



Pengaruh, *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Solo Murni

Naufal Aulia Ramadhan^{1*}, M. Farid Wajdi²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220130@student.ums.ac.id¹, farid.wajdi@ums.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solo Murni. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Solo Murni Surakarta dan sampel 125 responden yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *t-statistic* 0,496 dan *p-value* 0,620. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *t-statistic* 4,491 dan *p-value* 0,000. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan *t-statistic* 3,679 dan *p-value* 0,000, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan *t-statistic* 2,947 dan *p-value* 0,003. Secara simultan, keempat variabel mampu menjelaskan 94,0% variasi kinerja karyawan berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,940.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 20 August 2026

First Revised 24 August 2026

Accepted 25 August 2026

First Available online 25 August 2026

Publication Date 25 August 2026

Keyword:

Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; *Work Life Balance*.

1. PENDAHULUAN

PT. Solo Murni merupakan salah satu perusahaan manufaktur alat tulis terbesar di Indonesia yang dikenal dengan produk-produk unggulannya, khususnya buku tulis. Perusahaan ini telah berkiprah dalam industri alat tulis selama bertahun-tahun dan memiliki jaringan distribusi yang luas baik di pasar lokal maupun ekspor. Keberhasilan tersebut tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama seluruh proses produksi, distribusi, dan pengelolaan perusahaan secara keseluruhan. Dalam dunia industri manufaktur, kinerja karyawan menjadi aspek fundamental yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan efisiensi perusahaan. Kinerja yang optimal akan berpengaruh terhadap hasil produksi, kualitas produk, serta kepuasan pelanggan. Oleh sebab itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami dan mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif (Sitopu et al., 2021a).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Dalam penelitian ini dipilih variabel *work life balance*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja karena keempat variabel tersebut merupakan faktor yang dapat dikelola oleh perusahaan serta memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Pada perusahaan manufaktur seperti PT. Solo Murni, karyawan dituntut bekerja sesuai target produksi, mematuhi standar operasional prosedur (SOP), serta menjaga kualitas produk dalam waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menyebabkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tingkat kedisiplinan, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi semangat dan performa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, keempat variabel tersebut dipandang relevan untuk diteliti sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Solo Murni.

Namun, pencapaian kinerja yang optimal tidak lepas dari berbagai faktor internal yang memengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan. Salah satu faktor yang kini menjadi sorotan utama dalam dunia kerja modern adalah *work life balance* (Vernia & Senen, 2022). *Work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan sangat penting untuk mencegah stres kerja, kelelahan, dan penurunan motivasi. Karyawan yang merasa memiliki waktu dan energi cukup untuk keluarga, rekreasi, dan pengembangan diri cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan (Venkatesan, 2020).

Selain *work life balance*, disiplin kerja juga menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja, kejenuhan, bahkan turnover karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, serta standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Dalam konteks manufaktur seperti PT. Solo Murni, disiplin kerja sangat penting untuk menjamin kelancaran proses produksi yang memerlukan ketepatan waktu, koordinasi antarbagian, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi jadwal kerja, dan menjaga konsistensi performa. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai permasalahan seperti keterlambatan, kesalahan kerja, konflik tim, bahkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, penegakan disiplin kerja perlu menjadi fokus utama manajemen dalam meningkatkan performa organisasi (Anugrah & Rachmad, 2020).

Selain disiplin, motivasi kerja juga menjadi salah satu penentu utama kinerja karyawan. Motivasi kerja mencakup dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan loyalitas karyawan dalam bekerja (Hidayati et al., 2019). Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan antusias, berinisiatif tinggi, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan (Achmad Rifa et al., 2023).

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan atasan, hingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam lingkungan PT. Solo Murni yang memiliki sistem produksi yang padat dan terstruktur, motivasi kerja menjadi energi pendorong untuk menjaga kestabilan performa dan menghindari kelelahan kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan elemen krusial yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menyangkut aspek fisik seperti ventilasi, pencahayaan, keamanan, dan kebersihan, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan sosial antarpegawai, budaya kerja, dan iklim organisasi yang mendukung (Nasution & Priangkatara, 2022).

Penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi PT. Solo Murni karena bagian produksi merupakan unit yang secara langsung bertanggung jawab terhadap pencapaian target produksi perusahaan. Karakteristik pekerjaan pada bagian ini menuntut ketelitian, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, serta konsistensi dalam menjaga kualitas produk sesuai standar perusahaan. Oleh karena itu, bagian produksi dipandang sebagai objek yang tepat untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 125 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Solo Murni dan dipilih sesuai dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian.

PT. Solo Murni sebagai perusahaan manufaktur tentu menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal, terutama karena proses produksi yang padat dan berlangsung dalam waktu lama (Andi Prayogi et al., 2019). Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan positif menjadi keharusan agar karyawan tetap fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan sendiri merupakan refleksi dari gabungan antara kemampuan, motivasi, disiplin, dan kondisi kerja yang dihadapi sehari-hari. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja yang baik bukan hanya terlihat dari hasil kerja semata, tetapi juga dari proses kerja yang mencerminkan efisiensi, kualitas, dan kolaborasi yang baik di antara anggota tim.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan di berbagai sektor industri seperti (Asiawati Lubis & Halim Pasaribu, 2024) namun masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam industri manufaktur alat tulis seperti yang dijalankan oleh PT. Solo Murni. Padahal, industri ini memiliki karakteristik yang khas seperti padat karya, target produksi tinggi, dan tekanan waktu yang ketat.

Sebagian besar studi sebelumnya lebih terfokus pada satu atau dua variabel saja, seperti hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja, atau lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya gap penelitian, yaitu belum banyak riset yang meneliti keterkaitan ke empat variabel ini secara menyeluruh dan kontekstual dalam satu model

terhadap kinerja karyawan, terutama pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi massal seperti PT. Solo Murni.

Dengan memperhatikan celah tersebut, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) dalam menggabungkan tiga variabel utama yang berpotensi besar mempengaruhi kinerja, yakni, *work life balance*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, dalam satu kerangka analisis. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris yang relevan bagi manajemen PT. Solo Murni dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan secara komprehensif. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks industri manufaktur di Indonesia. Penelitian ini berpotensi menjadi referensi bagi perusahaan sejenis dalam mengelola tenaga kerja mereka secara lebih efektif dan efisien melalui pendekatan yang holistik dan berbasis data.

Dengan demikian, latar belakang ini menegaskan pentingnya dilakukan penelitian mengenai pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap ketiga faktor tersebut, perusahaan dapat merancang kebijakan dan strategi kerja yang lebih akurat dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif.

1.1. Tinjauan Pustaka

Work Life Balance

Work life balance (WLB) merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional tanpa mengorbankan salah satu aspek (Narayanan & Savarimuthu, 2020). Greenhaus dan Allen (2020) menjelaskan bahwa WLB tercapai ketika seseorang dapat terlibat secara seimbang dan memuaskan dalam peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut penting karena dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2020). Penelitian Febrina Kurniawati & Nuvriasari (2025) juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan emosional, konflik peran, dan penurunan kinerja (Basyah et al., 2024).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan perusahaan serta norma yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas, serta ketaatan terhadap peraturan dan arahan pimpinan (Sutrisno, 2017). Disiplin yang tinggi membantu karyawan bekerja secara konsisten, bertanggung jawab, dan tepat waktu sehingga mendukung kelancaran operasional serta pencapaian tujuan perusahaan (Firgiawati Sandra et al., 2022). Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mengurangi keterlambatan, kelalaian, dan berbagai hambatan dalam pekerjaan (Reynilda, 2022; Halim et al., 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan

(Yona Sari et al., 2021). Motivasi berperan dalam meningkatkan semangat, inisiatif, dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai target (Ais et al., 2024). Menurut Hasibuan (2019), motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif, kreatif, dan konsisten. Sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, faktor *motivator* seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan *hygiene factors* seperti gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja dapat mencegah ketidakpuasan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja semakin besar pula potensi peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan (Ramawati & Tridayanti, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik, seperti ruang kerja, pencahayaan, suhu, ventilasi, meja, dan kursi, serta lingkungan nonfisik yang meliputi hubungan dengan atasan dan rekan kerja, suasana kerja, budaya organisasi, dan komunikasi (Sesario et al., 2024). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mengurangi stres, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menimbulkan kelelahan, ketegangan emosional, dan menurunkan kinerja karyawan (Setiawan & Krisnandi, 2024). Dengan demikian, lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan (Sutrisno, 2009; Nitisemito, 2006; Wursanto, 2009 dalam Dharmawan, 2011; Sedarmayanti, 2007 dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan target yang diberikan (Mangkunegara, 2009 dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014; Mangkunegara, 2015). Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Devita et al., 2019; Robbins, 2016). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, meliputi faktor personal atau individual seperti pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan komitmen; faktor kepemimpinan berupa arahan dan dukungan; faktor tim berupa kerja sama dan kekompakan; faktor sistem berupa fasilitas, proses, dan budaya organisasi; serta faktor kontekstual berupa kondisi lingkungan internal dan eksternal (Tohardi, 2002; Pearl Dlamini et al., 2022). Oleh karena itu, kinerja optimal membutuhkan dukungan disiplin, motivasi, kepemimpinan, kerja sama tim, sistem kerja, dan lingkungan kerja yang memadai (Mara Kesuma & Gustiherawati, 2021).

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Keseimbangan tersebut mampu mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih sehat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian Vernia dan Senen (2022) menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Venkatesan (2020) juga menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1. Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan, standar operasional prosedur (SOP), serta kebijakan yang berlaku di perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai target, memanfaatkan waktu secara efektif, serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat proses operasional perusahaan dan menurunkan produktivitas.

Menurut Anugrah dan Rachmad (2020), disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang disiplin akan menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh beberapa penelitian lain yang menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja dengan penuh semangat, memiliki inisiatif, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut Hidayati et al. (2019), motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Achmad Rifa et al. (2023) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah

H3. Apakah Motivasi Kera Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi aktivitas dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres kerja, menurunkan konsentrasi, dan berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut Nasution dan Priangkatara (2022), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan

tugas. Penelitian Andi Prayogi et al. (2019) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, *work life balance*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja, memiliki disiplin tinggi, memperoleh motivasi yang baik, serta bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, secara simultan keempat variabel tersebut diduga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Solo Murni. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah

H5. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan?

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *Work Life Balance*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni Surakarta. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Solo Murni Surakarta, dengan sampel yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria berusia lebih dari 17 tahun, merupakan karyawan PT Solo Murni, dan telah bekerja minimal satu tahun. Karena jumlah populasi tidak diketahui, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 125 responden berdasarkan ketentuan minimal lima kali jumlah indikator (Malhotra, 2006). Data penelitian berupa data primer yang diperoleh melalui kuesioner tertutup dengan skala *Likert* lima poin. Variabel independen terdiri atas *Work Life Balance* (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), yang masing-masing diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS untuk menguji hubungan antarvariabel. Pengujian meliputi evaluasi *outer model* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen melalui *loading factor*, AVE, *composite reliability*, dan *Cronbach's alpha*, serta evaluasi *inner model* melalui R^2 dan Q^2 untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* melalui nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*, dengan tingkat signifikansi 5%; hipotesis dinyatakan diterima apabila $p\text{-value} < 0,05$ atau $t\text{-statistic} > 1,96$ (Ghozali & Latan, 2015).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Solo Murni, perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang alat tulis dan percetakan. Lokasi penelitian dipilih karena memiliki karakteristik pekerjaan dan divisi yang sesuai untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Solo Murni yang memenuhi kriteria responden, dengan data diperoleh melalui kuesioner berdasarkan indikator masing-masing variabel. Sampel penelitian berjumlah 125 karyawan dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel penelitian.

Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, bagian pekerjaan, dan lama bekerja. Data karakteristik tersebut diperoleh dari 125 responden dan disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

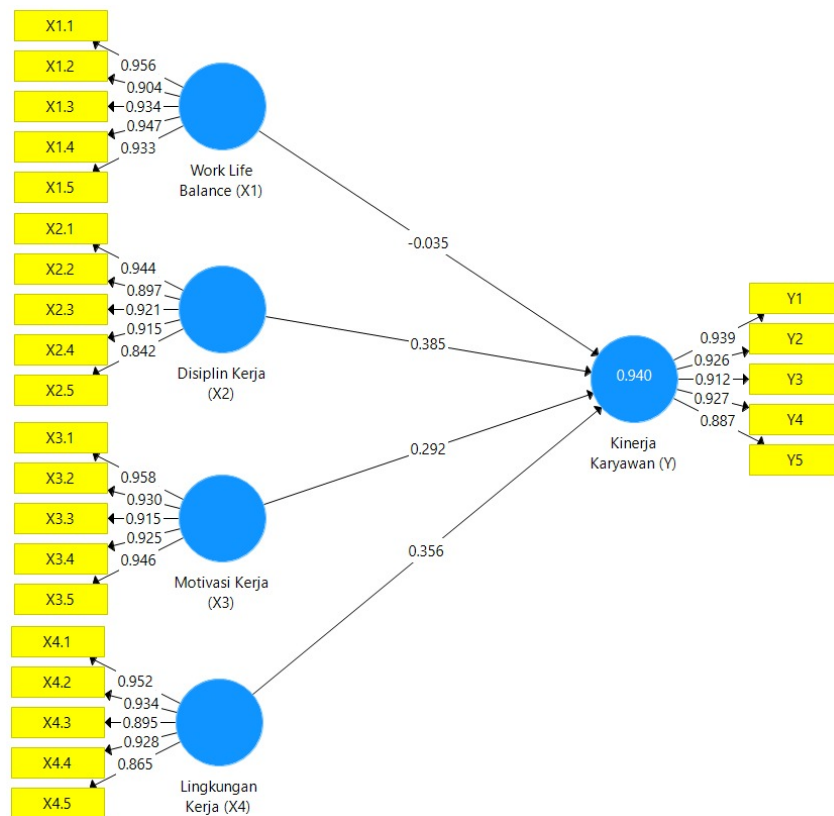
Tabel 1. Karakteristik Responden			
Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Umur	19–21 Tahun	8	6,4%
	22–25 Tahun	38	30,4%
	26–30 Tahun	70	56,0%
	>31 Tahun	9	7,2%
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	56,8%
	Perempuan	54	43,2%
Bagian Pekerjaan	Produksi	95	76,0%
	Staff	30	24,0%
Lama Bekerja	1–3 Tahun	42	40,0%
	4–6 Tahun	41	39,0%
	>7 Tahun	22	21,0%
Jumlah		125	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden didominasi oleh karyawan berusia 26–30 tahun sebanyak 70 orang (56%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 orang (56,8%), bekerja pada bagian produksi sebanyak 95 orang (76%), dan memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 42 orang (40%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, bekerja secara langsung dalam kegiatan produksi, serta memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami tugas dan kondisi lingkungan kerja di PT Solo Murni. Meskipun demikian, keterwakilan responden dari kelompok usia, jenis kelamin, bagian pekerjaan, dan masa kerja lainnya tetap memberikan gambaran yang beragam mengenai karakteristik karyawan yang menjadi objek penelitian.

Skema Program PLS

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.2. berikut gambar 1 ini adalah skema model program PLS yang diujikan.



Gambar 1. Outer Model

Pengujian *outer* model digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0.7. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian. Hasil pengujian nilai *outer loading* pada masing-masing indikator setiap variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Work Life Balance (X1)	X1.1	0.956
	X1.2	0.904
	X1.3	0.934
	X1.4	0.947
	X1.5	0.933
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.944
	X2.2	0.897
	X2.3	0.921
	X2.4	0.915
	X2.5	0.842
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.958
	X3.2	0.930
	X3.3	0.915
	X3.4	0.925
	X3.5	0.946
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0.952
	X4.2	0.934
	X4.3	0.895
	X4.4	0.928
	X4.5	0.865

Lingkungan Kerja (X4)	X3.5	0.946
	X4.1	0.739
	X4.2	0.739
	X4.3	0.787
	X4.4	0.826
Kinerja Karyawan (Y)	X4.5	0.776
	Y.1	0.939
	Y.2	0.926
	Y.3	0.912
	Y.4	0.927
	Y.5	0.887

