
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Ni Luh Putu Raka Surya Swasti⁽¹⁾

Putu Sri Hartati⁽²⁾

I Wayan Suartina⁽³⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

e-mail: rakaputuswasti@gmail.com

ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the effect of the physical work environment, organizational commitment and work life balance on employee performance at PT. Dharma Bhakti Mukti. Determination of the sample in this study with saturated sampling technique. The sample in this study were all employees of PT. Dharma Bhakti Murti with 42 employees. Data collection was carried out by observation, interviews, questionnaires and documentation. The results of the analysis found that the physical work environment, organizational commitment and work life balance partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Dharma Bhakti Murti. Suggestions in this study are that the leadership of PT. Dharma Bhakti Mukti to further improve the cleanliness of the work environment so as to provide comfort for employees at work, leaders should provide work motivation to employees so that employees will survive and have a high level of loyalty, leaders provide work schedules and appropriate holidays/rest for employees so that employees are able balance work time with family time. **Keywords:** physical work environment, organizational commitment, work life balance, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Mukti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *sampling jenuh*. Sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Dharma Bhakti Murti sebanyak 42 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan *work life balance* secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti. Saran dalam penelitian ini adalah sebaiknya pimpinan PT. Dharma Bhakti Mukti untuk lebih meningkatkan kebersihan lingkungan kerja sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, pimpinan sebaiknya memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan akan bertahan dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, pimpinan memberikan jadwal bekerja dan libur/istirahat yang sesuai untuk karyawan sehingga karyawan mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu keluarga.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi, *work life balance*, kinerja karyawan

Pendahuluan

PT. Dharma Bhakti Murti merupakan salah satu perusahaan percetakan yang beralamat di Jalan Nangka No 29 Denpasar Bali. Percetakan (*printing*) adalah sebuah proses industri untuk memproduksi secara massal tulisan dan gambar, terutama dengan tinta di atas kertas dengan menggunakan mesin cetak. PT. Dharma Bhakti Murti memberikan layanan pembuatan barang-barang cetakan mulai dari beragam undangan, barang cetakan untuk kebutuhan perkantoran seperti kartu nama, kop surat, invoice atau nota, brosur, *flyer*, poster, memo, kalender, paper bag, hingga buku, tabloid dan majalah. Semua barang cetakan yang diminta oleh konsumen sudah hampir pasti diproduksi di PT. Dharma Bhakti Murti. Hal inilah yang membedakan perusahaan ini dengan pesaingnya yang tidak bisa memproduksi semua barang cetakan sendiri. Oleh karena itu PT. Dharma Bhakti Murti sebagai perusahaan percetakan tidak hanya sebatas memproduksi saja, akan tetapi berusaha menarik konsumen dan mempengaruhi tingkah laku konsumen untuk mempercayakan pembuatan kebutuhan barang-barang cetakannya kepada PT. Dharma Bhakti Murti. Pemahaman terhadap perilaku dan sikap konsumen sangat mempengaruhi tingkat pembuatan barang-barang cetakan di perusahaan ini. Keberadaan kantor PT. Dharma Bhakti Murti yang banyak terdapat perusahaan percetakan, membuat perusahaan ini harus memperhatikan kebutuhan serta keinginan konsumennya dan kemudian merealisasikannya

Untuk meningkatkan kepuasan dari pelanggan, dibutuhkan adanya pelayanan yang prima dari karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kepuasan bagi pelanggan atas pelayanan yang diberikan. Menurut Moeheriono (2016:85), pengertian kinerja atau *performance* yaitu merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Dharma Bhakti Murti, terdapat fenomena permasalahan pada indikator ketepatan waktu dari kinerja karyawan. Dalam pencapaian kinerja karyawan, ketepatan waktu masih menunjukkan indikator yang cukup baik, hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Misalnya tentang penghitungan persediaan barang untuk percetakan yang ada di gudang. Keterlambatan pencatatan barang masuk menyebabkan keterlambatan dalam penyediaan barang yang digunakan untuk proses percetakan.

Selama tahun 2021 penjualan tidak mencapai target karena realisasi penjualan lebih rendah dibandingkan dengan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun rata-rata pencapaian target selama tahun 2021 adalah sebesar 98,34%. Jumlah penjualan setiap bulan

selama tahun 2021 mengalami fluktuasi atau peningkatan dan penurunan setiap bulannya. Hal ini disebabkan karena permintaan konsumen yang mengalami fluktuasi setiap bulannya. Semakin banyaknya permintaan akan pembuatan barang-barang percetakan, hal ini didukung oleh bisnis kemasan, menyebabkan semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru yang membuat persaingan semakin ketat. Kondisi ini menyebabkan PT. Dharma Bhakti Murti berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan karyawan PT. Dharma Bhakti Murti, terdapat fenomena permasalahan pada indikator penerangan atau cahaya di tempat kerja dari lingkungan kerja fisik. Hal ini dapat dilihat dari masih perlunya peningkatan fasilitas kerja pada PT. Dharma Bhakti Murti sehingga menunjang kinerja karyawan. Masih kurangnya penerangan dalam ruangan kerja menyebabkan kendala dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan ini menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti.

