

## RESEARCH ARTICLE

## Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa

Dea Marliana Putri<sup>1\*</sup>, Ridlwan Muttaqin<sup>2</sup>, Ridho Riadi Akbar<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266.

Email: deamarliana@student.inaba.ac.id<sup>1</sup>, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id<sup>2</sup>, ridho.riadi@inaba.ac.id<sup>3</sup>

**Histori Artikel:**

Dikirim 1 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 10 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

**Suggested citation:**

Putri, D. M., Muttaqin, R., & Riadi Akbar, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 39–49. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3497>.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PrimaJaya Putra Sentosa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan deskriptif dan verifikatif, kuesioner disebarluaskan kepada 35 karyawan. Sampel penelitian sebanyak 35 karyawan diambil menggunakan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis verifikatif (ujji hipotesis), analisis koefisien determinasi, yang semuanya dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan data, menguji kebenaran hipotesis, dan mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

Kata Kunci: Work Life Balance; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

### Abstract

This study aims to analyze the effect of work life balance, work discipline and work environment on employee performance at PT PrimaJaya Putra Sentosa. This study uses a quantitative research method through a descriptive and verification approach, questionnaires were distributed to 35 employees. The research sample of 35 employees was taken using a purposive sampling technique. Data analysis methods used in this study include descriptive analysis, verification analysis (hypothesis testing), determination coefficient analysis, all of which are carried out using SPSS version 26 software. This analysis aims to describe the data, test the truth of the hypothesis, and measure the strength of the relationship between variables. The results of the study indicate that the work-life balance and work environment variables have a positive and significant relationship with employee performance, while the work discipline variable does not show a significant relationship.

Keyword: Work Life Balance; Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.

## RESEARCH ARTICLE

## 1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan suatu bisnis sangat bergantung pada kemampuan dan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan elemen vital dalam organisasi atau perusahaan, berperan sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan. Tingginya target dan permintaan menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang kompeten. Namun, peningkatan permintaan tersebut dapat memicu permasalahan, seperti penurunan kinerja karyawan, sebagaimana yang dialami oleh PT PrimaJaya Putra Sentosa. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *work-life balance*, yang mengacu pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja, yang mencerminkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku, juga berperan penting. Lingkungan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja, turut menjadi faktor yang signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah sejauh mana individu memberikan kontribusi terhadap organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu, kehadiran, serta sikap kerja sama (Adamy, 2016). Menurut Edison dalam Mardiani dan Widiyanto (2021), kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari aktivitas yang diukur berdasarkan kriteria tertentu dalam periode tertentu. Kinerja juga menjadi indikator utama keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Afandi dalam Nurdin *et al.* (2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan perilaku individu dalam melaksanakan tugas yang selaras dengan nilai dan etika perusahaan. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi seberapa baik individu bekerja dan berkontribusi terhadap organisasi, baik dalam bentuk produk, layanan, maupun pencapaian target. *Work-life balance* adalah keadaan di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kembuan *et al.*, 2021). Dalam pandangan karyawan, *work-life balance* mencakup kemampuan untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan keluarga secara seimbang.

Mardiani dan Widiyanto (2021) menyebutkan bahwa *work-life balance* merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan, sekaligus mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup. Almansyah Rundu Wonua *et al.* (2023) menambahkan bahwa *work-life balance* memungkinkan individu mengatur waktu dan prioritas secara harmonis, sehingga dapat mencapai kepuasan hidup yang lebih tinggi. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, *work-life balance* dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan tanpa mengorbankan salah satu aspek secara signifikan. Hasibuan (2020) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran individu untuk mematuhi aturan sebagai bagian dari tanggung jawabnya dalam organisasi. Disiplin kerja memastikan kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil yang optimal. Menurut Rumstikasany *et al.* (2020), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mendorong perubahan perilaku karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan. Wismawati *et al.* (2024) menjelaskan bahwa disiplin merupakan instrumen manajemen yang bertujuan mendorong karyawan untuk menaati norma sosial dan aturan perusahaan melalui sikap patuh, teratur, dan tertib. Ilmu dan Manajemen (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, metode, serta pengaturan kerja yang memengaruhi individu, baik secara perorangan maupun kelompok. Kumala dan Saputro (2024) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup sarana, prasarana, dan pengaturan kerja yang mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai kinerja optimal. Dengan menyediakan suasana kerja yang nyaman dan produktif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi tingkat pergantian pegawai, dan mencapai keberhasilan bisnis.

## RESEARCH ARTICLE

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Suatu instrumen dianggap valid jika memenuhi persyaratan minimum, yaitu apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ . Sebaliknya, jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

### 2.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:199) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi hasil penelitian, yaitu apakah pengukuran yang dilakukan berulang kali akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya atau diandalkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis reliabilitas internal dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7.

### 2.3 Analisis Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi memerlukan pemenuhan asumsi dasar agar hasilnya valid. Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data pada variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Menurut Sugiyono (2019:76), distribusi data yang normal merupakan syarat penting dalam analisis regresi. Ghazali (2018:91) menambahkan bahwa uji normalitas juga digunakan untuk memastikan bahwa residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Pedoman pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal.
- b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF):

- a) Jika nilai *Tolerance*  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai *Tolerance*  $< 0,1$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa varian residual dalam model regresi bersifat konstan (homoskedastisitas). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Pedoman pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas.

### 2.4 Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

- a) Menurut Ghazali (2018:88), uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan pengujian dilakukan berdasarkan nilai signifikansi:
- b) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- c) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis alternatif ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

## RESEARCH ARTICLE

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018:98) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan pengujian dilakukan berdasarkan nilai signifikansi:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis alternatif ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Hasil

Penelitian pada PT Primajaya Putra Sentosa ini mengangkat tiga variabel independen yaitu *work life balance* ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bersifat kuantitatif.

##### 3.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), *work life balance* ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan Kinerja Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,766	0,334	Valid
Y.2	0,732	0,334	Valid
Y.3	0,829	0,334	Valid
Y.4	0,910	0,334	Valid
Y.5	0,893	0,334	Valid
Y.6	0,797	0,334	Valid
Y.7	0,683	0,334	Valid
Y.8	0,813	0,334	Valid
Y.9	0,755	0,334	Valid
Y.10	0,854	0,334	Valid
Y.11	0,849	0,334	Valid
Pernyataan Work Life Balance	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X <sub>1</sub> .1	0,696	0,334	Valid
X <sub>1</sub> .2	0,826	0,334	Valid
X <sub>1</sub> .3	0,812	0,334	Valid
X <sub>1</sub> .4	0,201	0,334	Valid
X <sub>1</sub> .5	0,490	0,334	Valid
X <sub>1</sub> .6	0,738	0,334	Valid
X <sub>1</sub> .7	0,875	0,334	Valid
X <sub>1</sub> .8	0,756	0,334	Valid
Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X <sub>2</sub> .1	0,701	0,334	Valid
X <sub>2</sub> .2	0,749	0,334	Valid
X <sub>2</sub> .3	0,876	0,334	Valid
X <sub>2</sub> .4	0,564	0,334	Valid
X <sub>2</sub> .5	0,882	0,334	Valid
X <sub>2</sub> .6	0,886	0,334	Valid

## RESEARCH ARTICLE

X <sub>2</sub> .7	0,808	0,334	Valid
X <sub>2</sub> .8	0,784	0,334	Valid
X <sub>2</sub> .9	0,837	0,334	Valid
X <sub>2</sub> .10	0,845	0,334	Valid
Pertanyaan Lingkungan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X <sub>3</sub> .1	0,922	0,334	Valid
X <sub>3</sub> .2	0,930	0,334	Valid
X <sub>3</sub> .3	0,878	0,334	Valid
X <sub>3</sub> .4	0,869	0,334	Valid
X <sub>3</sub> .5	0,545	0,334	Valid
X <sub>3</sub> .6	0,850	0,334	Valid
X <sub>3</sub> .7	0,628	0,334	Valid
X <sub>3</sub> .8	0,461	0,334	Valid

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan setiap indikator dalam variabel Kinerja Karyawan (Y), *Work Life Balance* (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>). Mempunyai nilai r hitung > dari nilai r tabel yang berarti seluruh item telah memenuhi syarat validitas.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan (Y), *work life balance* (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut.

