



Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga

Iqbal Fadholi^{1*}, Hermin Endratno², Akhmad Darmawan³, Irawan Randikaparsa⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia

E-mail: iqbalfadholi311@gmail.com¹, herminendratno@ump.ac.id², akhmaddarmawan@ump.ac.id³, irawan.randikaparsa@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: iqbalfadholi311@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, work discipline, work environment, and compensation on employee performance at PT. Slamet Langgeng Purbalingga. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 100 respondents selected through questionnaire distribution to employees who met the research criteria. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS statistical software. Hypothesis testing was conducted using the simultaneous F-test and the t-test to examine the effect of each independent variable on employee performance at a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$). The results indicate that Work-Life Balance, work discipline, work environment, and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, work discipline has the most dominant influence among the independent variables, while compensation shows a relatively lower effect compared to the other variables. These findings contribute theoretically to the development of human resource management literature, particularly regarding the factors influencing employee performance, and provide practical implications for companies in formulating policies to improve productivity, work effectiveness, human resource quality, and sustainable employee performance.*

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Work Discipline; Work Environment; Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik yaitu SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, *Work-Life Balance*, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya, sedangkan variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang relatif lebih rendah dibandingkan variabel independen lainnya. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, kualitas sumber daya manusia, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Work-Life Balance.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis yang semakin dinamis pada era globalisasi menyebabkan tingkat persaingan antarperusahaan menjadi semakin tinggi. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu mempertahankan keberlangsungan usaha, tetapi juga harus memiliki kemampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan konsumen (Khoerunnisa et al., 2019). Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk terus melakukan perbaikan dalam berbagai aspek operasional agar mampu menghasilkan produk maupun layanan yang berkualitas (Tanjung et al., 2025).

Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif (Rahayu et al., 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas serta daya saing organisasi tetap terjaga.

PT Slamet Langgeng Purbalingga merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang telah lama berdiri dan bergerak dalam industri makanan. Sebagai perusahaan manufaktur, aktivitas operasional PT Slamet Langgeng memiliki tuntutan untuk menjaga kualitas produk dan memenuhi target produksi sesuai kebutuhan pasar. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan industri yang semakin modern, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mampu menjalankan pekerjaan secara efektif dan produktif. Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga tanggung jawab pada kedua aspek tersebut dapat terpenuhi (Nasution, Dharmanto, 2024). Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan mengelola tekanan pekerjaan dengan lebih baik sehingga mampu mempertahankan produktivitas dan kualitas kerjanya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah & Surjanti, 2020; Lukmiati et al., 2020; Rohmatiah & Widodo, 2023; Ula et al., 2015). Lalu untuk (Adetiyas et al., 2024; Liana et al., 2025) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Selain kemampuan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, perusahaan juga perlu memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan standar operasional yang telah ditetapkan (Marsenda & Wicaksari, 2025). Pada perusahaan manufaktur, kedisiplinan menjadi aspek penting karena setiap tahapan proses produksi saling berkaitan. Ketidakpatuhan terhadap jam kerja, prosedur kerja, maupun peraturan perusahaan berpotensi menghambat proses produksi, meningkatkan kesalahan kerja, serta menurunkan efektivitas penyelesaian pekerjaan (Nabillah, 2024). Sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih teratur, tepat waktu, dan sesuai target sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Menurut (Selfi Ariesni, 2020), disiplin kerja merupakan tindakan karyawan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi. Penelitian (Elvis & Setiawan, 2021; Gunawan, 2020; Wangania et al., 2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, (Hartono & Kusuma, 2020; Kristanto, Hidayat, 2024) menjelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti beban kerja sebagai variabel moderator atau koprediktor. Berbeda dengan hasil tersebut, (Tannady et al., 2022; Ulang, Awaluddin, Achsanuddin, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Sebagian besar waktu kerja karyawan dihabiskan di lingkungan perusahaan sehingga kondisi fisik maupun nonfisik lingkungan kerja akan memengaruhi kenyamanan dalam bekerja (Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, 2020). Lingkungan kerja yang bersih, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja (Saputri et al., 2025). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman berpotensi mengurangi motivasi, meningkatkan kelelahan, dan menghambat penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut (Dinar Danisa, 2023), lingkungan kerja merupakan kondisi sosial, psikologis, dan fisik dalam organisasi yang memengaruhi kenyamanan serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian (Assidiqi & Hapsari, 2024; Febryan & Kamilia, 2025), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, (Alqorrib et al., 2023; Sarip & Mustangin et al, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten sehingga perlu dikaji kembali.

Selain menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan juga perlu memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi karyawan. Pemberian kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga menjadi bentuk apresiasi perusahaan terhadap hasil kerja karyawan (Oliviaputie & Rizki Sridadi, 2024). Kompensasi yang dirasakan adil diharapkan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Wisanggeni et al., 2024). Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan atau beban pekerjaan, motivasi kerja karyawan dapat menurun dan berdampak pada pencapaian kinerja. Menurut (Maulidiyah & Wakil, 2022), kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan dalam

bentuk uang, barang langsung, maupun barang tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian (Prabandari et al., 2023; Triyanto et al., 2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Agus et al., 2023; Imbron & Aldy, 2024) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Marsyanda & Rozaq, 2024) yang hanya menguji pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta penelitian (Mariska et al., 2025) yang menguji pengaruh *work-life balance*, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengembangan dalam penelitian ini terletak pada penerapan model penelitian pada PT Slamet Langgeng Purbalingga sebagai perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tuntutan produksi yang berbeda dengan objek penelitian sebelumnya.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Work-life balance didefinisikan sebagai kemampuan mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga individu tetap memenuhi tanggung jawab di luar pekerjaan (Ardiansyah & Surjanti, 2020; Nasution, Dharmanto, 2024) menyatakan hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. (Lukmiati et al., 2020) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Selfi Ariesni, 2020). Menurut (Gunawan, 2020) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu menurut (Elvis & Setiawan, 2021; Wangania et al., 2025) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disektor konveksi. Meskipun disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, efek tersebut mungkin dipengaruhi oleh tingkat beban kerja sebagai variabel moderator atau koprediktor menurut (Hartono & Kusuma, 2020; Kristanto, Hidayat, 2024).

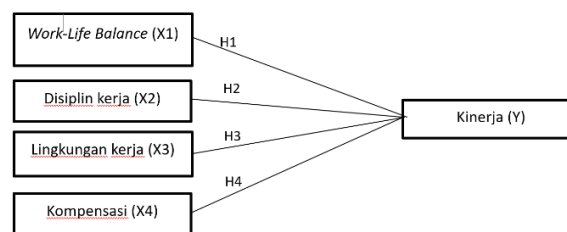
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam organisasi yang memengaruhi kenyamanan serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Dinar Danisa, 2023). (Febryan & Kamilia, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja dalam konteks industri yang sangat kompetitif menurut (Assidiqi & Hapsari, 2024).

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Maulidiyah & Wakil, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Imbron & Aldy, 2024) menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian (Agus et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap PT. Slamet Langgeng Purbalingga yang telah bekerja lebih dari satu tahun dengan jumlah 300 orang. Berdasarkan populasi pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga maka sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 75 responden. Untuk meningkatkan akurasi, jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 responden dengan teknik *purposive sampling*. Kuesioner yang dibagikan berisi pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian dan menggunakan skala *likert* dalam menjawab pernyataan pada kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	29,0
Perempuan	71	71,0
Total	100	100,0

