

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA
DI SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

KEPTI ISNAINI WIDIYASAROH

B 100 180 491

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA DI SUKOHARJO**

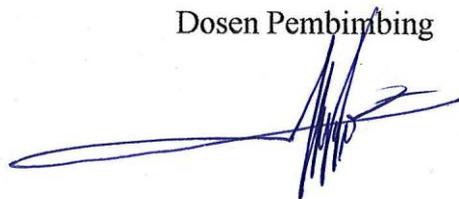
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

KEPTI ISNAINI WIDIYASAROH
B 100 180 491

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. Moechammad Nasir, S.E., M.M.

NIK.561

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA DI SUKOHARJO

Oleh :

**KEPTI ISNAINI WIDIYASAROH
B 100180491**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Pada Tanggal 27 Januari 2022
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

1. **Dr. Moechammad Nasir, S.E., M.M.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Sri Murwanti, S.E., M.M.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D.**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Prof. Dr. Anton Agus Setiawan, S.E., M.Si

NIDN. 0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Maret 2022

Penulis



KEPTI ISNAINI WIDIYASAROH

B 100180491

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNWOO GARMENT INDONESIA DI SUKOHARJO

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo. Sedangkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu diduga lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia di Sukoharjo yang berjumlah 2200 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 170 responden. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan data primer melalui pengisian kuesioner yang disebar menggunakan *google form*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *SmartPLS* versi 3.0. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1), lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_3), dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo Garment Indonesia (H_4). Hal ini berarti semua hipotesis yang diajukan (H_1 , H_2 , H_3 , dan H_4) adalah telah terbukti.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan transformasional, *work life balance*, kinerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze and discuss the influence of the work environment, transformational leadership, and work life balance on the performance of employees of PT. Sunwoo Garment Indonesia in Sukoharjo. While the formulation of the problem in this study is whether the work environment, transformational leadership, and work life balance have a significant effect on performance. The hypothesis proposed in this study is that the work environment, transformational leadership, and work life balance have a significant effect on the performance of PT. Sunwoo Garment Indonesia. The population in this study were employees of PT. Sunwoo Garment Indonesia in Sukoharjo with a total of 2200 people. The sampling technique in this study is probability sampling using simple random sampling. The number of samples in this study were 170 respondents. This research is a survey research using primary data through filling out questionnaires distributed using google form. Analysis of the data in this study using SmartPLS version 3.0. The results of the analysis in this study show that the physical work environment has a positive and significant effect on employee

performance (H₁), the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance (H₂), transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance (H₃), and work life balance has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sunwoo Garment Indonesia (H₄). This means that all proposed hypotheses (H₁, H₂, H₃, and H₄) have been proven.

Keywords: physical work environment, non-physical work environment, transformational leadership, work life balance, performance

1. PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan. Keberadaan aset ini adalah fakta bila sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari perusahaan, sehingga masalah yang terkait dengan SDM di perusahaan harus dipecahkan dengan baik dan benar (Khairandy & Elpanso, 2019). Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi (Al-Omari & Okasheh, 2017). Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Bhagaskara & Damayanthi, 2020). Cara memahami pentingnya keberadaan SDM dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas SDM (Shobe, 2018). Peningkatan kualitas SDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Norianggono *et al.*, 2014).

Teori mengenai kinerja mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegaran, 2009: 67). Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan (Izzah *et al.*, 2019). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja dan faktor-faktor yang lainnya (Kafui Agbozo *et al.*, 2017).

Sedarmayanti (2009 : 21) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pada pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan (Sihaloho &

Siregar, 2019). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang membantu karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Ketersediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Cho & Han, 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang membantu karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Putra & Luturlean, 2020). Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasional kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018).

Selain faktor lingkungan kerja, hadirnya sosok figur pemimpin yang transformasional dalam perusahaan juga dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan (Yuwono *et al.*, 2020). Menurut Bass dalam Yukl (2010:305) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kekaguman, kesetiaan, kepercayaan, dan penghormatan terhadap pemimpin. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memberikan perhatian lebih terhadap masalah-masalah yang ada kepada para karyawannya dan untuk kebutuhan pengembangan yaitu memberikan motivasi (Faupel & Süß, 2019). Wibawa, ketegasan, dan keaktifan dalam diri seorang pemimpin harus tumbuh agar karyawan tidak mudah mengabaikan perintah serta pekerjaan yang diberikan. Para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka (Yuwono *et al.*, 2020). Maka dari itu kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih produktif (Dappa *et al.*, 2019).

