



Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Xin Sheng Indonesia)

Rita Nur Hidayanti^{1*}, Muhammad Syaifulloh², Slamet Bambang Riono³, Akbar Nur Purnama⁴

¹⁻⁴ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia.

Email : ritahdynt@gmail.com^{1*}, msyaifulloh@umus.ac.id², sbriono@umus.ac.id³, akbarnuurpurnama@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: ritahdynt@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Work Environment, Leadership Style, and Work-Life Balance on Employee Performance at PT Xin Sheng Indonesia. A quantitative approach with a survey method was employed, with data collected through questionnaires. From a population of 418 employees, a sample of 81 respondents was selected using simple random sampling. The results of the study indicate that partially, all three variables have a significant effect on Employee Performance. This is demonstrated by the t-statistic values of 2.680 for Work Environment (sig. 0.009), 2.013 for Leadership Style (sig. 0.048), and 3.033 for Work-Life Balance (sig. 0.003), all of which exceed the t-table value of 1.991 with significance levels below 0.05. Simultaneously, the three variables also have a significant effect on Employee Performance, with an F-statistic value of 34.368, which is greater than the F-table value of 2.723 (sig. 0.000 < 0.05). This study concludes that enhancing employee performance at PT Xin Sheng Indonesia can be optimally achieved through improving the work environment, implementing effective leadership, and supporting work-life balance.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resources; Leadership Style; Work Environment; Work-Life Balance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di PT Xin Sheng Indonesia. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan dalam penelitian ini, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Dari populasi sebanyak 418 karyawan, dipilih sampel sebanyak 81 responden menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar 2,680 (sig. 0,009), Gaya Kepemimpinan sebesar 2,013 (sig. 0,048), dan *Work-Life Balance* sebesar 3,033 (sig. 0,003), yang seluruhnya lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 dengan signifikansi di bawah 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 34,368 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,723 (sig. 0,000 < 0,05). Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT Xin Sheng Indonesia dapat dicapai secara optimal melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja, penerapan kepemimpinan yang efektif, serta dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Sumber Daya Manusia; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perspektif manajemen modern menempatkan manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai human capital yang memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Armstrong & Taylor, 2023; Becker, 2022). Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin

kompleks. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara produktif, adaptif, dan konsisten dalam mencapai target organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya.

Perkembangan globalisasi dan transformasi industri 4.0 telah meningkatkan intensitas persaingan antarperusahaan, khususnya pada sektor manufaktur. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi, efisiensi biaya produksi, serta fluktuasi permintaan pasar. Situasi tersebut menyebabkan perusahaan perlu meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas tenaga kerja secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan efektivitas sistem manajemen yang diterapkan (Bank, 2023; Robbins & Judge, World Bank 2022). Tingkat kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai target produksi dan menjaga stabilitas bisnis.

Menurut (Internasional Labour Organization, 2023), produktivitas tenaga kerja merupakan determinan utama pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan industri di negara berkembang. Produktivitas yang tinggi berkontribusi terhadap stabilitas ekonomi, peningkatan daya saing, serta penguatan struktur industri nasional. Peningkatan kinerja karyawan menjadi isu strategis yang memiliki implikasi luas, baik pada level organisasi maupun nasional. Produktivitas tenaga kerja yang optimal juga berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Kondisi tersebut membuat perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Sektor manufaktur memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sektor manufaktur menyumbang sebesar 18,67% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap lebih dari 19,2 juta tenaga kerja. Kontribusi tersebut menunjukkan bahwa sektor manufaktur merupakan salah satu pilar utama dalam struktur ekonomi Indonesia. Tingginya jumlah tenaga kerja pada sektor manufaktur menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aspek yang sangat penting. Stabilitas produktivitas tenaga kerja akan berpengaruh terhadap keberlangsungan operasional perusahaan manufaktur.

