

Pengaruh *Work Life Balance*, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Juanindo Perkasa

Adinda Salsabila ^{1*}, Ridlwan Muttaqin ², Listri Herlina ³

^{1*2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno- Hatta No. 488, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266.

Email: adindasalsabila@student.inaba.ac.id ^{1*}, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id ², listri.herlina@inaba.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 15 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 25 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:

Salsabila, A., Muttaqin, R., & Herlina, L. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Juanindo Perkasa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 219–229. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3603>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work Life Balance, Program Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Juanindo Perkasa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari pegawai PT Juanindo Perkasa sebanyak 124 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus slovin dengan Tingkat signifikan 0,10 yang berjumlah 56 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik statistik seperti analisis deskriptif, analisis validasi, analisis koefisien determinasi, pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan menggunakan program SPSS 26. Penelitian menunjukkan bahwa work life balance mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Work Life Balance, Program Pelatihan, Lingkungan Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This study aims to examine the effect of Work Life Balance, Training Programs, Work Environment on Employee Performance at PT Juanindo Perkasa. The research method used is a quantitative approach. The study population consisted of 124 employees of PT Juanindo Perkasa. The research sample was determined using the Slovin formula with a significance level of 0.10 totaling 56 people. The data collection technique used was questionnaire observation. The collected data were then analyzed using statistical techniques including descriptive analysis, verification analysis, determination coefficient analysis and partial and simultaneous hypothesis testing using the SPSS 26 program. The results of the study showed that Work Life Balance had a significant effect on employee performance, Training Programs had a significant effect on employee performance, Work Environment had a significant effect on employee performance, and Work Life Balance, Training Programs, Work Environment together had a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: Competence; Accountability; Apip Performance; Partial Least Squares.

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan memerlukan strategi yang efektif untuk bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), program pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan pada PT Juanindo Perkasa mengidentifikasi beberapa masalah terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Hasil survei menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kinerja, sementara program pelatihan yang tidak optimal dan lingkungan kerja yang tidak mendukung turut berkontribusi terhadap penurunan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan di PT Juanindo Perkasa antara tahun 2021 hingga 2023, dengan rata-rata nilai kinerja yang berada di bawah target yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil survei, ketidakseimbangan *work-life balance* memiliki dampak negatif terhadap kinerja, mengingat karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun program pelatihan dan pengembangan karyawan memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan, terdapat sejumlah karyawan yang kurang termotivasi. Selain itu, faktor lingkungan kerja termasuk pencahayaan, ventilasi, dan hubungan antar karyawan berperan signifikan dalam menentukan kinerja. Beberapa area kerja yang kurang memadai menyebabkan gangguan konsentrasi, yang turut menghambat produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, program pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta meningkatkan efektivitas dan daya saing perusahaan.

Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh perusahaan melalui wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tetap mempertimbangkan norma-norma moral, hukum, dan etika. Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kualitas mengacu pada tingkat kebaikan atau keburukan hasil kerja, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil yang dicapai. Hasibuan (2017) dalam Muhdar (2020) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dalam waktu tertentu. Kinerja menjadi indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan pegawai atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dennira dan Ekowati (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kebijakan yang ditawarkan oleh organisasi untuk membantu karyawan mengurangi tekanan dan konflik multi-peran dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Lockwood dalam Wardani dkk (2021) mengartikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang tercapai dalam keadaan yang seimbang. Shabrina dan Zenita (2019) menambahkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan upaya individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan keluarga, agar tidak terjadi konflik yang dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas hidupnya. Kasmir (2017) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, serta sikap yang diperlukan dalam pekerjaan. Dessler (2015) mendefinisikan pelatihan sebagai prosedur untuk mengajarkan karyawan baru atau yang telah memiliki kompetensi dasar dan memberikan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan Widodo (2015) menjelaskan bahwa pelatihan adalah serangkaian aktivitas terstruktur untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan agar karyawan memiliki kinerja yang lebih baik di bidangnya.

RESEARCH ARTICLE

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan metode untuk mengajarkan karyawan tentang hal-hal baru atau memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas di lapangan. Nitisemito dalam Enny (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dibebankan. Sutrisno (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang bekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antar karyawan. Sedarmayanti (2017) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh alat dan bahan yang digunakan, kondisi sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan dan kehidupan perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan yang buruk dapat menghambatnya.