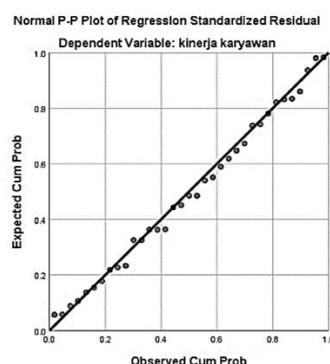
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0,945	0,60	11	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X <sub>1</sub> )	0,882	0,60	7	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,934	0,60	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,906	0,60	8	Reliabel

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dinyatakan bahwa nilai cronbach's Alpha pada seluruh item dari variabel Kinerja Karyawan (Y), *Work Life Balance* (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan konsisten atau reliabel.

### 3.1.3 Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas kinerja karyawan (Y), *work life balance* (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Uji Normalitas

## RESEARCH ARTICLE

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa penelitian sesuai dengan asumsi normalitas. Hal ini terlihat pada gambar grafik menunjukkan bahwa data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal sehingga dapat dikatakan data distribusi normal.

### 3.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel berikut ini akan menggambarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan terhadap variabel *Work life balance* ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ), disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	-2.435	2.311		-1.054	.300
Work Life Balance	.009	.108	.022	.085	.933
Disiplin Kerja	.121	.066	.443	1.847	.074
Lingkungan kerja	-.034	.084	-.102	-.401	.691

a. Dependen variable : Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis pada tabel, nilai signifikansi (Sig) untuk masing-masing variabel independen *Work Life balance* ( $X_1$ ) sebesar 0,933, disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,074, dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,691 menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai Sig kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan. Artinya, asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

### 3.1.5 Uji multikolinearitas

Berikut hasil uji multikolinearitas yang dilakukan terhadap variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (constant)	1.195	4.286		.279	.782		
Work Life Balance	.899	.201	.584	4.474	.000	.407	2.485
Disiplin Kerja	.111	.122	.111	.915	.367	.472	2.120
Lingkungan kerja	.331	.156	.272	2.155	.043	.420	2.380

a. Dependen variable : Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai TOL untuk variabel *Work Life Balance*, *Disiplin Kerja*, dan *Lingkungan Kerja* masing-masing adalah 0,407, 0,472, dan 0,420. Sementara itu, nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut adalah 2,485, 2,120, dan 2,380. Karena semua nilai  $TOL > 0,1$  dan nilai  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi yang digunakan. Artinya, asumsi tidak adanya multikolinearitas terpenuhi.

## RESEARCH ARTICLE

**3.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua atau lebih variabel independen (prediktor) dengan satu variabel dependen (kriteria). Tujuannya adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk membuat model prediksi. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda untuk menilai pengaruh *work life balance* ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT PrimaJaya Putra Sentosa.

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1.195	4.286		.279	.782
Work Life Balance ( $X_1$ )	.899	.201	.584	4.474	.000
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	.111	.122	.111	.915	.367
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	.331	.156	.272	2.115	.043
a. Dependen variable : Kinerja ( $Y$ )					

Berdasarkan hasil analis regresi berganda pada tabel di atas, persamaan yang diturunkan pada penelitian ini adalah  $Y = 1.195 + 0,899 X_1 + 0,683 X_2 + 0,331 X_3 + e$ . Konstanta ( $\alpha$ ) pada persamaan tersebut adalah sebesar 1.195. hal ini menunjukkan bahwa nilai semua variabel independen *work life balance* ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) semuanya 0, maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) diperkirakan sama dengan 1.195. oleh karena itu dapat disimpulkan, jika tidak ada pengaruh dari faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan secara rata-rata akan berada di angka 1.195.

**3.1.7 Uji Parsial**

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari penjelasannya sebagai berikut.

Tabel 6. Uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1.195	4.286		.279	.782
Work Life Balance ( $X_1$ )	.899	.201	.584	4.474	.000
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	.111	.122	.111	.915	.367
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	.331	.156	.272	2.115	.043
a. Dependen variable : Kinerja ( $Y$ )					

Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,474, 0,915, dan 2,115. Sedangkan nilai t-kritis dari tabel 2,040. Dengan melihat nilai-nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Namun baik *work life balance* ( $X_1$ ) maupun lingkungan kerja ( $X_3$ ) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**3.1.8 Uji Simultan**

Uji parsial dilakukan untuk menguji secara individual pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil dari uji F.

Tabel 7. Uji Simultan

Model	Anovaa				
	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	852.672	3	284.244	37.734	.000 <sup>b</sup>

## RESEARCH ARTICLE

Residual	233.499	31	7.532
Total	1086.171	34	
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan			
b. predictors : (constant), lingkungan kerja, disiplin kerja, <i>work life balance</i>			

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 37.734 melewati besarnya nilai F-kritis yaitu sebesar 2,901. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3.1.9 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar proporsi variasi total dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi bersama-sama dari semua variabel independen dalam model regresi. Berikut ini adalah hasilnya.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.785	.784	2.74449
a. predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, <i>Work Life Balance</i>				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Nilai R-square sebesar 0,785 menunjukkan bahwa model regresi yang kita gunakan dapat menjelaskan 78,5% dari total variasi kinerja karyawan. Dengan kata lain, perubahan pada variabel keseimbangan kerja-hidup, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 78,5% dari perubahan pada kinerja karyawan. Sisanya, 21,5% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

## 3.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PrimaJaya Putra Sentosa. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Almansyah *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, sebagaimana juga ditegaskan oleh Kembuan *et al.* (2021). PT. PrimaJaya Putra Sentosa, kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja dan program kesejahteraan karyawan sangat diperlukan untuk mendukung keseimbangan ini dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Deisti dan Muttaqin (2023), yang menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam memastikan karyawan dapat mencapai target kerja secara efektif. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, yang pada akhirnya menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas (Ilmu & Manajemen, 2019). Dalam kasus PT. PrimaJaya Putra Sentosa, peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui pengawasan yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggaran, serta penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kumala dan Saputro (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Mardiani dan Widiyanto (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung aktivitas karyawan akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.

## RESEARCH ARTICLE

PT. PrimaJaya Putra Sentosa perlu mengevaluasi kondisi lingkungan kerja dengan meningkatkan fasilitas fisik, mengatur ruang kerja yang ergonomis, dan memperkuat hubungan antar karyawan melalui kegiatan tim atau pelatihan komunikasi. Hasil uji parsial (*ujji t*) dan simultan (*ujji F*) menunjukkan bahwa *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian Rumstikasany *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Wismawati *et al.* (2024), yang menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. PrimaJaya Putra Sentosa perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, memperkuat budaya disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan seorang karyawan tidak selalu berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, sehingga karyawan yang disiplin belum tentu memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang disiplin. Sebaliknya, penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, di mana semakin baik keseimbangan yang tercapai, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas. Penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut dapat saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan.

PT PrimaJaya Putra Sentosa disarankan untuk memberikan umpan balik yang efektif dan konstruktif kepada karyawan secara berkala. Umpan balik yang tidak hanya berfokus pada kesalahan tetapi juga pada pencapaian dapat membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sekaligus meningkatkan motivasi dan kinerja. Meskipun disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan tetap perlu mempertahankan tingkat kedisiplinan yang telah ditetapkan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan kajian lebih mendalam untuk mengidentifikasi faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kompetensi karyawan, dan dukungan kepemimpinan, sehingga dapat dirumuskan strategi yang lebih komprehensif untuk mencapai tujuan kinerja yang optimal. Untuk meningkatkan *work-life balance*, perusahaan dapat menyediakan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti jam kerja fleksibel, cuti yang memadai, dan program kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan yang optimal antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, membangun komunikasi yang efektif antar tim, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif serta apresiatif. Lingkungan kerja yang positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal dan memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan.

## RESEARCH ARTICLE

**5. Referensi**

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16-21.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Deisti, I., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2786-2794. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1732>.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35510>.
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2846-2855. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2976>.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440-1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>.
- Muttaqin, R., Indrianti, R. P., Siddiq, A. M., Wijaya, F., & Jaya, R. C. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 01-09.
- Nurdin, A., Muttaqin, R., & Dayona, G. (2024). Pengaruh Self-efficacy, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2116-2127. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2540>.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Riyanti S, B. C. (2024). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRAWORLD JAKARTA BARAT* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana-Menteng).
- Rumstikasany, R. A., Nurahaju, R., & Nurcholis, G. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Prosiding Temu Ilmiah Nasional Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah "Peran Psikologi dalam Menyiapkan SDM Bidang Maritim pada Era New Normal"*, 120.

## RESEARCH ARTICLE

Wismawati, I., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2143-2153. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>.

Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 16-29. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.351>.