu evaluasi jabatan (Noviyanti & Ramadan, 2021). Kompensasi ini bisa berupa uang atau non-uang yang diberikan secara adil sebagai balas jasa atas pengabdian karyawan kepada Perusahaan (Malian, 2022).

Lingkungan kerja adalah tempat dan suasana di mana pekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman, yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja Perusahaan (Malian, 2022). Menurut (Koyongian, 2020), lingkungan kerja yang baik, termasuk penataan layout dan suasana yang menyenangkan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan atau *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk mencocokkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga kehidupan menjadi memuaskan (Rahmadani et al., 2023). Menurut (Arfandi & Kasran, 2023), *work-life balance* adalah keadaan di mana seseorang mengatur waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dianggap sebagai cara untuk menjalani hidup yang sehat dan meningkatkan produktivitas karyawan. *Work-life balance* adalah kunci untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kepuasan hidup secara keseluruhan.

2. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis data secara objektif dan sistematis. Menurut (Kurniawan & Fitriyani, 2021), penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel serta menguji teori atau hipotesis yang telah ditentukan. Pendekatan ini berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik dan dianalisis dengan teknik statistik.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan data kuantitatif dalam bentuk kuesioner yang langsung diperoleh dari karyawan Unit Komersialisasi Non-Angkutan (KNA) serta unit Sinyal, Telekomunikasi, dan Listrik (Sintelis) PT. KAI Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. Data yang dipergunakan terdiri dari data primer, yang didapatkan melalui kuesioner, pengamatan, dan wawancara tatap muka, serta data sekunder yang diperoleh dari penelitian pustaka dan dokumen Perusahaan, dan data sekunder yang bersumber dari studi pustaka dan dokumentasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang unit kerja KNA dan Sintelis untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan unit Komersialisasi Non-Angkutan (KNA) dan unit Sinyal, Telekomunikasi, dan Listrik (Sintelis). Peneliti juga melakukan analisis deskriptif untuk menyusun profil responden berdasarkan unit kerja, jabatan, usia, dan lama kerja.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja

Setiap unit kerja di perusahaan memiliki tanggung jawab dan fungsi spesifik untuk memastikan operasi berjalan efisien. Penelitian ini melibatkan responden dari dua unit kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, seperti yang tertera dalam tabel identitas responden berikut.

Tabel 1. Data Responden berdasarkan Divisi Pekerjaan

Divisi	Frekuensi	Presentase
Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik	18	12,4%
Komersialisasi Non-Angkutan	127	87,6%
Total	145	100%

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Sikap karyawan sering berubah seiring bertambahnya usia, mempengaruhi kemampuan beradaptasi, kinerja, kedisiplinan, dan loyalitas. Perbedaan usia juga mempengaruhi pengalaman dan keahlian. Penelitian ini mengelompokkan responden berdasarkan usia, seperti yang ditunjukkan dalam hasil berikut:

Tabel 2. Responden Data Menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	18 – 23 Tahun	3	2%
2.	> 23 – 28 Tahun	47	32,4%
3.	> 28 – 33 Tahun	38	26,2%
4.	> 33 – 38 Tahun	24	16,5%
5.	> 38 – 43 Tahun	18	12,7%
6.	> 43 – 48 Tahun	11	7,5%
7.	> 48 – 53 Tahun	4	2,7%
8.	> 53 – 60 Tahun	0	0%
9.	> 60 Tahun	0	0%
Total		145	100%

Data menunjukkan distribusi usia responden sebagai berikut: usia 18–23 tahun sebanyak 2%, usia 23–28 tahun 32,4%, usia 28–33 tahun 26,2%, usia 33–38 tahun 12,7%, usia 43–48 tahun 7,5%, dan usia 48–53 tahun 2,7%. Sebagian besar karyawan unit KNA dan Sintelis berusia 23–28 tahun.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja mengacu pada waktu yang dihabiskan seseorang bekerja di perusahaan atau profesi tertentu, mempengaruhi kinerja serta pemahaman dan keahlian karyawan. Data responden berdasarkan lama bekerja diperoleh melalui kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	< 1 Tahun	0	0%
2.	> 1 – 5 Tahun	43	29,6%
3.	> 5 – 10 Tahun	51	35,1%
4.	> 10 – 15 Tahun	32	22,1%
5.	> 15 – 20 Tahun	19	13,2%
6.	> 20 – 25 Tahun	0	0%
7.	> 25 Tahun	0	0%
Total		145	100%

Data menunjukkan distribusi lama kerja responden sebagai berikut: 29,6% memiliki lama kerja 1–5 tahun, 35,1% 5–10 tahun, 22,1% 10–15 tahun, dan 13,2% 15–20 tahun. Kebanyakan peserta memiliki pengalaman kerja selama lebih dari 5 hingga 10 tahun.

Deskripsi Variabel

Penelitian ini menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang, melibatkan variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance*. Data dari 145 karyawan dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan SPSS v25 menggunakan skala Likert lima tingkat. Nilai indeks hasil dikategorikan dari 0–20 (sangat rendah) hingga 81–100 (sangat tinggi). Hasil indeks setiap variabel akan ditampilkan.

a. Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kepemimpinan (X1), berikut adalah rangkuman jawaban responden terhadap instrumen variabel kepemimpinan (X1):

Tabel 4. Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Kesimpulan
1.	Pimpinan saya dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan secara cepat dan tepat serta menjelaskan risiko-risiko yang terkait dengan keputusan tersebut	1	0	47	80	17	75	Tinggi
		1%	0%	32%	55%	17%		
2.	Pimpinan saya mampu memberikan motivasi positif	0	1	46	86	12	75	Tinggi
		0%	1%	32%	59%	8%		
3.	Pimpinan saya memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi serta mampu menyampaikan informasi secara jelas.	0	0	49	83	13	75	Tinggi
		0%	0%	34%	57%	9%		
4.	Pimpinan saya memberikan instruksi yang jelas kepada anggota tim sebelum memulai tugas.	0	0	38	83	24	78	Tinggi
		0%	0%	26%	57%	17%		
5.	Pimpinan saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dan keputusan yang diambil	0	1	40	93	11	76	Tinggi
		0%	1%	28%	64%	8%		
6.	Pimpinan dapat mengendalikan diri didalam suasana kerja	0	0	54	74	17	75	Tinggi
		0%	0%	37%	51%	12%		
Rata-rata							76	Tinggi

Nilai rata-rata indeks untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 76, yang termasuk dalam kategori tinggi.

b. Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kompensasi (X2), berikut adalah rangkuman jawaban responden terhadap instrumen variabel kompensasi (X2):

Tabel 5. Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Kesimpulan
1.	Saya menerima upah/gaji sesuai dengan usaha dan dedikasi yang saya berikan kepada perusahaan	0	0	46	81	18	76	Tinggi
		0%	0%	32%	56%	12%		
2.	Saya menerima reward atas prestasi kerja yang dicapai (liburan, umroh)	1	1	53	76	14	74	Tinggi
		1%	1%	37%	52%	10%		
3.	Saya menerima insentif (pendapatan tambahan) apabila mencapai prestasi atau suatu target yang telah ditentukan	1	1	49	75	19	75	Tinggi
		1%	1%	34%	52%	13%		
4.	Saya mendapatkan tunjangan kerja (transportasi, tunjangan keluarga, dll) sesuai dengan peraturan yang berlaku.	0	2	43	85	15	76	Tinggi
		0%	1%	30%	59%	10%		
5.	Saya merasa terlindungi dengan adanya asuransi yang mencakup kesehatan, jiwa, dan kecelakaan.	1	1	44	74	25	77	Tinggi
		1%	1%	30%	51%	17%		
6.	Saya mendapatkan kesempatan cuti sesuai dengan peraturan berlaku.	0	1	41	83	20	77	Tinggi
		0%	1%	28%	57%	14%		
Rata-rata							76	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata indeks untuk variabel kompensasi (X2) sebesar 76 termasuk dalam nilai indeks tinggi.

c. Hasil Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel lingkungan kerja (X3), berikut adalah rangkuman jawaban responden terhadap instrumen variabel lingkungan kerja (X3):

