

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND
WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(A STUDY ON EMPLOYEES OF THE BANYUMANIK SUBDISTRICT OFFICE
IN SEMARANG CITY)**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN WORK LIFE
BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN KECAMATAN BANYUMANIK KOTA
SEMARANG)**

Arawinda Kanya Rakai^{1*}, LieLiana²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

[^{1*}](mailto:windakanya02@gmail.com), [²](mailto:lieliana@edu.unisbank.ac.id)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work discipline, work environment, and work-life balance on employee performance. The population of this research consists of employees from the Banyumanik District in Semarang City, totaling 127 individuals. A sample of 93 respondents meets Roscoe's theory, which states that sample sizes should be greater than 30 and less than 500, suitable for most research (Shamsuddin et al., 2014). This study employs a census method by distributing questionnaires. The sampling technique used is purposive sampling, with a minimum work experience requirement of one year. Data were processed using SPSS 16 software. The results indicate that work discipline does not affect employee performance, the work environment does not affect employee performance, and work-life balance has a positive and significant impact on employee performance

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Life Balance, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang berjumlah 127. Sampel sebanyak 93 responden memenuhi teori roscoe yang menyatakan bahwa penelitian ukuran sampel harus lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian (Shamsuddin et al., 2014) Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan menyebarkan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan persyaratan masa kerja minimal 1 tahun. Data diolah menggunakan *software* spss 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kantor Kecamatan adalah unit administratif di bawah kabupaten atau kota dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Kecamatan memiliki peran penting dalam pengelolaan wilayah dan pelayanan publik. Dalam struktur pemerintahan, kecamatan berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah kabupaten/kota dengan desa-desa yang ada di dalamnya. Kecamatan Banyumanik merupakan salah satu kantor kecamatan dari 16 kecamatan yang berada di Kota Semarang.

Beralamat di Jalan Prof. Soedarto, S.H. No. 116, Kelurahan Sumurboto, Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang dan saat ini dipimpin oleh Camat Eka Kriswati, SH, MM dengan SDM sebanyak 127 pegawai yang terdiri dari 89 pegawai ASN, 37 pegawai Non-ASN, dan 1 pegawai TPH. Pelayanan di kantor Kecamatan Banyumanik Kota Semarang mengalami perkembangan dalam 2 tahun terakhir ini, sebagai kantor pelayanan publik, kantor kecamatan Banyumanik dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Untuk memberikan pelayanan yang maksimal dan baik maka kantor Kecamatan Banyumanik juga harus menjaga kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pokok utama pelayanan. Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah manajemen kinerja karyawan. Afandi (Yuliantini dan Suryatiningsih, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila ditentukan oleh beberapa faktor. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance*.

Hasibuan (Syafri *et al.*, 2023) mendefinisikan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Penelitian Nugraha dan Kasmari (2022), Firdausyi dan Kasmari (2021), Semita *et al.* (2023), serta Wonua *et al.* (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Prabowo *et al.* (2022), Putri *et al.* (2025), serta Cahya *et al.* (2021) mendapatkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedarmayanti (Farhan dan Indriyaningrum, 2023) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dipakai serta melingkupi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja dengan metode kerja serta pengaturan kerjanya sebagai

perseorangan maupun kelompok. Penelitian Firdausyi dan Kasmari (2021), Pebriani *et al.* (2023), Wirawan dan Putri (2023), serta Rahmawati dan Mardiana (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Hidaya dan Dwiarti (2025), Nabawi (2019), serta Siahaan dan Bahri (2019) mendapatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fisher *et al.* (Nafis *et al.*, 2020) mendefinisikan *work life balance* adalah keseimbangan tingkat pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Pekerjaan dan keluarga adalah hal yang paling penting dalam kehidupan kebanyakan orang, oleh karena itu menyeimbangkan kedua hal ini sangat penting untuk kesejahteraan individu. Penelitian Wonua *et al.* (2023), Angin dan Saragih (2021), Firanti dan Berliyanti (2023), Nuraningsih dan Ismail (2024), serta Lukmiati *et al.* (2020) menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Hidaya dan Dwiarti (2025), Kembuan *et al.* (2021), serta Mahendra *et al.* (2024) mendapatkan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang dihadapi serta adanya kesenjangan dari hasil penelitian sebelumnya, maka dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