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rodríguez-Sánchez *et al.*, 2020). *Work life balance* adalah

sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Weckstein, 2008: 10). *Work life balance* terdiri dari tiga aspek penting yang harus diatur oleh karyawan, yaitu aspek keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005: 3). Pengelolaan *work life balance* yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan saat bekerja, sehingga manajemen perusahaan juga harus memperhatikan faktor *work life balance* karyawannya (Rodríguez-Sánchez *et al.*, 2020).

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *survey* dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner. Data primer merupakan sumber data yang langsung diperoleh dari responden melalui pengisian kuesioner (Sugiyono, 2015: 223). Penyebaran kuesioner melalui *google form* kepada Manajer HRD PT. Sunwoo *Garment* Indonesia untuk dibagikan kepada karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini dengan metode penyebaran kuesioner atau angket melalui *google form*. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden. Selanjutnya bagi responden yang kurang jelas terhadap pertanyaan maka bisa menghubungi peneliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Uji *Effect Size* (f^2) digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi varian variabel eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Hasil nilai perhitungan f^2 yang direkomendasikan adalah 0,02 (kecil) , 0,15 (cukup) dan 0,35 (besar) (Ghozali, 2018: 98). Adapun hasil analisis f^2 dapat di lihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Analisis f^2

| Variabel | Kinerja |
|-------------------------------|---------|
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,059 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,047 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0,116 |
| <i>Work Life Balance</i> | 0,055 |

Hasil yang di dapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa, Variabel lingkungan kerja fisik menghasilkan nilai f^2 sebesar 0,059 yang berarti $> 0,02$ tetapi $< 0,15$ dan $<$

0,35 sehingga variabel lingkungan kerja fisik memiliki proporsi yang kecil terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja non fisik menghasilkan nilai f^2 sebesar 0,047 yang berarti $> 0,02$ tetapi $< 0,15$ dan $< 0,35$ sehingga variabel lingkungan kerja non fisik memiliki proporsi yang kecil terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan transformasional menghasilkan nilai f^2 sebesar 0,116 yang berarti $> 0,02$ tetapi $< 0,15$ dan $< 0,35$ sehingga variabel kepemimpinan transformasional memiliki proporsi yang kecil terhadap kinerja. Variabel *work life balance* menghasilkan f^2 sebesar 0,055 yang berarti $> 0,02$ tetapi $< 0,15$ dan $< 0,35$ sehingga variabel *work life balance* memiliki proporsi yang kecil terhadap kinerja.

Uji hipotesis merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Untuk melihat dari uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil dari *t-statistic* dan *p-value*.

Uji t adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel eksogen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% dimana *t-value* adalah 1,96 (Ghozali, 2018: 98). Oleh karena itu, suatu variabel dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel lain apabila hasil t-hitung $> 1,96$. Adapun hasil analisis *t-test* dapat di lihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Analisis t (*t-test*)

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>t-Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|---|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Lingkungan Kerja Fisik → Kinerja | 0,177 | 0,184 | 0,077 | 2,307 | 0,021 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik → Kinerja | 0,215 | 0,220 | 0,084 | 2,557 | 0,011 |
| Kepemimpinan Transformasional → Kinerja | 0,328 | 0,322 | 0,082 | 4,023 | 0,000 |
| <i>Work Life Balance</i> → Kinerja | 0,226 | 0,221 | 0,078 | 2,880 | 0,004 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai *t-statistic* $>$ *t-tabel* yaitu $2,307 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H_1) adalah terbukti.

Lalu lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* yaitu $2,557 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H_2) adalah terbukti.

Kemudian kepemimpinan transformasional memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* yaitu $4,023 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H_3) adalah terbukti.

Sedangkan *work life balance* memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* yaitu $2,880 > 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H_4) adalah terbukti.

Path coefficient digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk hasil dari pengolahan hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* yang berada pada *bootstrapping* Smart PLS. Jika nilai *p-value* < 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh variabel signifikan. Namun, jika nilai *p-value* > 0,05 maka variabel tidak signifikan (Ghozali 2018: 245). Adapun hasil analisis jalur (*path coefficient*) dapat di lihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Analisis *Path Coefficient*

| | | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T-Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|-------------------------------|-----------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Lingkungan Kerja Fisik | → Kinerja | 0,177 | 0,184 | 0,077 | 2,307 | 0,021 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | → Kinerja | 0,215 | 0,220 | 0,084 | 2,557 | 0,011 |
| Kepemimpinan Transformasional | → Kinerja | 0,328 | 0,322 | 0,082 | 4,023 | 0,000 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>Work Life Balance</i> → Kinerja | 0,226 | 0,221 | 0,078 | 2,880 | 0,004 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *t-statistic* dari pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja > 1,96 yaitu sebesar 2,307 dan *p-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,021. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) terbukti.