Tabel 6. Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Kesimpulan
1.	Kondisi tempat kerja yang baik membuat saya nyaman dalam melakukan aktifitas kerja.	0	0	49	73	23	76	Tinggi
		0%	0%	34%	50%	16%		
2.	Perlengkapan kerja yang tersedia sudah mencukupi dan memadai untuk mendukung kelancaran kerja.	0	3	48	70	24	76	Tinggi
		0%	2%	33%	48%	17%		
3.	Fasilitas kerja memenuhi kebutuhan serta memberikan kenyamanan kepada karyawan.	0	1	57	73	14	74	Tinggi
		0%	1%	39%	50%	10%		
4.	Saya dengan rekan kerja bekerja sama dengan baik	0	0	51	73	21	76	Tinggi
		0%	0%	35%	50%	14%		
5.	Pimpinan dengan para staff bekerja secara kolaboratif	0	0	56	69	20	75	Tinggi
		0%	0%	39%	48%	14%		
Rata-rata							75	Tinggi

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai indeks lingkungan kerja (X3) adalah 75, dan masuk dalam kategori indeks tinggi.

d. Hasil Jawaban Responden pada Variabel *Work-life balance*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel *work-life balance* (X4), berikut adalah rangkuman jawaban responden terhadap instrumen variabel *work-life balance* (X4):

Tabel 7. Hasil Jawaban Responden Pada Variabel *Work-life balance*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Kesimpulan
1.	Saya dapat menyeimbangkan waktu didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	0	0	48	82	15	75	Tinggi
		0%	0%	33%	57%	10%		
2.	Saya dapat menyeimbangkan keterlibatan psikologis (mental & emosional) dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	0	1	53	74	17	75	Tinggi
		0%	1%	37%	51%	12%		
3.	Saya merasa senang dengan apa yang telah saya capai di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan..	1	0	37	93	14	76	Tinggi
		1%	0%	26%	64%	10%		
Rata-rata							76	Tinggi

Dari table tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai indeks *work-life balance* (X4) adalah 76, dan termasuk dalam kategori indeks tinggi.

e. Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kinerja karyawan (Y), berikut adalah rangkuman jawaban responden terhadap instrumen variabel *work-life balance* (Y):

Tabel 8. Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Kesimpulan
1.	Saya memenuhi tugas yang telah diberikan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan.	0	0	48	83	14	75	Tinggi
		0%	0%	33%	57%	10%		
2.	Jumlah hasil kerja yang telah saya selesaikan	0	0	40	86	19	77	Tinggi

	sudah memenuhi jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan.	0%	0%	28%	59%	13%		
3.	Saya mentaati dan menjalankan semua peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.	0	0	32	87	26	79	Tinggi
		0%	0%	22%	60%	18%		
4.	Saya dapat bekerja secara efektif dan memiliki semangat kerja yang tinggi	0	0	33	86	26	79	Tinggi
		0%	0%	23%	59%	18%		
Rata-rata							78	Tinggi

Dari tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata indeks kinerja karyawan (Y) sebesar 78 termasuk dalam kategori nilai indeks yang tinggi.

Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengukuran kevalidan variabel penelitian melibatkan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Variabel dianggap valid bila r hitung lebih besar dari r tabel (0,1631 untuk $df = 143$), dan dianggap tidak valid jika sebaliknya. Hasil validitas ditunjukkan tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)				
1	X1.1	0,669	0,1631	Valid
	X1.2	0,556	0,1631	Valid
	X1.3	0,642	0,1631	Valid
	X1.4	0,664	0,1631	Valid
	X1.5	0,505	0,1631	Valid
	X1.6	0,538	0,1631	
Kompensasi (X2)				
2	X2.1	0,606	0,1631	Valid
	X2.2	0,645	0,1631	Valid
	X2.3	0,702	0,1631	Valid
	X2.4	0,703	0,1631	Valid
	X2.5	0,759	0,1631	Valid
	X2.6	0,637	0,1631	Valid
Lingkungan Kerja (X3)				
3	X3.1	0,677	0,1631	Valid
	X3.2	0,724	0,1631	Valid
	X3.3	0,639	0,1631	Valid
	X3.4	0,669	0,1631	Valid
	X3.5	0,698	0,1631	Valid
Work-life balance (X4)				
4	X4.1	0,762	0,1631	Valid
	X4.2	0,792	0,1631	Valid
	X4.3	0,753	0,1631	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
5	Y1	0,637	0,1631	Valid
	Y2	0,765	0,1631	Valid
	Y3	0,704	0,1631	Valid
	Y4	0,708	0,1631	Valid

Berdasarkan tabel, semua variable terbukti valid. Nilai r hitung untuk setiap variabel, yang ditunjukkan oleh *Corrected Item Total Correlation*, melebihi r tabel sebesar 0,1631 ($df = 143$).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memastikan variabel konsisten dan dapat dipercaya, dengan variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel.

Tabel 10. Hasil Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,639	0,6	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,763	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,713	0,6	Reliabel
4	Work-life balance (X4)	0,654	0,6	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,660	0,6	Reliabel

Nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel melebihi 0,6, menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut *reliable*.

c. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji normalitas melibatkan penilaian distribusi data, dikatakan normal jika hasil uji One-Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan signifikansi > 0,05, dan P-P Plot dianggap normal bila titiknya mengikuti garis diagonal.

Tabel 11. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		145	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.20765635	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.096	
	Negative	-.085	
Test Statistic		.096	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.126 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.117
		Upper Bound	.135

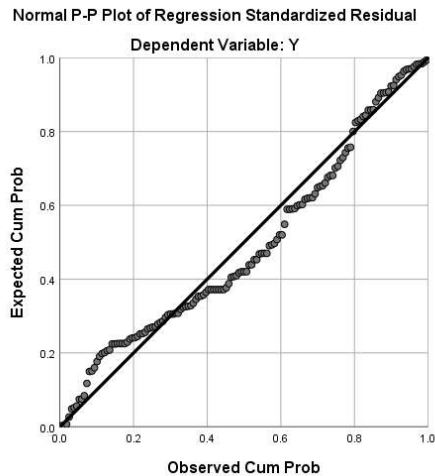
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

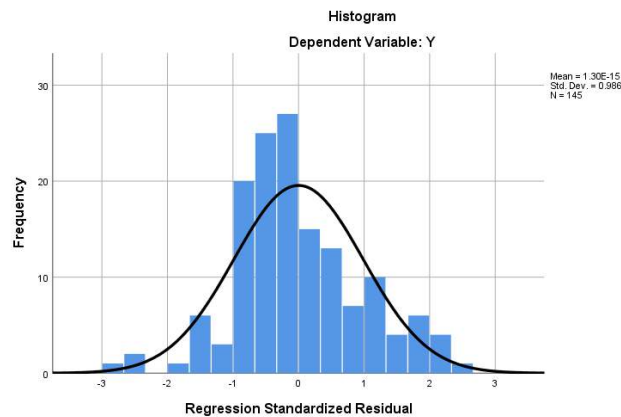
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1335104164.

Uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,126 (>0,05). yang berarti distribusi data normal. Uji grafik P-Plot juga digunakan untuk memeriksa normalitas.



Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas

Melalui gambar tersebut, terlihat bahwa penyebaran plot mengikuti atau berdekatan dengan garis diagonal. Sehingga bisa disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogram Uji Normalitas

Histogram menunjukkan bentuk lonceng, menandakan data berdistribusi normal dan siap untuk pengujian lebih lanjut.

- Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memeriksa ketidaksamaan varian residual; terpenuhi jika signifikansi $> 0,05$.

Tabel 12. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.071	.815			1.314	.191
X1	-.049	.038	-.146		-1.293	.198
X2	.026	.026	.095		.993	.322
X3	.052	.036	.162		1.456	.148
X4	-.053	.043	-.103		-1.232	.220

a. Dependent Variable: ABS_RES

Penelitian menunjukkan bahwa semua faktor yang tidak tergantung memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada isu *heteroskedastisitas*.

- Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan *multikolinearitas* melibatkan mengevaluasi hubungan antara variabel independen; kondisi tanpa multikolinearitas terpenuhi jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.645	1.325			.487	.627		
X1	.218	.061	.278	3.542	.001		.543	1.840
X2	.145	.043	.225	3.392	.001		.760	1.316
X3	.261	.059	.346	4.456	.000		.555	1.802
X4	.154	.070	.128	2.192	.030		.981	1.019

a. Dependent Variable: Y

Tidak ditemukan *multikolinearitas* berdasarkan hasil uji *VIF* yang menunjukkan nilai di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1 untuk semua variabel.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian *regresi linear* berganda mengevaluasi korelasi antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 14. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.645	1.325			.487	.627
X1	.218	.061	.278	3.542	.001	
X2	.145	.043	.225	3.392	.001	
X3	.261	.059	.346	4.456	.000	
X4	.154	.070	.128	2.192	.030	

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 0,645 + 0,218X1 + 0,145X2 + 0,261X3 + 0,154X4$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan, X1 = Kepemimpinan, X2 = Kompensasi, X3 = Lingkungan Kerja, X4 = *Work-life balance*

Dari persamaan *regresi*, jika variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Work-life balance* konstan, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,645. Setiap kenaikan 1 unit pada kepemimpinan, kompensasi, lingkungan

kerja, dan *work-life balance* masing-masing meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,218, 0,145, 0,261, dan 0,154 unit.

e. Uji Hipotesis

- Uji T

Uji T digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai $t < 0,05$, terdapat pengaruh; apabila $t > 0,05$, tidak ada pengaruh.

Tabel 15. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.645	1.325			.487	.627
X1	.218	.061	.278		3.542	.001
X2	.145	.043	.225		3.392	.001
X3	.261	.059	.346		4.456	.000
X4	.154	.070	.128		2.192	.030

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* semua berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi masing-masing variabel adalah 0,001 untuk kepemimpinan, 0,001 untuk kompensasi, 0,000 untuk lingkungan kerja, dan 0,030 untuk *work-life balance*, semuanya kurang dari 0,05.

-Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan. Apabila F kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan; jika F lebih dari 0,05, maka pengaruhnya dianggap tidak signifikan.

Tabel 16. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	238.096	4	59.524	39.680	.000 ^b
Residual	210.014	140	1.500		
Total	448.110	144			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Hipotesis H0 menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, sedangkan H1 menyatakan sebaliknya. Dengan nilai F hitung sebesar 39,680 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,44 dan nilai signifikansi

sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diabaikan. Maka, variabel-variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

-Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai (R^2) menunjukkan seberapa baik model menjelaskan variabel terikat. Keakuratan model dalam memprediksi variabel dependen dapat dari nilai (R^2) yang mendekati satu, sementara nilai rendah ($< 0,6$) menandakan kurangnya kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.518	1.225

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai Adjusted (R^2) sebesar 0,518 menunjukkan bahwa 51,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance*, sedangkan 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan (X1) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 3,542 yang melebihi t tabel 1,976, serta signifikansi 0,001 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja di PT ditingkatkan oleh kepemimpinan. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (Daop) 4 Semarang.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitungnya sebesar 3,392, lebih besar dari t tabel 1,976, dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa upah meningkatkan produktivitas.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja (X3) berdampak besar terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji t sebesar 4,456 yang lebih besar dari ambang t sebesar 1,976 dan memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan kondisi fisik dan non fisik lingkungan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, termasuk fasilitas dan hubungan kerja, meningkatkan produktivitas karyawan.

d. Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja (X4) memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan t hitung 2,192 melebihi t tabel 1,976 dan signifikansi 0,030 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih produktif ketika mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini mengkaji bagaimana kebijakan, ketenagakerjaan, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Wilayah Operasional 4 Semarang. Analisis menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pemimpinan, gaji, kondisi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas pegawai, sementara yang kurang baik akan menurunkannya. Work-life balance mempunyai pengaruh paling dominan diantara keempat variabel berdasarkan koefisien regresi yang paling tinggi.

Saran

Berdasarkan analisis, disarankan agar perusahaan fokus pada perbaikan kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan terutama *work-life balance*, yang terbukti paling mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk peneliti dan masyarakat umum, disarankan untuk melanjutkan penelitian dengan fokus pada aspek-aspek tersebut guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861-1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171-189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Koyongian, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMA Advent di Minahasa Utara. *Klabat Journal of Management*, 1(2), 53. <https://doi.org/10.60090/kjm.v1i2.500.53-63>
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1-18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Malian, M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.*
- Ni'matul Arifah. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Bliss Soetta Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(1), 51-56. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i1.195>
- Noviyanti, I., & Ramadan, A. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 22-32. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10039>
- Rahmadani, M., Puspita, V., Waliamin, J., Hazairin, U., Bengkulu, K., &

- Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *JMBK Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97-107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427-1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>