Selain itu, adanya fenomena terkait dengan komitmen organisasi pada PT. Dharma Bhakti Murti yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Masih rendahnya loyalitas kerja karyawan PT. Dharma Bhakti Murti, seperti tidak bersedia untuk bekerja di luar batas kerja normal, masih adanya karyawan yang memiliki keyakinan rendah untuk bertahan di PT. Dharma Bhakti Murti menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Fenomena lain yang juga terjadi di PT. Dharma Bhakti Murti adalah fenomena terkait dengan *work life balance*. Masih adanya karyawan yang belum mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu untuk keluarga. Masih adanya karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, dengan pulang kerja lebih awal, memanfaatkan waktu istirahat yang melebihi batas waktu istirahat, tidak memberikan informasi kepada atasan saat tidak masuk kerja sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda, penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan target dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Dharma Bhakti Murti.

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan *work life balance*. Faktor pertama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nawawi, 2016:119). Pangestuti (2020), Dewanti dkk (2021), Rismayanti (2021) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Safira (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja yaitu komitmen organisasi. Sunarto (2015:17)

menguraikan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Cahyani (2020), Angraini (2021), Ginanjar dan Berliana (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari penelitian Hendri dan Kirana (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik dan komitmen organisasi, faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Work life balance* adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja *work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya. *Work life balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (Angraini, 2021).

Tujuan penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti. (2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti. (3) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti. (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti

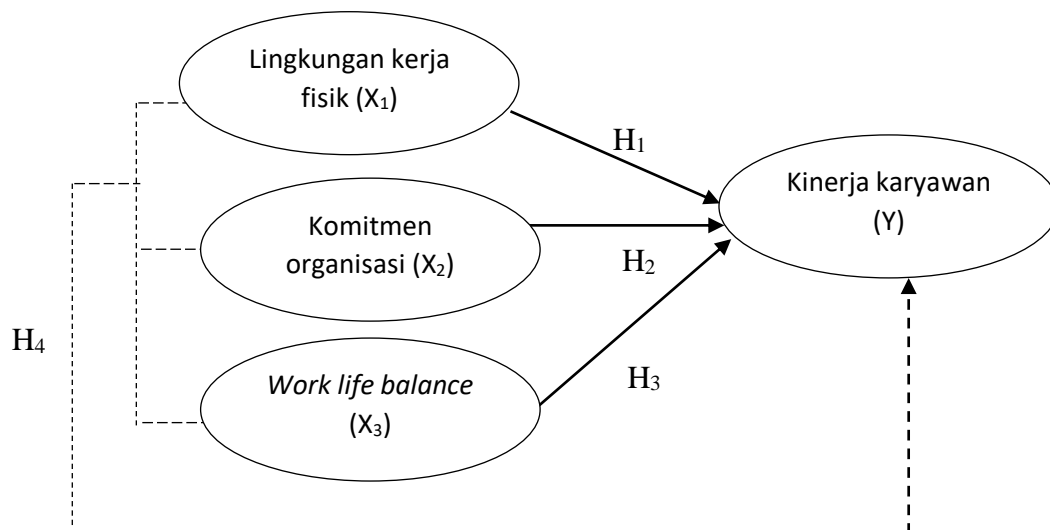
Menurut Sedamaryanti (2015:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan kedua, lingkungan perantara atau lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Komitmen organisasi adalah identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi, komitmen organisasi menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi (Wening, 2015:5). Komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (Mutiarra, 2014:125). Menurut Nur dan Kadarisman (2016:17) *work life balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja.

H₁ diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti. H₂ diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti H₃ diduga *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti H₄ diduga Lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti

Metode Penelitian

PT. Dharma Bhakti Murti sebagai tempat penelitian karena terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi, *work life balance* dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelusuran teori dan pelaksanaan hasil penelitian sebelumnya, dapat dilihat kerangka berpikir pada gambar 1. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Dharma Bhakti Murti yang berjumlah 42 orang karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pengukuran persepsi responden menggunakan Skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber : Hartanto (2019)

Hasil dan Pembahasan

Instrument penelitian ini dikatakan valid dan reliabel, karena seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), komitmen organisasi (X_2), *work life balance* (X_3) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid karena memiliki nilai koefisien korelasi

lebih dari 0,3 dan memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 yang artinya instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Test Statistic Kolmogrov Smirnov* adalah sebesar 0,153 dan koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,229. Nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* ini lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti data dari lingkungan kerja fisik (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan *work life balance* (X_3) berdistribusi normal yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85925134
	Absolute	.144
Most Extreme Differences	Positive	.144
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.229

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *Tolerance* untuk lingkungan kerja fisik (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan *work life balance* (X_3) lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah kurang 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	10.803	2.895		3.732	.001	
X1	.231	.073	.246	3.164	.004	.994 1.006
X2	.296	.068	.268	4.353	.001	.996 1.004
X3	.142	.038	.036	3.737	.015	.998 1.002

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan *work life balance* (X_3) masing-masing 0,452; 0,277 dan 0,350 yang semuanya memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.987	1.736		1.144	.260
	X1	.065	.086	.120	3.759	.452
	X2	.111	.101	.174	3.103	.277
	X3	.101	.106	.149	3.946	.350

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2023

Hipotesis diuji dengan analisis regresi berganda untuk menganalisis variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2018:95). Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat disajikan pada Tabel 4:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.803	2.895		3.732	.001
	X1	.231	.073	.246	3.164	.004
	X2	.296	.068	.268	4.353	.001
	X3	.142	.038	.036	3.737	.015

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

$$Y = 10,803 + 0,231 X_1 + 0,296 X_2 + 0,142 X_3$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

Nilai $\alpha = 10,803$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai *constant* sebesar 10,803 artinya lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan *work life balance* tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar konstantan yaitu 10,803.

Nilai $b_1 = 0,231$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan artinya apabila lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,231 dengan asumsi variabel lain adalah konstan atau tetap.

Nilai $b_2 = 0,296$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan artinya apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan

menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,296 dengan asumsi variabel lain adalah konstan atau tetap.

Nilai $b_3 = 0,142$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan artinya apabila *work life balance* mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,142 dengan asumsi variabel lain adalah konstan atau tetap.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853	.728	.719	1.93125

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diuraikan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan *Adjusted R²* adalah 0,853 dan 0,719. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,719 menunjukkan tingkat koefisien determinasi antara variabel *independen* dan *dependen* adalah 71,90 persen yang artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan *work life balance* (X_3) sebesar 71,90 persen sedangkan 28,10 persen variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam model.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.8	2.8			3.7	.0
X1	.2	.0	.2		3.1	.0
X2	.2	.0	.2		4.3	.0
X3	.1	.0	.0		3.7	.0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , nilai t hitung 3,164 lebih besar dari t-tabel 2,021 dan nilai signifikansi t-test sebesar 0,004 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Semakin baik atau semakin meningkat lingkungan kerja fisik pada PT. Dharma Bhakti Mukti akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Mukti telah teruji kebenarannya.

Nilai t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , nilai t hitung 4,353 lebih besar dari t-tabel

2,021 dan nilai signifikansi t-test sebesar 0,001 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik atau semakin meningkat komitmen organisasi pada PT. Dharma Bhakti Mukti akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Mukti telah teruji kebenarannya.

Nilai t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , nilai t hitung 3,737 lebih besar dari t-tabel 2,021 dan nilai signifikansi t-test sebesar 0,015 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Semakin baik atau semakin meningkat *work life balance* pada PT. Dharma Bhakti Mukti akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Mukti telah teruji kebenarannya.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.1		6.7	52.0	.00
Residual	141.7		3.7		
Total	161.9				

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai F-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , nilai F hitung 52,000 lebih besar dari F-tabel 2,845 dan nilai signifikansi t-test sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang artinya lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Mukti telah teruji kebenarannya

Simpulan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti. Semakin baik lingkungan kerja fisik pada PT. Dharma Bhakti Mukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti. Semakin baik komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam PT. Dharma

Bhakti Mukti. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti. Semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Bhakti Murti. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. Dharma Bhakti Mukti akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja dan karyawan akan berkonsentrasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta menyeimbangkan waktu untuk di kantor dengan waktu keluarga, tingginya *work life balance* menunjukkan karyawan merasa adanya keseimbangan kerja dengan kebutuhan pribadi karyawan. Kondisi ini akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Cahyani, Riris Anggin, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol 3, No 1, Hal 1-10.
- Dewanti, Ratna Listiana, Bahagia Tarigan, Rokhmat dan Lilis Endang Wijayanti. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen*. Universitas Widyagama Malang. E-ISSN:2598-5280, Hal 325-336.
- Dwijayanti, Rahajeng. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Negeri Tidar Magelang Indonesia. Vol 5, No 2, Hal 133-141.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2015. *Organisasi :Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Ginjar, Hery. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Universitas Pamulang. Vol 3, No 4, Hal 430-435.
- Gunawarman, Steven. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Galilea). *International Business Management*. Universitas Ciputra. Vol 4, No 6, Hal 1-9.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Hariandja, M. T. E. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hardina, Mia. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mora telematika Indonesia Jakarta. *Jurnal Abiwara*. Institute Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Vol 2, No 1, Hal 27-32.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hendri, Made dan Kirana Kusuma Candra. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Vol 2, No 1, Hal 119- 128.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*

-
- Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Moeheriono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Mutiara, Sibarani Panggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H.Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pangestuti, Nanda Aulia. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sarjanwiyata Tamansiswa. Vol 10, No 2, Hal 79-85.
- Rika, P. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Winih Adi. *Jurnal Manajemen*. Undiksha. Vol 8, No 1, Hal 90-99.
- Rismayanti, LP. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rsu Kertha Usada Di Tengah Pandemi Covid – 19. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 7, No 2, Hal 174-180.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, Abdullah. 2015. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta : Gava Media
- Sedamaryanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Siswanda, M. Adryan. 2021. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PTPN I Tanjung Seumantoh. *Jurnal Manajemen*. Universitas Samudra. Vol 1, No 1, Hal 43-52.
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Andi
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto. 2015. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno dan Priansa, D. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan. Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wening. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijoyo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara