



PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG CIBINONG

Cecep, Angka Utama, Dede Mulyana, Widodo

Dosen Prodi Manajemen dan Kewirausahaan Universitas IPWIJA

E-mail: cecep_sidin@yahoo.co.id

Abstrack

This study analyzes the effect of Work Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT Pos Indonesia Cibinong Branch Office. From a population of 53 randomly selected employees, multiple linear regression analysis was used with the F Test, t Test, and Dominance Test at the 5% level. The results show that the three variables have a significant effect on employee performance: F test results in F count 57.950, greater than Ftable 2.794. The t test shows the significance value: Work Life Balance (0.005), Work Discipline (0.000), and Work Environment (0.002), all below 0.05.

Keywords : *Effect of Work Life Balance, Work Discipline, Work Environment.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Cibinong. Dari populasi 53 pegawai yang dipilih secara acak, digunakan analisis regresi linier berganda dengan Uji F, Uji t, dan Uji Dominan pada taraf 5%. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan: Uji F menghasilkan F hitung 57.950, lebih besar dari Ftabel 2.794. Uji t menunjukkan nilai signifikansi: Work Life Balance (0.005), Disiplin Kerja (0.000), dan Lingkungan Kerja (0.002), semuanya di bawah 0.05.

Kata Kunci : Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Faktor manusia merupakan pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional, dan kemampuan SDM yang baik berkontribusi terhadap hasil yang optimal. Tanpa dukungan SDM yang berkualitas, efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan dapat terhambat (Umar, 2023). Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus untuk menjaga loyalitas karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam perusahaan. Manajemen SDM berperan dalam pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa perusahaan dapat bersaing di pasar. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi adalah

kunci untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memperhatikan faktor emosional karyawan (Umar, 2023).

Berdasarkan data absensi karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Cibinong tahun 2021, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih belum stabil, menunjukkan kurangnya profesionalisme dalam menjalankan tanggung jawab. Hal ini mencerminkan ketidakmampuan karyawan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Survei pra penelitian mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan promosi jabatan, bantuan atasan, dan dukungan rekan kerja berkontribusi pada kinerja karyawan. Hasil menunjukkan adanya respon negatif yang mencerminkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Lingkungan kerja yang baik, jika dikelola dengan tepat, dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja (Surwandi & Daryanto, 2021).

Work Life Balance (WLB) adalah kondisi di mana individu dapat mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa terjadi konflik. WLB yang baik meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Nawarcono & Setiono, 2021). Namun, hasil survei menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kesulitan dalam mengelola kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Kinerja karyawan diukur dari hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas di organisasi. Kinerja bukan hanya karakteristik individu, tetapi juga merupakan manifestasi dari kemampuan yang dimiliki (Priansa, 2017). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja memiliki pengaruh yang bervariasi (Asari Achmad F, 2022; Maria Ulfa Yunita et al., 2022; Ariyansi Nur I & Kurnia M, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cabang Cibinong.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pengembangan Hipotesis

Work Life Balance dan Kinerja Karyawan Menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dalam kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. *Work Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggung jawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *Work Life Balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka ditempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya Menurut Loockwood dalam Wardani skk (2021:7).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu Pratiwi Jihan dan Fatoni Fandi (2023) Hasil penelitian menunjukkan: Besaran t-statistik pada keberpengaruh *Work Life Balance* pada kinerja karyawan ialah $2,931 > 1,96$. Hasil tersebut menandakan terdapat signifikansi keberpengaruh pada variabel *Work Life Balance* terhadap kinerja.