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa masingmasing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Namun menurut (Chin,1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Descriminant Validity

Menilai validitas diskriminan (*discriminant validity*) yaitu dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen (Fornell and Larcker, 1981). Berikut tabel 3 nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted		
Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.874	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.818	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.874	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	0.838	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.843	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3 yang menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen. Fornell dan Larcker (1981) mengemukakan bahwa sebuah variabel dapat dianggap valid secara diskriminan apabila nilai AVE-nya lebih besar dari 0.5. Dalam penelitian ini, nilai AVE untuk variabel *Wok Life Balance* (X1) adalah 0.874, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.818, Motivasi Kerja (X3) mencapai 0.874, Lingkungan Kerja (0,838) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.843, semuanya lebih besar dari 0.5. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua variabel yang diuji dalam penelitian ini valid secara diskriminan, menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk penelitian (Abdillah & Hartono, 2015). Pengujian dilakukan menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite*

Reliability > 0,70. Hasil pengujian *composite reliability* pada masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Work Life Balance (X1)	0.972
Disiplin Kerja (X2)	0.957
Motivasi Kerja (X3)	0.972
Lingkungan Kerja (X4)	0.963
Kinerja Karyawan (Y)	0.964

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4. yang menunjukkan nilai Composite Reliability untuk masing-masing variabel, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai Composite Reliability yang lebih besar dari 0.7, yang merupakan batas minimal yang disarankan untuk menunjukkan konsistensi internal yang baik. Untuk variabel *Work Life Balance (X1)* sebesar 0.972 Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.972, Lingkungan kerja (X4) memiliki nilai 0.963, dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 0.964. Dengan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi dan reliabilitas yang baik.

Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha
Work Life Balance (X1)	0.964
Disiplin Kerja (X2)	0.944
Motivasi Kerja (X3)	0.964
Lingkungan Kerja (X4)	0.951
Kinerja Karyawan (Y)	0.953

Sumber : Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas > 0,6 yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* < 5. Tabel 6 dibawah ini adalah nilai *VIF* yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 6. Collinearity Statistic (VIF)

Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1.1	4.497	Non multicollinearity

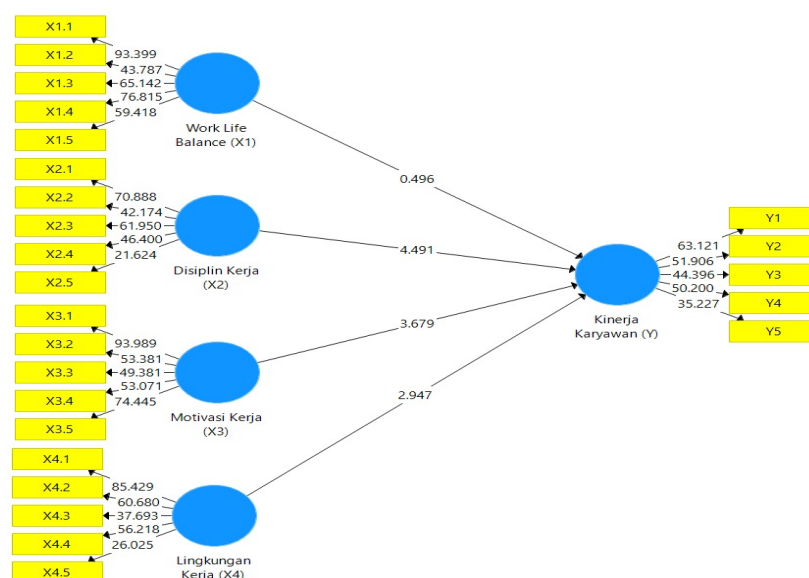
X1.2	4.496	Non multicollinearity
X1.3	4.831	Non multicollinearity
X1.4	7.469	Non multicollinearity
X1.5	5.746	Non multicollinearity
X2.1	4.306	Non multicollinearity
X2.2	3.727	Non multicollinearity
X2.3	4.646	Non multicollinearity
X2.4	4.443	Non multicollinearity
X2.5	2.435	Non multicollinearity
X3.1	4.199	Non multicollinearity
X3.2	4.251	Non multicollinearity
X3.3	4.276	Non multicollinearity
X3.4	4.045	Non multicollinearity
X3.5	4.124	Non multicollinearity
X4.1	4.329	Non multicollinearity
X4.2	4.429	Non multicollinearity
X4.3	3.512	Non multicollinearity
X4.4	4.164	Non multicollinearity
X4.5	2.750	Non multicollinearity
Y1	4.646	Non multicollinearity
Y2	4.629	Non multicollinearity
Y3	4.075	Non multicollinearity
Y4	4.828	Non multicollinearity
Y5	3.120	Non multicollinearity

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Dari tabel 6, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai cut off $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 5$ maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

Analisis Inner Model

Pada gambar 2 penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit*, uji *path coefficient* dan uji hipotesis.



Gambar 2. Inner Model

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (*R-square*), *Godness of Fit (Gof)*, dan koefisien path.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel dalam model penelitian melalui nilai *R-Square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2). Nilai R^2 menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, dengan nilai 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing menunjukkan kategori kuat, sedang, dan lemah (Ghozali, 2015). Hasil pengujian nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted* untuk variabel Kinerja Karyawan disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.940	0.938

Sumber : Data primer yang diolah, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menggunakan SEM-PLS, diperoleh nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,940 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,938 pada variabel Kinerja Karyawan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan mampu menjelaskan 94,0% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 6,0% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Nilai *Adjusted R-Square* yang mencapai 93,8% menunjukkan kemampuan penjelasan model yang sangat kuat, sehingga model penelitian memiliki *explanatory power* yang sangat baik.

Uji Hipotesis

Direct Effect

Tabel 8 menyajikan hasil pengujian path coefficient untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Path Coefisient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	H1	-0,035	0,496	0,620	Negatif Tidak Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	H2	0,385	4,491	0,000	Positif Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	H3	0,292	3,679	0,000	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	H4	0,356	2,947	0,003	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 8, *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai *t-statistic* $0,496 < 1,96$ dan *p-value* $0,620 > 0,05$, sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *t-statistic* 4,491 dan *p-value* 0,000, sehingga hipotesis kedua diterima. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan *t-statistic* 3,679 dan *p-value* 0,000, sehingga hipotesis ketiga diterima. Selanjutnya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *t-statistic* 2,947

dan *p-value* 0,003, sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan, sedangkan *Work Life Balance* belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan.

Uji Simultan

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menggunakan SEM-PLS, *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 94,0%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *R-Square* sebesar 0,940 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,938. Sementara itu, 6,0% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, keempat variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solo Murni, dengan kemampuan penjelasan model yang sangat kuat.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian SEM-PLS, *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh *Original Sample* sebesar -0,035, *t-statistic* $0,496 < 1,96$, dan *p-value* $0,620 > 0,05$, sehingga H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Solo Murni secara signifikan. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang didominasi bagian produksi dengan tuntutan target, ketepatan waktu, kualitas hasil, dan kepatuhan terhadap prosedur, sehingga kinerja lebih berkaitan langsung dengan disiplin, motivasi, tanggung jawab, dan kondisi lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan Aruldoss, Kowalski, dan Parayitam (2021) yang menyatakan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja dapat berbeda berdasarkan karakteristik pekerjaan dan kondisi organisasi. Haar et al. (2014) juga menjelaskan bahwa *Work Life Balance* lebih berkaitan dengan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi daripada kinerja secara langsung.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak selalu dapat diterjemahkan secara langsung menjadi peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik belum tentu memiliki motivasi, disiplin, atau orientasi pencapaian target yang tinggi, sementara karyawan dengan keseimbangan yang lebih rendah tetap dapat menunjukkan kinerja baik karena memiliki tanggung jawab dan dorongan kerja yang kuat. Temuan ini berbeda dengan Rondonuwu, Rumawas, dan Asaloei (2018) yang menemukan pengaruh positif *Work Life Balance* terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik pekerjaan, individu, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan dapat memengaruhi hasil penelitian. Dengan demikian, pada konteks PT Solo Murni, khususnya karyawan bagian produksi, kinerja lebih dipengaruhi oleh perilaku kerja yang berkaitan langsung dengan penyelesaian tugas, seperti kedisiplinan, ketelitian, kepatuhan terhadap SOP, tanggung jawab, dan pencapaian target, sehingga *Work Life Balance* belum menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian SEM-PLS, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,385, *t-statistic* $4,491 > 1,96$, dan *p-value* $0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan PT Solo Murni. Disiplin

tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan dan SOP, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Pada perusahaan manufaktur, kedisiplinan menjadi penting karena proses produksi menuntut ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, dan pencapaian target, sehingga karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur, efektif, dan konsisten. Temuan ini sejalan dengan Vallennia, Atikah, dan Nur Azijah (2021) serta Suryani dan Zakiah (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Solo Murni karena kedisiplinan mendorong karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal tanpa selalu bergantung pada pengawasan. Hasil tersebut menunjukkan pentingnya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan melalui penerapan aturan dan SOP yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja yang baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian SEM-PLS, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,292, *t-statistic* 3,679 > 1,96, dan *p-value* 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Solo Murni. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, mencapai target, menyelesaikan tugas dengan baik, dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Pada bagian produksi, motivasi menjadi penting karena karyawan dituntut mencapai target, menjaga kualitas, dan memenuhi standar kerja. Temuan ini sejalan dengan Pratama dan Wahyuningtyas (2021) serta Ekhsan (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Solo Murni. Karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, ketekunan, dan kesungguhan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan diri, komunikasi yang baik, serta dukungan kerja yang memadai agar kinerja dan produktivitas karyawan dapat terus meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian SEM-PLS, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,356, *t-statistic* 2,947 > 1,96, dan *p-value* 0,003 < 0,05, sehingga H4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan PT Solo Murni. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan dan komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan lebih fokus dan efektif dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut sangat penting dalam lingkungan manufaktur karena mendukung pencapaian target dan kualitas produksi. Temuan ini sejalan dengan Siagian dan Khair (2018) serta Ferawati (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Solo Murni. Lingkungan kerja yang mendukung dapat

mengurangi hambatan dalam bekerja sekaligus meningkatkan kenyamanan dan semangat karyawan. Hal ini sesuai dengan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman serta mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, baik melalui penyediaan fasilitas yang memadai maupun penciptaan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara optimal

Pengaruh Simultan *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* menggunakan SEM-PLS, *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 94,0%, dengan nilai *R-Square* 0,940 dan *Adjusted R-Square* 0,938, sedangkan 6,0% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat dan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam menentukan Kinerja Karyawan PT Solo Murni. Meskipun *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja tetap memberikan kontribusi penting melalui kepatuhan terhadap aturan, dorongan mencapai target, serta terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan mendukung.

Temuan ini sejalan dengan Sutrisno (2019) yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja. Mangkunegara (2017) juga menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi serta didukung oleh kondisi lingkungan organisasi. Dengan demikian, peningkatan Kinerja Karyawan PT Solo Murni perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengelolaan *Work Life Balance* agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Solo Murni, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*t-statistic* = 0,496; *p-value* = 0,620), sedangkan Disiplin Kerja (*t-statistic* = 4,491; *p-value* = 0,000), Motivasi Kerja (*t-statistic* = 3,679; *p-value* = 0,000), dan Lingkungan Kerja (*t-statistic* = 2,947; *p-value* = 0,003) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, keempat variabel mampu menjelaskan 94,0% variasi Kinerja Karyawan berdasarkan nilai *R-Square* sebesar 0,940. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan empat variabel independen, dilakukan pada satu perusahaan, menggunakan kuesioner berbasis persepsi, didominasi responden bagian produksi, serta belum menggali faktor psikologis secara mendalam. Oleh karena itu, PT Solo Murni disarankan meningkatkan disiplin melalui aturan dan pengawasan yang konsisten, memperkuat motivasi melalui apresiasi dan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sekaligus tetap memperhatikan *Work Life Balance* melalui pengelolaan beban kerja dan waktu istirahat yang baik. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja,

budaya organisasi, dan pelatihan, memperluas objek serta jumlah responden, dan mempertimbangkan pendekatan *mixed method* untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