Karakteristik	Frekuensi	%
Usia		
<20 tahun	1	1,0
21-30 tahun	34	34,0
31-40 tahun	37	37,0
>40 tahun	28	28,0
Total	100	100,0
Pendidikan Terakhir		
SD	19	19,0
SMP	44	44,0
SMA/SMK	33	33,0
SARJANA	4	4,0
Total	100	100,0
Masa Kerja		
<5 tahun	3	3,0
5-10 tahun	43	43,0
11-20 tahun	41	41,0
21-30 tahun	4	4,0
>30 tahun	9	9,0
Total	100	100,0
Unit Kerja		
Marketing	1	1,0
Packing	17	17,0
Produksi	24	24,0
Quality Control	2	2,0
Roll Borong	56	56,0
Total	100	100,0

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Uji Validitas

Uji validitas *Work-life balance* (X1) menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0.1654 sehingga dinyatakan valid. Uji validitas Disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0.1654 sehingga dinyatakan valid. Uji validitas Lingkungan kerja (X3) menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0.1654 sehingga dinyatakan valid. Uji validitas Kompensasi (X4) menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0.1654 sehingga dinyatakan valid. Uji validitas Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0.1654 sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	0,765	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,794	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,701	Reliabel
Kompensasi (X4)	0,725	Reliabel
Kinerja (Y)	0,772	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas memperoleh nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,7 : *Work-Life Balance* (X1) 0.765, Disiplin Kerja (X2) 0,794, Lingkungan Kerja (X3) 0,701, Kompensasi (X4) 0,725, dan Kinerja (Y) 0,772. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan reliabel atau dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Untuk hasil dari uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0.63. Jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual variabel independen dan dependen dalam penelitian ini terdistribusi normal dan layak untuk dijadikan objek pengujian.

Multikolonieritas

Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,709	1,410	Tidak terjadi multikolonieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,408	2,452	Tidak terjadi multikolonieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,652	1,534	Tidak terjadi multikolonieritas
Kompensasi (X4)	0,476	2,099	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10 dapat disimpulkan seluruh variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,744	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0,567	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,491	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X4)	0,793	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan metode spearman's rho tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas karena diperoleh nilai signifikansi asing – masing variabel independen di atas 0.05.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Deskripsi	Value
<i>Correlation Value (R)</i>	0,726
<i>R Square Value</i>	0,526
<i>Adjusted R Square</i>	0,506
<i>Standard Error of the Estimate</i>	0,23830

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kapasitas model untuk memahami variasi dalam variabel terikat. Untuk nilai Adjusted R Square pada model regresi sebesar 0.506 yang menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen (*Work-Life Balance*, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja) sebesar 50,6% sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F (Simultan)

Model	Regression
F value	26,401
Sig value	0,000

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 26,401 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Karena signifikan F hitung > F tabel yaitu $26,401 > 2.47 \{Df 1: K - 1 (5 - 1)\} = 4$ dan $Df 2: N - K (100 - 5)\} = 95$ diperoleh F tabel sebesar 2.47), sehingga hipotesis diterima, maka terdapat pengaruh secara simultan antara Work life Balance, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	T	Sig.
Constant	0,492		
Work-Life Balance (X1)	0,206	2,188	0,031
Disiplin Kerja (X2)	0,358	3,419	0,001
Lingkungan Kerja (X3)	0,220	2,328	0,022
Kompensasi (X4)	0,099	1,227	0,223

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel bebasnya adalah *Work-Life Balance* (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Kompensasi (X4). Sementara itu, untuk variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan persamaannya yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots \dots \dots (i)$$

$$Y = 0,492 + 0.206X_1 + 0.358X_2 + 0.220X_3 + 0.099X_4 + e$$

Adapun intepretasi dari persamaan regresi tersebut adalah: α : Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 0,492 yaitu apabila *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi bernilai nol maka Kinerja tetap sebesar 0,492 satuan. β_1 :

Nilai koefisien regresi variabel *Work-Life Balance* bernilai positif sebesar 0.206 maka kinerja meningkat sebesar 0.206 dengan asumsi variabel lain tetap. β_2 : Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bernilai positif sebesar 0.358 maka membuat kinerja meningkat sebesar 0.358 dengan asumsi variabel lain tetap. β_3 : Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0.220 maka membuat kinerja meningkat sebesar 0.220 dengan asumsi variabel lain tetap. β_4 : Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi bernilai positif sebesar 0.099 maka membuat kinerja meningkat sebesar 0.099 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji hipotesis t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut: Hasil menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.188 dengan koefisien regresi beta 0.183 dengan probabilitas (p) sebesar 0.031. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan ($p \leq 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) maka hipotesis kedua diterima. Hasil menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.419 dengan koefisien regresi beta 0.378 dengan probabilitas (p) sebesar 0.001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan ($p \leq 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) maka hipotesis ketiga diterima.

Hasil menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.328 dengan koefisien regresi beta 0.204 dengan probabilitas (p) sebesar 0.022. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan ($p \leq 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) maka hipotesis keempat diterima. Hasil menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1.227 dengan koefisien regresi beta 0.126 dengan probabilitas (p) sebesar 0.223. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai signifikan ($p > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X4) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) maka hipotesis kelima ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan *Boundary Theory* yang dikemukakan oleh (Clark, 2000), yang menjelaskan bahwa individu yang mampu mengelola batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan memperoleh keseimbangan yang berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ardiansyah & Surjanti, 2020; Lukmiati et al., 2020; Rohmatiah & Widodo, 2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Adetiyas et al., 2024; Liana et al., 2025; Wiyarta et al., 2023) yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat *Boundary Theory* yang dikemukakan oleh (Clark, 2000), bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan efektivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori disiplin kerja dari (Hasibuan, 2019) yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Elvis & Setiawan, 2021; Gunawan, 2020; Wangania et al., 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Basyid, 2024; Tannady et al., 2022; Ulen, Awaluddin, Achsanuddin, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori (Hasibuan, 2019) bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori lingkungan kerja dari (Sedarmayanti, 2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Assidiqi & Hapsari, 2024; Febryan & Kamilia, 2025; Suryadi & Yusuf, 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Alqorrib et al., 2023; Saputra et al., 2025; Sarip & Mustangin et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori (Sedarmayanti, 2017) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga. Hasil penelitian ini sesuai dengan *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh (Herzberg et al., 1959), yang menjelaskan bahwa kompensasi termasuk faktor yang berfungsi mencegah ketidakpuasan karyawan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi maupun kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Agus et al., 2023; Imbron & Aldy, 2024; Listyawati et al., 2026) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Adi, 2021; Prabandari et al., 2023; Triyanto et al., 2017) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh (Herzberg et al., 1959), bahwa kompensasi tidak selalu menjadi pendorong utama peningkatan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, *work-life balance*, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, *work-life balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbatas pada 100 responden di PT. Slamet Langgeng Purbalingga sehingga generalisasi masih terbatas. Selain itu, penggunaan kuesioner tertutup menyebabkan data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi secara mendalam.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dengan ini memberikan saran kepada PT. Slamet Langgeng Purbalingga untuk mempertahankan dan meningkatkan *work-life balance*, menegakkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengevaluasi sistem kompensasi, dan melakukan evaluasi berkala. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden, memperluas objek penelitian, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja. Selain itu, penggunaan metode seperti kuesioner terbuka atau wawancara diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(5), 5756–5768. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/15683>
- Adi, A. E. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berdikari Manunggal Perkasa di Serang Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 569–575.
- Agus, Nelwan, & Uhing. (2023). Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 395–404.
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Ardiansyah, & Surjanti. (2020). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Assidiqi, & Hapsari. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Co-Value: Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 16(2), 864–871. <https://doi.org/10.59188/n404df54>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 44–49. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2431>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dinar Danisa, N. K. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *MBIC: Management Business Innovation Conference*, 8(2), 121.
- Elvis, & Setiawan, I. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2.
- Febryan, S., & Kamilia, N. (2025). The role of job satisfaction mediation in the work environment and employee performance. *Research Horizon*, 5(4), 1063–1074. <https://doi.org/10.54518/rh.5.4.2025.734>
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. AEON Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(6), 622–636. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4911>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT. Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