Nilai *t statistic* dari pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja > 1,96 yaitu sebesar 2,557 dan *p-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,011. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y) terbukti.

Nilai *t-statistic* dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja > 1,96 yaitu sebesar 4,023 dan *p-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan kepemimpinan transformasional (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) terbukti.

Nilai *t-statistic* dari pengaruh *work life balance* terhadap kinerja > 1,96 yaitu sebesar 2,880 dan *p-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_4) yang menyatakan *work life balance* (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) terbukti.

3.2 Pembahasan

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Cho & Han (2018) dengan judul “*Associations Among Nursing Work Environment And Health-Promoting Behaviors Of Nurses And Nursing Performance Quality: A Multilevel Modeling Approach*” menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh baik terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Al-Omari & Okasheh (2017) dengan judul “*The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company In Jordan*” menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Kafui Agbozo et al., (2017) dengan judul “*The Effect Of Work Environment On Job Satisfaction: Evidence From The Banking Sector In Ghana*” menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* variabel lingkungan kerja fisik $> 1,96$ yaitu sebesar 2,307 dan *p-value* $< 0,05$ yaitu sebesar 0,021. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini disebabkan PT. Sunwoo *Garment* Indonesia memiliki tata ruang, penerangan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan yang baik sehingga berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan PT. Sunwoo *Garment* Indonesia.

Menurut Sedarmayanti (2009: 26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cho & Han (2018) dengan judul “*Associations Among Nursing Work Environment And Health-Promoting Behaviors Of Nurses And Nursing Performance Quality: A Multilevel Modeling Approach*” menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh baik terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* variabel lingkungan kerja non fisik $> 1,96$ yaitu sebesar 2,557 dan *p-value* $< 0,05$ yaitu sebesar 0,011. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh baik terhadap kinerja, hal ini dikarenakan pimpinan selalu mendengarkan saran/ide dari karyawan, karyawan juga merasa dihargai oleh pimpinan, dan setiap karyawan memiliki hubungan baik sehingga berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan PT. Sunwoo *Garment* Indonesia.

Menurut Bass dalam Yukl (2010: 305) kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang mana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kekaguman, kesetiaan, kepercayaan, dan penghormatan terhadap pemimpin.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuwono et al., (2020) dengan judul “Analisis Kesiapan Untuk Berubah Di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Faupel & Süß (2019) dengan judul “*The Effect Of Transformational Leadership On Employees During Organizational Change – An Empirical Analysis*” menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* variabel kepemimpinan transformasional $> 1,96$ yaitu sebesar 4,023 dan *p-value* $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan pimpinan PT. Sunwoo *Garment* Indonesia memiliki kharisma dan memiliki inspirasional yang baik, memiliki kemampuan intelektual kreatif dan inovatif, dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap setiap karyawan sehingga berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan PT. Sunwoo *Garment* Indonesia.

Work-life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Weckstein, 2008: 10).

Penelitian yang dilakukan oleh Al-Alwi et al, (2021) dengan judul “*A Study Of The Effects Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, And Work-Life Balance On Saudi Female Teachers’ Performance In The Public Education Sector With Job Satisfaction As A Moderator*” menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi” menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* variabel *work life balance* $> 1,96$ yaitu sebesar 2,880 dan *p-value* $< 0,05$ yaitu sebesar 0,004. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dikarenakan karyawan PT. Sunwoo *Garment* Indonesia bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi pada pekerjaannya, dan merasa puas terhadap kontribusi atas pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sunwoo *Garment* Indonesia.

4. PENUTUP

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia di Sukoharjo. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunwoo *Garment* Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT. Sunwoo *Garment* Indonesia hendaknya untuk mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja fisik yang berupa penerangan, tata ruang, warna, sirkulasi dan tingkat kebisingan yang ada didalam perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT. Sunwoo *Garment*

Indonesia hendaknya dapat meningkatkan kemampuan pemimpin yang mendengarkan saran/ide bawahan, menghargai bawahan, dan karyawan harus memiliki hubungan harmonis sesama karyawan lainnya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik didalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., Alomohammedsaleh, Z., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. f(2021). A Study Of The Effects Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, And Work-Life Balance On Saudi Female Teachers' Performance In The Public Education Sector With Job Satisfaction As A Moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486–503.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, T., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja The Effect Of Non-Physical Environment Work On Employee. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 6645–6651.
- Rivai, Veithzal; Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*, 09(02). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000351>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT Indeks