5. REFERENCES

- Achmad, N., & Kuswati, R. *Imronudin.(2021) Teori & Praktek Statistik Milenial*. Jasmine Publisher.
- Achmad Rifa, A., Pasim Sukabumi, S., & Java, W. (2023). *Impact of Work Discipline on Employee Performance Rifa'i Impact of Work Discipline on Employee Performance* (Vol. 1, Issue 1). <https://ip2i.org/jip/index.php/>
- Ais, R., Nurhasanah, N., & Singaperbangsa Karawang, U. (2024). The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance PT. Matahari Department Store Karawang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (2019). *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*.
- Anugrah, B., & Rachmad, Y. E. (2020). *Effect Of Work Environment, Work Discipline, Work Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction*.
- Asiawati Lubis, A., & Halim Pasaribu, A. (2024). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, Work Spirit, And Job Training On Employee Performance At Pt. Nasha Poultry Indonesia. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 7, Issue 2).
- Basyah, A., Adam, M., & Mukhlis. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Workload On Work Commitment And Its Impact On Employee Performance At Dinas PUPR Pidie. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(03), 6007–6013. <https://doi.org/10.18535/ijserm/v12i03.em06>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (ke 6). Alfabeta.
- Devita, B., Wardani, P., & Riyanto, S. (2019). The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of the Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District. In *International Journal of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 4, Issue 5). www.ijisrt.com956
- Febrina Kurniawati, A., & Nuvriasari, A. (2025). *The Effect of Work Environment, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Loyalty*. 97–108.
- Firgiawati Sandra, H., Permata Rahmi, P., & Herlina, L. (2022). The Effect Of Supervision, Work Discipline, Organizational Commitment And Standard Operational Procedures (Sop) On Employee Performance At Pt Qualitech Indopiranti Bandung Branch. *Journal of Business and Management Inaba*.
- Halim, W., Riady, M., Ernanda, Y., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Universitas Prima Indonesia, F. (2020). *The Influence Of Work Environment, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance Pt. Perintis Perkasa Medan Pengaruh Lingkungan*

Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perintis Perkasa Medan.

- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Mara Kesuma, I., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. In *International Journal of Community Service & Engagement* (Vol. 2, Issue 1).
- Narayanan, S. L., & Savarimuthu, A. (2020). *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict as Predictors of Work-Life Balance among Women Employees Working in IT industries.*
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. In *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)* (Vol. 1, Issue 1). Jeffrey & Dinata. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset><http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Padmanty, S., & Trianda Putra, F. (2024). *The Effect of Work-Life Balance, Working Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance.*
- Pearl Dlamini, N., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). *The Effect Of Work Communication, Motivation And Discipline On Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo.* 1–15.
- Reynilda, R. (2022). *The Effect of Work Competence, Work Motivation, and Work Discipline On Work Performance.*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). pdf Research Methods For Business : A Skill-Building Approach. In *Sekaran dan Bougie* (6th ed.). Alfabeta.
- Sesario, R., Fatimah Malini Lubis, Ali Zaenal Abidin, Musran Munizu, & La Ode Marihi. (2024). Analysis Of The Influence Of Compensation, Work Discipline And Work Environment On Performance Of National Agribusiness Company Employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 78–83. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1893>
- Setiawan, E., & Krisnandi, H. (2024). Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis The Influence Of Discipline, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Through Motivation At The Secretariat General Of The DPR RI. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 81–102. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021a). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021b). The Influence of Motivation, Work

Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>

Venkatesan, R. (2020). *Measuring Work-Life Balance: Relationships With Work-Family Conflict And Family-Work Conflict*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22881.02409>

Vernia, D. M., & Senen, S. H. (2022). *Work-Family Conflict, Emotional Intelligence, Work-Life Balance, and Employee Performance*.

Yona Sari, S., lima Krisna, N., Ali, H., & Author, C. (2021). *A Review Literature Employee Performance Model: Motivation, Leadership, And Organizational Culture*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/Dijdbm.V2i4>.