- Imbron, & Aldy. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gana Sakti Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1(3), 180–194. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i3.250>
- Khoerunnisa, M., Febriansah, R., Pratama, I. P. D., & Calvin, M. (2019). Strategi adaptasi perusahaan lokal dalam menghadapi persaingan bisnis global. *Journal for Business and Entrepreneur*, 3(1).
- Kristanto, & Hidayat, O. (2024). Pengaruh *reward*, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Batamitra Sejahtera. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1), 69–80. <https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.1443>
- Liana, E., Supardi, S., & Susanto, P. C. (2025). Determinasi *work-life balance* dan kinerja karyawan pada perusahaan kargo internasional di Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v15i1.1388>
- Listyawati, L., Wulandari, D., Wati, D. K., Rahmadi, S. A., & Ariyadi, M. Y. (2026). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di wilayah Solo Raya. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 4(2), 3319–3328. <https://doi.org/10.69693/ijim.v4i2.834>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan (Survei staf produksi PT. Muara Tunggal). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mariska, Baraba, & Annisa. (2025). Pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Tosuro Technology Indonesia di Cikarang). *Jurnal Volatilitas*, 3(3), 98–110. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v3i3.447>
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2025). *Work-life balance: Kunci kesejahteraan karyawan dan organisasi*. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 22–50.
- Marsyanda, & Rozaq. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 607–621. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p607-621>
- Maulidiyah, & Wakil. (2022). Kinerja karyawan ditinjau dari aspek kompensasi. *JEKOBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 0(0), 1–10.
- Nabillah, R. (2024). Efektivitas sistem disiplin kerja pada PT Ravana Jaya. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 21, 323–333.
- Nasution, & Dharmanto, D. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 90–101. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
- Oliviaputrie, T., & Rizki Sridadi, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trimitra Sejati Jaya. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 7(2), 1304–1313. <https://doi.org/10.47467/elmal.v7i2.11184>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Prabandari, Sembiring, & Herienda. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Koi Jakarta Barat. *Jurnal Pariwisata*, 10(1), 33–39.

- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Rohmatiah, A., & Widodo, M. (2023). Dampak *work-life balance* karyawan terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior*. *Jurnal Manajerial*, 10. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5453>
- Saputra, I., Rahmadiyah, F., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Saputri, V. D., Nofrianda, R., & Fadzlul. (2025). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja karyawan PT SKAP di Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Crossroad Research Journal*, 2(6), 1–23.
- Sarip, S., & Mustangin et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Selfi Ariesni, L. A. (2020). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 496–504. <https://www.academia.edu/download/89505099/10704.pdf>
- Tanjung, D. P., Zega, J. H. Y., Zai, I. I., & Harefa, D. I. P. (2025). Kualitas dalam memproduksi suatu barang dan jasa. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 15–22.
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan perdagangan oli dan pipa nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Triyanto, Suddin, & Suprayitno. (2017). Analisis pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 11(2), 1–15. <https://doi.org/10.33061/jasti.v15i4.3737>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2015). Hubungan antara *career capital* dan *work-life balance* pada karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika*, 12(1), 13–22.
- Ulung, Awaluddin, & Achsanuddin, H. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, (23), 301–316. <https://doi.org/10.15797/concom.2019..23.009>
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, & I. B. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 2(1), 89–102.
- Wangania, J. M. G. W., Darka, D., & Irawan, P. R. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Anzo Makmur Abadi Jakarta. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 5(3), 5109–5122.

- Wisanggeni, Saputra, & Prasetio. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>
- Wiyarta, J. B., Susita, D., & Wahyu H, A. (2023). Pengaruh semangat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target OKR (*objective and key results*). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163>