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Menurut Hasibuan (2020:193).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusmewahni, Cahyadi Willy dan Suci Ramadhani Rizki (2023) Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat berpengaruh signifikan, dapat pula berpengaruh tidak signifikan. Namun dari hasil yang didapatkan lebih banyak yang berpengaruh signifikan dibandingkan hasil yang tidak signifikan.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

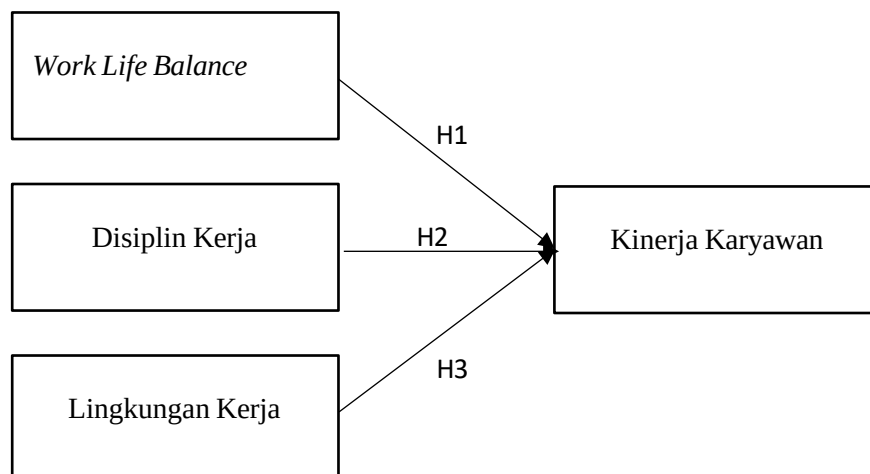
dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Waworundeng Tommy, A Areros William dan Rumawas Wehelmina (2021). Berdasarkan hasil Hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,269, dengan nilai T-statistik $2,338 > 1,96$, dan P-value $0,020 < 0,05$. Maka Hipotesis diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Work Life Balance (X1) menurut Laila Meiliyandrie Indah Wardani (2021) adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bagi karyawan, ini berarti mampu mengelola tugas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Sementara itu, perusahaan melihat Work Life Balance sebagai tantangan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat fokus dan memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan perusahaan.	- <i>Work Interference with Personal Life</i> - <i>Personal Life Linterference with Work</i> - <i>Personal Life Enchancement of Work</i>

Disiplin Kerja (X2) menurut Hasibuan (2020) menunjukkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil optimal. Disiplin juga mendorong gairah, semangat kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.	- Frekuensi Kehadiran - Tingkat Kewaspadaan - Ketaatan pada Standar Kerja - Ketaatan pada peraturan Kerja - Etika Kerja
Lingkungan Kerja (X3) Menurut afandi (2021:66) Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.	- Suasana Kerja - Hubungan dengan rekan kerja - Tersedianya Fasilitas atau perlengkapan kerja
Kinerja Karyawan (Y1) Suatu Perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas. Hal ini tersetub dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020)	- Kualitas Kerja - Kuantitas - Ketetapan waktu - Efektivitas - Kemandirian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan di PT Pos Indonesia perusahaan ini merupakan salah satu dari BUMN tertua di Indonesia yang berlokasi JL. Tegar Beriman B4 No. 7, Pekansari Kec.Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16915. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT Pos Indonesia kantor Cabang Cibinong yang berjumlah 115 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dengan margin error 10% menjadi 53 populasi yang akan dijadikan sample pada penelitian ini.

Metode Analisis

Data penelitian berasal dari kuesioner ditabulasi dan dianalisis dengan regresi linier ganda. Sebelumnya dilakukan uji instrumen (kuesioner) penelitian yaitu validitas reliabilitas. Validitas terpenuhi manakaa nilai korelasi indikator $> 0,3509$ dan reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,6$. Langkah berikutnya uji persyaratan analisis yaitu melalui uji asumsi. Normalitas secara grafik dengan normal p-p plot terpenuhi jika residual grafik mengikuti garis diagonal. Multikolinieritas menggunakan tolerance dan VIF terpenuhi jika tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Heteroskedastisitas menggunakan garifk scatter terpenuhi jika residual terbesar acak. Autokorelasi menggunakan data Durbin Watson terpenuhi jika nilai antara 1,420 s.d 1,6785. Analisis dilanjutkan dengan uji model menggunakan koefisien determinasi dan uji-F model laya R- Square lebih dari 0,25 dan sig F $< 0,05$. Terakhir ini hipotesis menggunakan koefisien dari regersi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ dan nilai probabilitas t (sig.t). koefisien regresi menunjukkan arah oengaruh sedangkan signifikan atau hipotesis diterima jika Sig. T kurang dari $\alpha = 0.05$.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