Tabel 1. Kontribusi Sektor Manufaktur Terhadap PDB dan Tenaga Kerja Indonesia

Tahun	Kontribusi PDB (%)	Tenaga Kerja (Juta Orang)
2022	18,34%	18,5
2023	18,75%	19,0
2024	18,67%	19,2

Sumber: Badan Pusat Statistik (2025)

Sektor manufaktur menghadapi tantangan berupa ketidakstabilan rantai pasok global, tekanan target produksi, serta fluktuasi permintaan pasar. Kondisi ini sering kali berdampak pada perubahan intensitas kerja dan beban kerja karyawan. Menurut (World Bank, 2023), tekanan produktivitas pada sektor manufaktur di negara berkembang meningkat pascapandemi sehingga perusahaan dituntut lebih adaptif dalam mengelola tenaga kerja. Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan apabila tidak dikelola secara tepat. Situasi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai tantangan penting bagi perusahaan manufaktur.

Tekanan produksi yang tinggi dalam industri padat karya, khususnya pada unit operasional berbasis target harian, berpotensi memunculkan permasalahan terkait motivasi kerja, kelelahan, hingga absensi karyawan. Sistem kerja berbasis target menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat dan konsisten dalam waktu tertentu. Kondisi tersebut dapat menyebabkan stres kerja apabila perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila situasi ini tidak diantisipasi secara manajerial, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja secara keseluruhan. Stabilitas produktivitas perusahaan juga dapat terganggu akibat menurunnya kondisi kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong motivasi intrinsik. Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan akan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Menurut (Putra & Setyowati, 2024), gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan.

Work-Life Balance menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan dalam menjaga stabilitas psikologis karyawan. Kondisi kerja dengan target produksi yang tinggi dan tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu dapat memengaruhi keseimbangan tersebut. Menurut (Gallup, 2023), ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak pada penurunan produktivitas dan peningkatan tingkat stres kerja. (Sharp, 2024) menambahkan bahwa rendahnya *Work-Life Balance* berkorelasi dengan meningkatnya absensi dan turnover intention, khususnya pada sektor manufaktur dengan tekanan target tinggi.

Fenomena tersebut juga teridentifikasi pada PT Xin Sheng Indonesia. Perusahaan ini menerapkan sistem produksi berbasis target harian yang menuntut konsistensi kehadiran serta ketahanan fisik dan mental karyawan. Aktivitas produksi yang padat menyebabkan perusahaan perlu menjaga stabilitas kondisi kerja karyawan agar produktivitas tetap terjaga. Pengelolaan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan keseimbangan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target produksi perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Identifikasi awal terhadap fenomena penelitian dilakukan melalui pengamatan pada bagian Sewing Komputer PT Xin Sheng Indonesia sebagai contoh kasus. Bagian tersebut dipilih karena memiliki sistem kerja berbasis target harian yang cukup padat dan menggambarkan aktivitas operasional perusahaan secara umum. Berdasarkan data absensi satu bulan terakhir, ditemukan adanya variasi tingkat kehadiran karyawan yang dapat mengindikasikan potensi permasalahan kinerja. Tingkat ketidakhadiran karyawan dapat memengaruhi kelancaran proses produksi perusahaan. Data absensi tersebut digunakan sebagai penguat fenomena penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Tabel 2 Rekapitulasi Data Absensi Bulan Januari Bagian Sewing Komputer

Kategori Kehadiran	Jumlah Kasus	Persentase (%)
Masuk (M)	1.020	82%
Alpha (A)	48	4%
Sakit (S)	72	6%
Libur Produksi	102	8%
Total	1.242	100%

Sumber: Data Internal PT Xin Sheng Indonesia (2026)

Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) mencapai 4% dalam satu periode bulan. Selain itu, terdapat 6% ketidakhadiran karena sakit dan 8% hari kerja yang diliburkan akibat fluktuasi produksi. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kontinuitas produksi dan stabilitas pendapatan karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja. Tingkat absensi yang cukup tinggi juga dapat menjadi indikasi adanya tekanan kerja atau kelelahan kerja pada karyawan. Situasi tersebut menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja karyawan.

Penguatan identifikasi fenomena dilakukan melalui pra-survei terhadap 10 karyawan guna mengetahui persepsi awal mengenai kondisi kerja dan kepemimpinan. Pra-survei dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja, target kerja,

dan *Work-Life Balance* yang dirasakan karyawan. Hasil pra-survei memberikan informasi mengenai kondisi kerja yang terjadi secara langsung pada aktivitas operasional sehari-hari. Data tersebut digunakan sebagai contoh kasus untuk memperkuat fenomena penelitian pada PT Xin Sheng Indonesia. Temuan pra-survei menunjukkan adanya beberapa indikator yang masih memerlukan perhatian perusahaan.

Tabel 3 Hasil Pra-Survey Karyawan (n=10)

Indikator	Setuju (Orang)	Tidak Setuju (Orang)	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
Lingkungan kerja nyaman	5	5	50%	50%
Pimpinan komunikatif	7	3	70%	30%
Target kerja realistis	2	8	20%	80%
<i>Work-life balance</i> terjaga	1	9	10%	90%

Sumber: Data Pra-Survey Penelitian (2026)

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa hanya 50% responden yang menyatakan lingkungan kerja sudah nyaman, sedangkan 50% lainnya belum merasakan kenyamanan optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih memerlukan evaluasi lebih lanjut, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Aktivitas produksi yang dilakukan secara repetitif membutuhkan kondisi kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan konsentrasi dan produktivitas kerja karyawan. Situasi tersebut menunjukkan pentingnya perbaikan lingkungan kerja pada perusahaan manufaktur.

Pada aspek kepemimpinan, sebanyak 70% responden menyatakan bahwa pimpinan telah memberikan arahan yang jelas dan komunikatif. Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi komunikasi atasan telah berjalan cukup baik dalam mendukung aktivitas kerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat 30% responden yang belum merasakan efektivitas komunikasi tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi efektivitas kepemimpinan agar hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat berjalan lebih optimal.

Temuan yang cukup signifikan terlihat pada indikator target kerja dan *Work-Life Balance*. Sebanyak 80% responden menyatakan merasa sulit mencapai target produksi harian sehingga beban kerja dipersepsikan cukup berat. Selain itu, 90% responden mengaku sering merasa terlalu lelah secara fisik maupun mental setelah bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya potensi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Situasi ini dapat berdampak pada tingkat stres kerja, produktivitas, serta kondisi psikologis karyawan dalam jangka panjang. Hubungan antara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan menjadi landasan penting dalam perumusan tujuan penelitian ini, yakni untuk menguji pengaruh tersebut secara empiris baik parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis yang digunakan organisasi dalam mengelola manusia sebagai aset utama untuk mencapai tujuan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Perspektif manajemen modern menempatkan sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai human capital yang memiliki nilai ekonomi dan strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Menurut (Dessler, 2022), MSDM mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pengelolaan hubungan kerja. (Robbins & Judge, 2022) menegaskan bahwa efektivitas MSDM dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku individu, motivasi kerja, serta kondisi kerja yang mendukung produktivitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sedarmayanti, 2023). (Nitisemito, 2022; Sunyoto, 2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja fisik (seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas) dan lingkungan kerja nonfisik (hubungan antar rekan kerja dan atasan-bawahan) secara langsung berkontribusi pada penciptaan rasa aman dan fokus karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Northouse, 2022). Kepemimpinan yang efektif (Yukl, 2023) melibatkan kemampuan komunikasi yang jelas, pemberian motivasi, perhatian individual, keteladanan, serta pengambilan keputusan yang adil.

Work-Life Balance

Work-Life Balance adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional (Fisher et al., 2021; Greenhaus & Allen, 2023; Hudson, 2022) menyatakan bahwa keseimbangan ini mencakup dimensi waktu, keterlibatan, kepuasan, dan fleksibilitas kerja, yang secara kolektif menjaga stabilitas psikologis karyawan dari kelelahan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Menurut (Afandi, 2022), dimensi kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja, dan tanggung jawab.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran konseptual, dirumuskan hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H1). Gaya kepemimpinan juga diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2). Demikian pula, *Work-Life Balance* dihipotesiskan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H3). Secara simultan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan *Work-Life Balance* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Xin Sheng Indonesia (H4).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Penelitian dilaksanakan di PT Xin Sheng Indonesia yang berlokasi di Kota Tegal, Jawa Tengah. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 418 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (error) 10%, diperoleh jumlah sampel representatif sebanyak 81 responden, yang dipilih melalui teknik simple random sampling.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur dengan menggunakan Skala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Pengukuran operasional variabel mengacu pada instrumen baku: Lingkungan Kerja diukur melalui 8 item berdasarkan dimensi fisik dan nonfisik (Sedarmayanti, 2023); Gaya Kepemimpinan diukur dengan 10 item (Northouse, 2022), *Work-Life Balance* diukur menggunakan 8 item (Greenhaus & Allen, 2023); dan Kinerja Karyawan dinilai melalui 10 item (Mangkunegara, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial (uji t) dan pengaruh simultan (uji F), serta koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model dipastikan telah memenuhi uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (Uji Glejser).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Analisis terhadap 81 responden menunjukkan mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 63 orang (77,8%), sedangkan laki-laki sebanyak 18 orang (22,2%). Berdasarkan profil usia, kelompok terbesar berada pada rentang 20–25 tahun (46,9%), diikuti usia 26–30 tahun (34,6%), usia di atas 30 tahun (12,3%), dan di bawah 20 tahun (6,2%). Ditinjau dari masa kerja, mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari 1 tahun (39,5%), diikuti masa kerja kurang dari 3 bulan (30,9%), dan rentang 3–11 bulan (29,6%). Distribusi divisi kerja mencakup unit Computer Stitching (32,5%), Sewing (28,4%), Preparation (20,7%), dan Cutting (7,4%).

Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Pengujian validitas menggunakan r tabel berukuran 0,218 ($df=79$, $\alpha=0,05$). Hasil menunjukkan seluruh item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,218 (kisaran r hitung antara 0,451 hingga 0,732) dengan nilai signifikansi 0,000. Uji reliabilitas menunjukkan instrumen andal karena nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel di atas 0,60, yaitu Lingkungan Kerja (0,779), Gaya Kepemimpinan (0,778), *Work-Life Balance* (0,788), dan Kinerja Karyawan (0,776).

Pada pengujian asumsi klasik, uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Monte Carlo signifikansi sebesar 0,097 (di atas 0,05), yang berarti residual berdistribusi normal. Analisis grafik Normal P-P Plot mengonfirmasi titik-titik menyebar merata di sekitar garis diagonal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada masalah hubungan antar variabel independen, dengan nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 untuk seluruh variabel, yaitu: Lingkungan Kerja (Tolerance 0,458; VIF 2,186), Gaya Kepemimpinan (Tolerance 0,380; VIF 2,634), dan *Work-Life Balance* (Tolerance 0,502; VIF 1,990). Hasil Uji Glejser menunjukkan seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Hasil pengujian parsial (uji t) dan simultan (uji F) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Koefisien Beta	t Hitung	F Hitung	Signifikansi	Kesimpulan
Konstanta	4,812	-	-	-	-
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,285	2,680	34,368	0,009	H ₁ Diterima
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,242	2,013		0,048	H ₂ Diterima
Work-Life Balance (X ₃)	0,364	3,033		0,003	H ₃ Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2026); t tabel = 1,991; F tabel = 2,723