KAJIAN TEORI Kinerja Karyawan

Afandi (Yuliantini dan Suryatiningsih, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan memiliki 3 dimensi yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Hasil kerja memiliki 3 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Perilaku kerja memiliki 3 indikator yaitu disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. Sifat pribadi memiliki 3 indikator yaitu kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Disiplin Kerja

Hasibuan (Syafri *et al.*, 2023) mendefinisikan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja memiliki 5 dimensi yaitu tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Tujuan kemampuan memiliki 2 indikator yaitu kehadiran pegawai tepat waktu dan intensitas kehadiran pegawai selama bekerja. Tingkat kewaspadaan karyawan memiliki 2 indikator yaitu kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja dan menjaga merawat peralatan kerja. Ketaatan pada standar kerja memiliki 3 indikator yaitu rasa tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sesuai fungsi dan tugasnya, dan bekerja sesuai jam kerja. Ketaatan pada peraturan kerja memiliki 2 indikator yaitu pemahaman pegawai atau peraturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja. Etika kerja memiliki 1 indikator yaitu sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

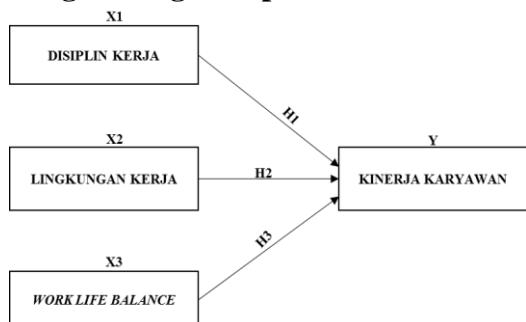
Sedarmayanti (Farhan dan Indriyaningrum, 2023) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dipakai serta melingkupi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja dengan metode kerja serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja memiliki 2 dimensi yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik memiliki 6 indikator yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas, dan keamanan kerja. Lingkungan kerja non-fisik memiliki 2 indikator yaitu hubungan kerja dan suasana kerja.

Work Life Balance

Fisher *et al.* (Nafis *et al.*, 2020) mendefinisikan *work life balance* adalah keseimbangan tingkat pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Pekerjaan dan keluarga adalah hal yang paling penting dalam kehidupan kebanyakan orang, oleh karena itu menyeimbangkan kedua hal ini sangat penting untuk kesejahteraan individu. *Work Life Balance* memiliki 4 dimensi yaitu, *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). WIPL memiliki 5 indikator yaitu jumlah lamanya jam kerja, energi kerja, waktu bertemu keluarga, waktu kehidupan pribadi, dan tekanan kerja. PLIW memiliki 5 indikator yaitu kenyamanan kerja, tuntutan kerja, tugas dan tanggung jawab, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dan pola beban kerja. PLEW memiliki 5 indikator yaitu suasana kerja, membantu rekan kerja, hubungan atasan/rekan kerja, kehidupan sosial di luar kerja, dan kelelahan dalam bekerja. WEPL memiliki 1 indikator yaitu

mengimplementasi pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Nugraha dan Kasmari (2022), Firdausyi dan Kasmari (2021), Semita *et al.* (2023), serta Wonua *et al.* (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiris tersebut, maka dapat dirumuskan:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Firdausyi dan Kasmari (2021), Pebriani *et al.* (2023), Wirawan dan Putri (2023), serta Rahmawati dan Mardiana (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiris tersebut, maka dapat dirumuskan:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wonua *et al.* (2023), Angin dan Saragih (2021), Firanti dan Berliyanti (2023), Nuraningsih dan Ismail (2024), serta Lukmiati *et al.* (2020) menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian empiris tersebut, maka dapat dirumuskan:

H3 : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang berjumlah 127. Sampel sebanyak 93 responden memenuhi teori roscoe yang menyatakan bahwa penelitian ukuran sampel harus lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk sebagian besar penelitian (Shamsuddin *et al.*, 2014). Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan menyebarkan kuesioner. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan persyaratan masa kerja minimal 1 tahun. Kuesioner ini menggunakan skala *likert* 1-5 mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Untuk analisis lebih lanjut data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16 yang mencakup deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji f, uji R², dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kriteria		Frek uensi	Percentase
Jenis Kelamin	Pria	47	50,5%
	Wanita	46	49,5%
Umur	20 – 30 Tahun	19	20,4%
	31-40 Tahun	24	25,8%
	41-50 Tahun	27	29,0%
	>50 Tahun	23	24,7%
Pendidikan	SMA	10	10,8%
	Sarjana (S.1)	54	58,1%
	Diploma	21	22,6%
	Pascasarjana (S.2)	8	22,6%
Masa Kerja	1-5 Tahun	21	22,6%
	6-10 Tahun	22	23,7%

11-15 Tahun	28	30,1%
>15 Tahun	22	23,7%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 ditunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebesar 50,5%, usia mayoritas responden 41-50 tahun sebesar 29,0%, mayoritas pendidikan responden sarjana (S.1) sebesar 58,1%, dan mayoritas masa kerja responden 11-15 tahun sebesar 30,1%.

Deskripsi Variabel

Disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 4,51, menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan sangat setuju terhadap seluruh indikator disiplin kerja. Lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,79, menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap seluruh indikator lingkungan kerja. *Work life balance* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,18, menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap seluruh indikator *work life balance*.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor
Disiplin Kerja	0,60	X1.1	0,680
		X1.2	0,795
		X1.3	0,814
		X1.4	0,687
		X1.5	0,552
		X1.6	0,673
		X1.7	0,707
		X1.8	0,692
		X1.9	0,771
		X1.10	0,526
Lingkungan Kerja	0,626	X2.1	0,557
		X2.2	0,487
		X2.3	0,738
		X2.4	0,701
		X2.5	0,767
		X2.6	0,791

Work Life Balance	0,72	X2.7	0,707
		X2.8	0,848
		X3.1	0,790
		X3.2	0,757
		X3.3	0,741
		X3.4	0,808
		X3.5	0,817
		X3.6	0,766
		X3.7	0,771
		X3.8	0,592
		X3.9	0,737
		X3.10	0,639
		X3.11	0,621
		X3.12	0,452
		X3.13	0,538
		X3.14	0,521
		X3.15	0,479
		X3.16	0,410
		Y.1	0,808
		Y.2	0,857
		Y.3	0,835
Kinerja Karyawan	0,58	Y.4	0,714
		Y.5	0,778
		Y.6	0,516
		Y.7	0,468
		Y.8	0,475
		Y.9	0,725

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 2 ditunjukkan bahwa nilai KMO untuk disiplin kerja sebesar 0,660, lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,626, *work life balance* memiliki nilai sebesar 0,772, dan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,758. Artinya semua nilai KMO tersebut $>0,5$ sehingga semua variabel dinyatakan memenuhi syarat kecukupan sampel. Nilai *loading factor* dari 10 indikator disiplin kerja, nilai *loading factor* dari 8 indikator lingkungan kerja, nilai *loading factor* dari 16 indikator *work life balance*, dan nilai *loading factor* dari 9 indikator kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari 0,4 sehingga semua indikator valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,876	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,844	0,7	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,910	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,851	0,7	Reliabel

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 3 ditunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk disiplin kerja sebesar 0,876, lingkungan kerja sebesar 0,844, *work life balance* sebesar 0,910, dan kinerja karyawan

sebesar 0,851. Artinya *Cronbach Alpha* $>0,7$ sehingga dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Hubungan antar variable	Persamaan model regresi					
		Uji Model			Uji Hipotesis		
		R ²	F	Sig.F	B	Sig.	Keteterangan
$Y = 0,115 X1 + -0,067 X2 + 0,470 X3 + e$							
1	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	0,330	16,104	0,000	0,155	0,131	H1 ditolak
2	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan				-0,067	0,464	H2 ditolak
3	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan				0,470	0,000	H3 diterima

Sumber: Olah data 2025

Berdasarkan tabel 4 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya model penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,330 atau 33% artinya bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, *work life balance* dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33% sedangkan sisanya 67% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *sig* 0,131 $> 0,05$ artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *sig* 0,464 $> 0,05$ artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Hipotesis 3: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *sig* 0,000 $< 0,05$ dan nilai beta 0,470 artinya *work life balance*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Mayoritas responden berjenis kelamin pria, mereka cenderung mengabaikan disiplin kerja dibandingkan wanita yang cenderung memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi, karena seringkali terlihat bahwa wanita memiliki keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan pria. Mayoritas responden yang berusia 41-50 tahun, dan masa kerja mayoritas responden adalah 11-15 tahun umumnya memiliki pengalaman yang cukup dalam dunia kerja dan lebih berpengalaman dalam mengembangkan cara kerja yang efektif meskipun tidak selalu mengikuti disiplin kerja yang ketat. Mereka lebih mengutamakan hasil akhir daripada proses yang diikuti, sehingga disiplin kerja tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Mayoritas responden berlatar belakang pendidikan Sarjana (S.1) cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik mengenai regulasi dan kebijakan di tempat kerja. Namun, mereka mungkin merasa bahwa beberapa aturan yang ada tidak relevan atau tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan mereka kurang mematuhi aturan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan seorang karyawan tidak selalu berkaitan dengan kinerja yang lebih unggul, sehingga karyawan yang disiplin belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang disiplin.

Disiplin kerja tidak menjadi prioritas bagi karyawan, mereka cenderung bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa harus mengikuti peraturan yang ada di organisasi karena

bagi mereka, hasil yang baik lebih penting daripada mengikuti semua prosedur. Beberapa aspek seperti kurangnya menjaga dan merawat peralatan kantor dengan baik, masih banyak yang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kurangnya menaati peraturan yang ada di kantor dan kurangnya kewaspadaan dan kehati-hatian dalam bekerja menunjukkan bahwa disiplin mulai terabaikan di organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Prabowo *et al.* (2022), Putri *et al.* (2024), serta Cahya *et al.* (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Mayoritas responden berjenis kelamin pria, mereka cenderung lebih fokus pada diri sendiri daripada lingkungan di sekitarnya, mereka menganggap bahwa lingkungan sekitar tidak mempengaruhi kegiatan mereka saat bekerja. Dibandingkan dengan wanita mereka lebih aktif dalam menjaga keteraturan hingga kenyamanan di lingkungan kerja. Mayoritas responden berusia 41-50 tahun, kelompok usia ini memiliki pengalaman yang cukup lama di dunia kerja, pengalaman tersebut membuat mereka lebih kuat dan mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan. Dengan usia yang lebih matang, mereka cenderung lebih stabil secara emosional dan memiliki sikap positif terhadap tantangan, karyawan dalam rentang usia ini mungkin lebih fokus pada pencapaian hasil daripada pada ketidaknyamanan yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Mayoritas responden berlatar belakang pendidikan Sarjana (S.1) mereka mampu menemukan solusi dalam situasi yang tidak ideal, yang memungkinkan mereka untuk tetap produktif meskipun

lingkungan kerja tidak mendukung. Sedangkan dengan mayoritas responden yang telah bekerja selama 11-15 tahun sudah terbiasa atau memiliki kemampuan beradaptasi yang baik. Mereka telah menghadapi berbagai kondisi kerja dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang kurang ideal. Hal ini membuat mereka mampu mempertahankan kinerja meskipun fasilitas dan kondisi lingkungan tidak optimal.

Lingkungan kerja tidak menjadi prioritas bagi karyawan, mereka lebih fokus pada pekerjaan mereka walaupun lingkungan sekitar masih kurang mendukung, mereka cenderung menganggap lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka di kantor. Dari sisi pencahayaan di kantor yang kurang membuat nyaman untuk bekerja, sirkulasi udara yang kurang nyaman, penggunaan warna yang dipilih, fasilitas yang kurang memadai, dan kurangnya rasa aman di kantor menunjukkan lingkungan mereka tidak mendapatkan prioritas untuk mereka bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hidaya dan Dwiarti (2025), Nabawi (2019) serta Siahaan dan Bahri (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Work Life Balance Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Mayoritas responden berjenis kelamin pria, cenderung lebih memperhatikan *work life balance* karena hal seperti, pria seringkali menempatkan mereka sebagai pencari nafkah utama. Hal ini mendorong mereka untuk mencari keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tidak mengabaikan keluarga. Mayoritas responden berusia 41-50 tahun, mereka memiliki usia yang mapan sehingga manajemen waktu mereka

lebih tertata, dan juga kebanyakan dari mereka sudah berkeluarga sehingga, sering menghadapi berbagai tuntutan, baik di tempat kerja maupun di rumah. Mayoritas responden berlatar belakang pendidikan Sarjana (S.1) mampu mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, keseimbangan ini yang mendorong mereka untuk lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dan mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 11-15 tahun, karyawan telah mengembangkan keterampilan manajemen waktu dan strategi untuk mengatasi berbagai tantangan. Mereka dapat memprioritaskan tugas dan menemukan cara untuk tetap produktif, meskipun terkadang harus menghadapi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, jadi keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pekerjaan sangat diperhatikan oleh mereka, karena dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kemampuan kepegawaian untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti energi kerja yang diberikan kantor memberikan energi juga untuk kehidupan pribadi, waktu kerja di kantor ini masih memberi waktu cukup untuk bertemu dengan keluarga, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sehingga membawa dampak positif dalam kehidupan pribadi, memahami pola dalam beban kerja di kantor ini sehingga tidak membawa dampak negatif dalam kehidupan pribadi, merasa membantu rekan kerja tidak mengurangi waktu kehidupan pribadi, merasa hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang baik membawa dampak positif

dalam kehidupan pribadi, merasa tuntutan pekerjaan di kantor ini tidak mengurangi kuantitas kehidupan sosial di luar pekerjaan, dan mengimplementasi pengetahuan dan pelatihan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wonua *et al.* (2023), Angin dan Saragih (2021), Firanti dan Berliyanti (2023). Nuraningsih dan Ismail (2024), serta Lukmiati *et al.* (2020) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* telah menjadi topik penting dalam manajemen sumber daya manusia saat ini, terutama dalam konteks organisasi modern. Keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Pentingnya *work life balance* juga terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan kerja dan mengurangi stres. Ketika karyawan memiliki waktu untuk bersantai dan menikmati kehidupan di luar pekerjaan, mereka akan kembali ke lingkungan kerja dengan energi dan kreativitas yang lebih tinggi. Ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga untuk organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika *work life balance* ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, ini menunjukkan bahwa ketika karyawan bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja maka

mereka akan cenderung lebih produktif hingga dapat mengurangi rasa stress.

Penelitian ini berguna bagi organisasi khususnya karyawan di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang, untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan menunjukkan perlunya evaluasi terhadap dua faktor tersebut. Di sisi lain, pengaruh positif dan signifikan dari *work life balance* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tentu saja kemampuan ini akan mendukung peningkatan kinerja karyawan karena mereka dapat mengelola beban kerja, memprioritaskan tugas, dan menjaga kesehatan mental. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung *work life balance* ini, seperti fleksibilitas waktu kerja, program kesehatan mental, dan kegiatan yang memperkuat hubungan sosial antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48-57.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik.

- Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 105-115.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Firanti, S.N., & Berliyanti, D.O. (2023). Pengaruh Work Environment, Work-Life Balance terhadap Employee Performance pada Karyawan di PT. Nusa Toyotetsu Corporation. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307-318.
- Hidaya, V.N., & Dwiarti, R. (2025). The Effect of Work-Life Balance, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance in AKPRIND University Employees. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mahendra, M. J., Asiyah, S., & Wahyuningtyas, N. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Shopeefood Di Kota Malang (Studi Kasus Pada Driver Shopeefood Di Kota Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(02), 152-159.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. U. J. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126.
- Nugraha, A. A., & Kasmari, K. (2022). Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN (Studi Kasus di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 122-127.
- Nuraningsih, C. I., & Ismail, H. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) IV Semarang). *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(3), 293-306.
- Pebriani, B., Pitriyani, P., & Harahap, N.J. (2023). The Effect of Work Compensation, Work Discipline and Work Environment on Increasing Employee Productivity at Suzuya Mall Rantauprapat. *Quantitative Economics and Management Studies*.
- Prabowo, H., Pratomo, D.J., & Indriasari, I. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment

- on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Putri, D. M., Muttaqin, R., & Akbar, R. R. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(1), 39-49.
- Rahmawati, H., & Mardiana, T. (2024). The Influence of Employee Competency, Work Environment, and Work Discipline on Employee Perfomance. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Shamsuddin, A., Ruslan, M. I. M., Halim, A. A., Zahari, N. F., & Fazi, N. F. M. (2014). Educators' awareness and acceptance towards Goods and Services Tax (GST) implementation in Malaysia: A study in Bandar Muadzam Shah, Pahang. *International Journal of Business, Economics and Law*, 4(1), 1–10.
- Semita, N. K. D. K. P., Puspitawati, N. M. D., & Parwita, G. B. S. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, And Communication on Employee Performance in The Hotel Industry (Case Study at Tandjung Sari Hotel Sanur, Bali).
- Syafri, M., Marsidi, M., & Vanchapo, A. R. (2023). Peningkatan Pelayanan Publik Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Pemerintahan Kota Pagar Alam. *Journal of Governance and Public Administration*, 1(1), 58-75.
- Wirawan, M., & Putri, C. (2023). The Effect of Work Environment and Work Discipline on The Effect of Work Environment, Work Discipline on Employee Performance with Communication as an Intermediate Variable. *Journal of Social Science and Business Studies*, 1(2), 47-5.
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 16-29.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.