PT Pos Indonesia memiliki visi dan misi untuk mengembangkan masyarakat dan perkembangan teknologi. Penelitian ini dilakukan terhadap 53 karyawan PT Pos Indonesia dengan kriteria karakteristik berdasarkan jenis kelamin, tentang usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Parameter	Jumlah	%
Usia	- 18 – 25 Tahun	28	52,8%
	- 26 – 35 Tahun	20	37,7%
	- 36 – 45 Tahun	5	9,4%
	- Laki Laki	26	49,1%
Jenis Kelamin	- Perempuan	27	50,9%
Lama Bekerja	- 0 – 5 Tahun	29	54,7%
	- 6 – 10 Tahun	23	43,4%
	- 11-15 Tahun	1	1,9%
	- SMA/SMK	45	84,9%
Pendidikan Terakhir	- Diploma (2)	1	1,9%
	- Diploma (3)	2	3,8%
	- Sarjana (S1)	5	9,4%

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 2. Karakteristik Responden

Pertanyaan	Corrected item – Total Correlation	Cronbach’s Alpha	Pertanyaan	Corrected Item – Total Correlation	Cronbach’s Alpha
Work Life balace			Disiplin Kerja		
X1.1	.615	.877	X2.1	.584	.853
X1.2	.356		X2.2	.443	
X1.3	.573		X2.3	.586	
X1.4	.573		X2.4	.511	
X1.5	.723		X2.5	.483	
X1.6	.687		X2.6	.560	
X1.7	.723		X2.7	.734	
X1.8	.590		X2.8	.542	
X1.9	.687		X2.9	.514	
X1.10	.481		X2.10	.619	
Lingkungan kerja			Kinerja Karyawan		
X3.1	.702	.905	Y1.1	.625	.901
X3.2	.683		Y1.2	.666	
X3.3	.676		Y1.3	.756	
X3.4	.600		Y1.4	.711	
X3.5	.687		Y1.5	..767	
X3.6	.652		Y1.6	.773	
X3.7	.830		Y1.7	.768	
X3.8	.706		Y1.8	.513	
X3.9	.582		Y1.9	.468	
X3.10	.510		Y1.10	.673	

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji instrumen penelitian. Indikator pada masing – masing variabel valid dengan nilai korelasi paling rendah adalah 356. Masing - ,asing variabel reliabel dengan cronbach's alpha terendah 0.853.

Uji Persyaratan Analisis

Tabel 4 menunjukkan hasil uji persyaratan analisis melalui uji asumsi klasik. Normalitas terpenuhi, tidak terjadi , multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Bentuk Uji	Alat	Hasil	Keputusan
Normalitas	Grafik P-P Plot	Nilai Residual berada di sekitar garis diagonal grafik	Normal

Multikolinieritas	Toleranse & VIF	Tolerance = VIF =	Monokolinieritas
Heteroskedastisitas	Scatter Plot	Nilai Residual menyebar acak pada grafik	Monoskedastisitas
Autokorelasi	Durbin Watson	2.09	Tidak terjadinya Autokorelasi

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 5. Koefisien Regresi dan Determinasi

Dependen	Independen	B	t	Sig t	R Square	F	Sig F
Kinerja Karyawan	(Constant)	13.919	6.552	.000	.780	57.950	.000
	<i>Work Life Balance</i>	-.168	-2.933	.005			
	Disiplin	.515	5.799	.000			
	Lingkungan Kerja	.286	3.299	.002			

Sumber : Data diolah, 2025

Uji Model dan Hipotesis

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.780. Nilai $R^2 = 0.78$ dan nilai Adjusted R Square sebesar 0.767. menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan dan digunakan untuk menguji hipotesis *Work Life Balance*, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Cibinong.

Uji Persyaratan Analisis

Tabel 4 menunjukkan hasil uji persyaratan analisis melalui uji asumsi klasik. Normalitas terpenuhi, tidak terjadi , multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi. Diidentifikasi bahwa persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut : $Y = 13.919 + -0.168X_1 + 0.515X_2 + 0.286X_3$. T-hitung Variabel *Work Life Balance* = -2.933 dan probabilitas = 0.005 menunjukkan signifikansi hasil pengujian. Hipotesis pertama ditolak sehingga koefisien regresi -0.168 yang menunjukkan arah negatif dapat diinterpretasikan yaitu *Work Life Balance* secara negatif mempengaruhi Kinerja Karyawan. T- hitung Variabel Disiplin = 5.799 dan probabilitas = 0.000 menunjukkan signifikansi hasil pengujian. Hipotesis kedua diterima sehingga koefisien regresi 0.515 yang menunjukkan arah positif dapat diinterpretasikan yaitu Disiplin secara positif mempengaruhi Kinerja. T-hitung variabel Lingkungan Kerja = 3.299 dan probabilitas = 0.002 menunjukkan signifikansi hasil pengujian. Hipotesis ketiga diterima sehingga koefisien regresi 0.286 yang menunjukkan arah positif dapat diinterpretasikan yaitu Lingkungan Kerja secara positif mempengaruhi Kinerja.

PEMBAHASAN

Pengukuran Variabel Penelitian Dilakukan Dengan Menggunakan Kuesioner Yang Dikembangkan Dari Indikator Pada Masing-Masing Variabel Penelitian. Dari Hasil Uji Validitas Terhadap Masing-Masing Variabel Penelitian Ditemukan Bahwa Seluruh Item Pernyataan Pada Setiap Variabel Telah Valid. Melalui Uji Reliabilitas Ditemukan Bahwa Seluruh Butir Pernyataan Yang Telah Valid Pada Masing-Masing Variabel Penelitian Dapat Dibuktikan Reliabilitasnya.

Karena Kuesioner Telah Valid Dan Reliabel Maka Kuesioner Penelitian Merupakan Alat Yang Handal Untuk Mengukur Masing-Masing Variabel Penelitian. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan cenderung baik.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel *Work Life Balance*, diperoleh bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Cibinong. Hasil uji ini didapat dari olah data penyebaran kuesioner berdasarkan indikator sebelumnya pada bab 2. Hasil penelitian signifikan memiliki nilai sebesar 0.005 yang mempengaruhi Y (Kinerja Karyawan) berarti Kinerja Karyawan akan naik dan X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah Negatif.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ciptaning Herlambang Hascaya dan Murningsih Rochiyari (2020). Yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kinerja Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja secara langsung. *Work Life Balance* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan secara langsung.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji regresi linier berganda variabel Disiplin Kerja, diperoleh bahwa Disiplin kerja di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Cibinong. Hasil uji ini didapat dari olah data penyebaran kuesioner berdasarkan indikator sebelumnya bab 2. Hasil penelitian signifikan memiliki nilai sebesar 0.000 yang mempengaruhi Y (Kinerja Karyawan) berarti Kinerja Karyawan akan naik dan X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah Positif.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusmewahni, Cahyadi Willy dan Suci Ramadhani Rizki (2023). Yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. Hasil penelitian menunjukkan: berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa semakin puas seorang karyawan dalam bekerja, maka biasanya akan sejalan dengan kinerjanya yang semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel Lingkungan Kerja, diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Cabang Cibinong. Hasil uji ini didapat dari olah data penyebaran kuesioner berdasarkan indikator sebelumnya pada bab 2. Hasil penelitian signifikan memiliki nilai sebesar 0.002 yang mempengaruhi Y (Kinerja Karyawan) berarti Kinerja Karyawan akan naik dan X3 berpengaruh terhadap Y dengan arah Positif.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Talitha Uma Aulia dan Korika Swasti Ika (2024). Yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT X. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan $Y = 13.919 + -0.168X_1 + 0.515X_2 + 0.286X_3$.

Yang layak menjelaskan pengaruh Komunikasi, Teknologi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (R Square = 0,780) dimana *Work Life Balance*, Disiplin, Lingkungan Kerja dalam

model tersebut menjelaskan 78% variasi Kinerja Karyawan. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan arah negatif sebesar -0.168, artinya semakin tinggi *Work Life Balance* maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sebesar 0.515, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan sebesar 0.286, artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelyawati, Fitri, Nuri Herachwati, Fiona Niska, Dinda Nadia, Pscasarjana Universitas, Airlangga Unair, Surabaya Jl, and Airlangga No. 2021. "Meningkatkan Daya Saing Melalui Manageman Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja." (4).
- Astria, Kenny. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang." *Jurnal Mandiri* 2(1):1–22. doi: 10.33753/mandiri.v2i1.29.
- Cahyanisyam, Sherin Novia, and Heru Baskoro. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Karya Sidorukun Santosa." *VISA: Journal of Vision and Ideas* 4(2):15977–84. doi: 10.47467/visa.v4i2.2795.
- Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, and Nur Rahmi Akbarini. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2(3):301–11. doi: 10.55606/jupiman.v2i3.2353.
- Dr. Nisma Iriani, Se., M.Si, Gst. Ayu Ketut Rencana Sari Dewi, S.E, M.Si, Dr. Suratman Sudjud., Sp., Mp., Abdul Safrin D Talli, Se. Mm, Dr. Surianti, S.Pt, M.Adm., Sda., Rr Diah Nugraheni Setyowati, St., Mt, Varethha Lisarani, M.Pd., Dr. Arjang.Mt.Mm, Dr., M. S. 2022. *Metodologi Penelitian*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Indrayani, Henni, and Mahyarni. 2019. "Manajemen SDM.Pdf." 192.
- Ita Rahmat, Lailatus Sa'adah, Devi Aprillia. 2020. *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Kerja, Pengaruh Motivasi, And Disiplin Dan. 2023. "Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Mixing Di Pt . Suryaraya Rubberindo Industries) Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Mixing Di Pt . Suryaraya Rubberindo Industries)."
- Kusmayati, D., S. Syukri, and M. Rais. 2023. "Pengaruh Analisis Jabatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMK Negeri Di Kabupaten Mempawah." *Innovative: Journal Of Social* 3(2):4543–57.
- Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Rahmat Firmansyah. 2021a. *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit Nem.
- Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Rahmat Firmansyah. 2021b. *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit Nem.
- Mandasari, Regina Aqilah, and Dodi Wirawan Irawanto. 2024. "Pengaruh Employee Engagement

Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 2(4):1004–15. doi: 10.21776/jki.2023.02.4.06.

Mardiani, Inna Nisawati, and Alfin Widiyanto. 2021. “Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):985–93. doi: 10.36778/jesya.v4i2.456.

Nawarcono, Winanto Nawarcono, and Agus Setiono. 2021. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja.” *Kajian Ekonomi Dan Bisnis* 16(2):161–74. doi: 10.51277/keb.v16i2.101.

Nugroho, Fathoni, and Hapzi Ali. 2022. “Determinasi Simrs: Hardware, Software Dan Brainware (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3(1):254–65. doi: 10.38035/jmpis.v3i1.871.

Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. 2020.

Putra, Universitas, Indonesia Yptk, And Kinerja Karyawan. 2024. “Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Yurithosa Mitra Karya Padang.” 1(2):199–208.

Ramadhan, Mahdi. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Tanjung Priuk).” 4.