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi linear berganda dapat disusun sebagai berikut: $Y = 4,812 + 0,285X_1 + 0,242X_2 + 0,364X_3$. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,555. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi Kinerja Karyawan sebesar 55,5% dipengaruhi secara bersama-sama oleh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan *Work-Life Balance*, sedangkan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Xin Sheng Indonesia ($t=2,680$, $\text{sig}=0,009 < 0,05$). Temuan ini konsisten dengan penelitian Kim dan Park (2023) serta Sari dan Nugroho (2023) yang menegaskan bahwa peningkatan fasilitas fisik, minimalisasi kebisingan mesin, serta keharmonisan hubungan sosial nonfisik di lantai produksi mampu menurunkan tingkat kelelahan dan meningkatkan kefokuskan operator.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial ($t=2,013$, $\text{sig}=0,048 < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan teori Northouse (2022) dan studi empiris Putra dan Setyowati (2024), di mana komunikasi instruksi kerja yang jelas dan pemberian motivasi harian oleh supervisor divisi sewing mampu menggerakkan kesadaran kerja karyawan untuk mencapai target operasional harian yang ditetapkan perusahaan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan paling dominan terhadap Kinerja Karyawan ($t=3,033$, $\text{sig}=0,003 < 0,05$). Hasil ini mendukung penelitian Talukder et al. (2021) dan Soegiarto (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan karyawan memisahkan ketegangan peran kerja dengan kehidupan domestik/keluarga akan menjaga stabilitas mental dan fisik, mengurangi absensi mangkir (α), serta mendorong produktivitas kuantitas kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Simultan Variabel Penelitian

Pengujian secara simultan (Uji F) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Xin Sheng Indonesia ($F=34,368$, $\text{sig}=0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan pentingnya integrasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada aspek kenyamanan tempat kerja, efektivitas manajerial kepemimpinan, serta kesejahteraan psikologis karyawan guna mengoptimalkan output organisasi secara berkelanjutan..

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan *Work-Life Balance* baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Xin Sheng Indonesia. *Work-Life Balance* ditemukan sebagai faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja, disusul oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Saran praktis bagi manajemen PT Xin Sheng Indonesia adalah mengevaluasi ketepatan target produksi harian agar tidak menimbulkan kelelahan fisik ekstrim demi menjaga *Work-Life Balance* karyawan, mengoptimalkan tata ventilasi dan pencahayaan ruang produksi, serta mengadakan pelatihan komunikasi persuasif bagi para supervisor. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jangkauan responden yang terbatas pada satu perusahaan manufaktur alas kaki dan nilai determinasi sebesar 55,5%. Untuk penelitian mendatang, disarankan memperluas subjek penelitian dan menambahkan variabel independen lain seperti sistem kompensasi insentif, stres kerja, atau budaya organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhadi Setiabudi atas dukungan akademik yang diberikan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan dan seluruh staf PT Xin Sheng Indonesia yang telah memberikan izin dan bantuan teknis selama proses pengumpulan data penelitian ini dilaksanakan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bank, W. (2023a). *World Development Report: Jobs and Productivity*. World Bank.
- Bank, W. (2023b). *World Development Report 2023*. World Bank Publications.
- Becker, B. (2022). *Human Capital and Organizational Performance*.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management*. Pearson.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2021). *Work-Life Balance and Employee Well-Being*.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace Report*. Gallup Press.
- Greenhaus, & Allen. (2023). *Work-Life Balance Theory and Practice*.
- Hudson, R. (2022). *Work-Life Balance in Modern Organizations*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nitisemito, A. S. (2022). *Manajemen Personalia*.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Organization, I. L. (2023). *World Employment and Social Outlook 2023*. ILO.
- Putra, A., & Setyowati, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sharp, G. (2024). Work-Life Balance and Employee Productivity in Manufacturing Sector. *International Journal of Human Resource Studies*.
- Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yukl, G. (2023). *Leadership in Organizations*. Pearson.