2. Metode Penelitian

2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang diperoleh selama penelitian merupakan data yang valid, menggunakan alat ukur yang dipilih (kuesioner). Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka pernyataan dianggap tidak valid.

2.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan dengan objek yang sama menunjukkan konsistensi terhadap seluruh pernyataan. Reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien α Cronbach (α), yang merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien α Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60. Jika kriteria ini terpenuhi, maka kuesioner dianggap reliabel.

2.3 Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik. Menurut Ridwan (2015), "Pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-temsinya." Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 26 dengan uji asumsi klasik sebagai berikut:

2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel gangguan atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka distribusi data dianggap tidak normal, sedangkan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, distribusi data dianggap normal.

2.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gani dan Amalia (2018), uji heteroskedastisitas menguji kondisi di mana varian nilai sisa tidak sama (unequal) antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian dan nilai sisa antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya adalah sama (equal), maka kondisi ini disebut

RESEARCH ARTICLE

homoskedastisitas, yang berarti tidak ada heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya terjadi heteroskedastisitas.

2.6 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Untuk menguji multikolinearitas, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinearitas.

2.7 Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2017), uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak, yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2.8 Uji f (Simultan)

Menurut Ghazali (2018), uji f-statistik digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas dalam model memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Jika nilai F lebih besar dari 4, maka H_0 ditolak pada tingkat kepercayaan 5%, yang berarti hipotesis alternatif diterima, dan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian yang dilakukan di PT Juanindo Perkasa ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 124 karyawan. Penelitian ini menerapkan analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden.

3.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan, *Work-Life Balance*, Program Pelatihan, dan Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r hitung	r tabel	Sig. 2 tailed	Sig. 2 tailed <0,05	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.482	0.259	0,000	<0,05	Valid
	Y.2	0.600	0.259	0,001	<0,05	Valid
	Y.3	0.481	0.259	0,002	<0,05	Valid
	Y.4	0.275	0.259	0,003	<0,05	Valid
	Y.5	0.167	0.259	0,004	<0,05	Valid
	Y.6	0.504	0.259	0,005	<0,05	Valid
	Y.7	0.587	0.259	0,006	<0,05	Valid
	Y.8	0.375	0.259	0,007	<0,05	Valid
	Y.9	0.453	0.259	0,008	<0,05	Valid

RESEARCH ARTICLE

	Y.10	0.258	0.259	0,009	<0,05	Valid
Work Life Balance	X1.1	0.335	0.259	0,010	<0,05	Valid
	X1.2	0.446	0.259	0,011	<0,05	Valid
	X1.3	0.725	0.259	0,012	<0,05	Valid
	X1.4	0.604	0.259	0,013	<0,05	Valid
	X1.5	0.258	0.259	0,014	<0,05	Valid
	X1.6	0.437	0.259	0,015	<0,05	Valid
Program Pelatihan	X2.1	0.180	0.259	0,016	<0,05	Valid
	X2.2	0.380	0.259	0,017	<0,05	Valid
	X2.3	0.787	0.259	0,018	<0,05	Valid
	X2.4	0.787	0.259	0,019	<0,05	Valid
	X2.5	0.166	0.259	0,020	<0,05	Valid
	X2.6	0.216	0.259	0,021	<0,05	Valid
	X2.7	0.542	0.259	0,022	<0,05	Valid
	X2.8	0.762	0.259	0,023	<0,05	Valid
	X2.9	0.208	0.259	0,024	<0,05	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.586	0.259	0,025	<0,05	Valid
	X3.2	0.753	0.259	0,026	<0,05	Valid
	X3.3	0.663	0.259	0,027	<0,05	Valid
	X3.4	0.290	0.259	0,028	<0,05	Valid
	X3.5	0.611	0.259	0,029	<0,05	Valid
	X3.6	0.742	0.259	0,030	<0,05	Valid
	X3.7	0.237	0.259	0,031	<0,05	Valid
	X3.8	0.119	0.259	0,032	<0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, Dapat disimpulkan seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), Work (X1), program pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) memenuhi syarat validitas.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas kinerja karyawan, Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	r - tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,641	0,60	Reliabel
Work Life Balance	0,628	0,60	Reliabel
Program Pelatihan	0,701	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,696	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Work Life Balance (X1), Program Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) telah memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai Alfa Cronbach masih lebih besar dari 0,60, memenuhi persyaratan reliabilitas.

3.1.3 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Kinerja Karyawan, Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93394234
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.057
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)^e	Sig.	.277
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.266
	Upper Bound	.289

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

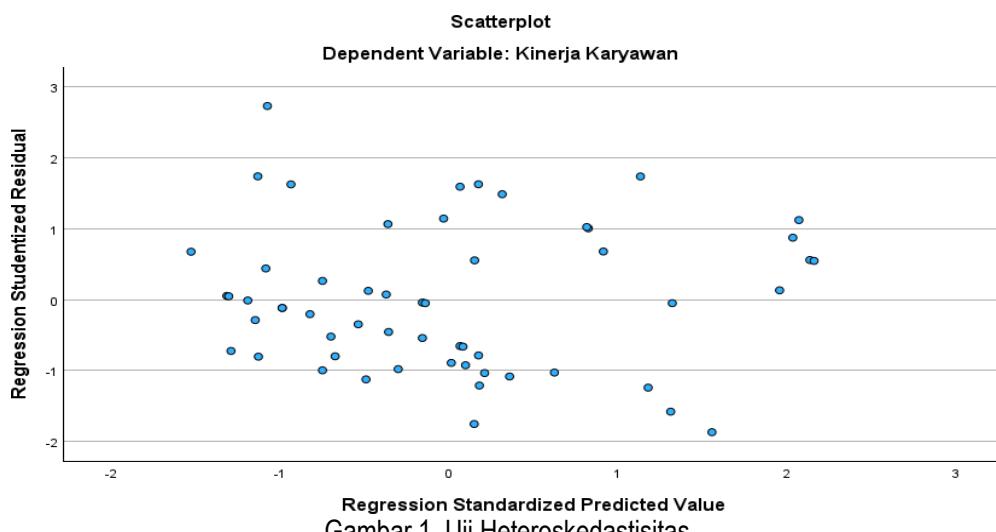
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, terlihat bahwa nilai probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200, lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut berdistribusi normal.

3.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah tabel uji heteroskedastisitas Kinerja Karyawan, Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik yang terdapat pada gambar tersebut secara merata dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

RESEARCH ARTICLE

3.1.5 Uji Multikolinearitas

Dibawah ini adalah tabel hasil uji multikolinearitas Kinerja Karyawan, Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.135	2.354	3.031	.004		
	Pengaruh WLB	.234	.141	.243	1.658	.103	.706
	Prog. Pelatihan	.199	.122	.201	1.636	.108	.999
	Ling. Kerja	.219	.135	.237	1.621	.111	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis menggunakan SPSS, nilai *Work-Life Balance* (X1) yang diperoleh adalah 0,706, *Program Pelatihan* (X2) mencapai 0,999, dan *Lingkungan Kerja* (X3) juga berada pada angka 0,706, semuanya berada di atas ambang batas 0,1. Selain itu, nilai VIF untuk *Work-Life Balance* (X1) sebesar 1,417, *Program Pelatihan* (X2) sebesar 1,001, dan *Lingkungan Kerja* (X3) sebesar 1,417, yang kesemuanya lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3.1.6 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance*, *Program Pelatihan*, dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.135	2.354	3.031	.004		
	Pengaruh WLB	.234	.141	.243	1.658	.103	.706
	Prog. Pelatihan	.199	.122	.201	1.636	.108	.999
	Ling. Kerja	.219	.135	.237	1.621	.111	1.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 7,135 + 0,234 (X1) + 0,199 (X2) + 0,219 (X3) + e$. Rumus tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variabel *Work-Life Balance*, *Program Pelatihan*, dan *Lingkungan Kerja* adalah 0 dan kemudian meningkat secara positif, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan *Kinerja Karyawan* sebesar 7,135 satuan.

3.1.7 Uji t (Parsial)

Berikut adalah hasil uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

RESEARCH ARTICLE

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.135	2.354		3.031	.004
Pengaruh WLB	.234	.141	.243	1.658	.003
Prog. Pelatihan	.199	.122	.201	1.636	.008
Ling. Kerja	.219	.135	.237	1.621	.111

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t* (parsial), diperoleh bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai *t hitung* sebesar 1.658 dengan nilai signifikansi 0.003. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, variabel *Program Pelatihan* (X2) memiliki nilai *t hitung* sebesar 1.636 dengan nilai signifikansi 0.008. Karena nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0.05, maka *Program Pelatihan* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *t hitung* sebesar 1.621 dengan nilai signifikansi 0.111. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, secara parsial, *Work Life Balance* (X1) dan *Program Pelatihan* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja (X3) tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

3.1.8 Uji f (Simultan)

Hasil uji *f* (simultan), diperoleh nilai *f hitung* sebesar 4.700, yang lebih besar dari nilai *f tabel* sebesar 3.18, dengan nilai signifikansi sebesar 0.006. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel *Work Life Balance* (X1), *Program Pelatihan* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Uji f (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.808	3	76.936	4.700	.006b
Residual	851.175	52	16.369		
Total	1081.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Ling. Kerja, Prog. Pelatihan, Pengaruh WLB

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *f hitung* sebesar 4.700 yang lebih besar dari nilai *f tabel* sebesar 3.18 ($4.700 > 3.18$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kolaborasi Tim (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kolaborasi Tim (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *f hitung* sebesar 4.700 yang lebih besar dari nilai *f tabel* sebesar 3.18 ($4.700 > 3.18$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor,

RESEARCH ARTICLE

termasuk disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kolaborasi tim. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Bela (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan dan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan tata letak, tetapi juga suasana kerja yang kondusif.

Selain itu, kolaborasi tim menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Darmawan dan Muttaqin (2023), kerja sama yang baik antar anggota tim dapat menciptakan sinergi yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Kolaborasi tim yang efektif memungkinkan karyawan untuk saling mendukung, berbagi ide, dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hasil penelitian ini juga relevan dengan studi yang dilakukan oleh Meilani dan Muttaqin (2024), yang menemukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan faktor-faktor lain seperti pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada ketiga faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebagai implikasi praktis, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan mendorong kolaborasi tim yang efektif. Langkah ini dapat mencakup penerapan kebijakan yang mendukung kedisiplinan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja sama antar karyawan. Dengan mengacu pada referensi seperti Afandi (2018), Hasibuan (2019), dan Mangkunegara (2021), dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kolaborasi tim, merupakan kunci utama untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Perusahaan yang mampu mengelola faktor-faktor ini dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif dalam mencapai tujuan organisasinya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan di PT Juanindo Perkasa, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti bahwa ketika *Work Life Balance* meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *Work Life Balance* menurun, kinerja karyawan akan ikut menurun. Selain itu, variabel Program Pelatihan (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), di mana program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Namun, variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai signifikansi uji t lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya Lingkungan Kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, mungkin karena adanya faktor lain yang lebih dominan seperti motivasi intrinsik atau gaya kepemimpinan.

Secara simultan, variabel *Work Life Balance* (X1), Program Pelatihan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji f menunjukkan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan *Work Life Balance*, pelaksanaan program pelatihan yang baik, dan pengelolaan lingkungan kerja yang efektif secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan *Work Life Balance* dan Program Pelatihan sebagai prioritas utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara faktor Lingkungan Kerja dapat dievaluasi lebih lanjut untuk memahami kendala yang mungkin terjadi.

5. Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1861-1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46-61.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795-2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>.
- 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>.
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Lestari, F., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Promosi DAN Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pond's Di Tiktok Shop.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410>.
- Malau, M. L., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(2), 84-99. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i2.1810>.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*.

RESEARCH ARTICLE

Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32-49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>.

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.

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.

Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *VALUES*, 1(4).

Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022, January). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 170-174).

Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378-383.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.

Suku, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Mnc Investama Tbk (studi pada divisi sosial media dan media manajemen). *eProceedings of Management*, 9(3).

Yuliani, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia.