



Analisis *Work Life Balance* Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tajaya Lintas Nusantara Di Sidoarjo

Mersiana Varia Juita *

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya, Indonesia

email: mersiana@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 2 Maret 2021

Revisi 20 Maret 2021

Diterima 30 Maret 2021

Online 1 April 2021

Kata Kunci

work life balance

disiplin kerja

kinerja karyawan

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tajaya Lintas Nusantara Di Sidoarjo

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tajaya Lintas Nusantara yang meliputi : Divisi Adm dan keuangan, Divisi Operasional, Divisi Marketing dan Divisi Teknik dengan menggunakan metode sensus, maka sampel pada penelitian sebanyak 72 responden. Teknik analisis penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS).

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajaya Lintas Nusantara serta berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajaya Lintas Nusantara

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



1. Pendahuluan

Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja. Dalam merealisasikan itu, perusahaan menuntut sumber daya yang terlibat di dalamnya harus mampu mempertahankan eksistensi perusahaan. (Rondonuwu, 2018 : 2)

Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2015). Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al., 2019). Sehingga betapa penting untuk perusahaan mencermati work-life balance karyawan guna karyawan sanggup memelihara konsistensi kinerjanya. Maka dari itu work-life balance harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi kadangkala menjadi suatu permasalahan yang kerap dirasakan oleh karyawan (Wambui et al., 2017), dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini dialami juga pada PT. Tajaya Lintas Nusantara, yang awalnya merupakan perusahaan pengadaan dan penyedia jasa transportasi yang mengalami penurunan kinerja dari tahun 2019 – 2021. Berdasar pada perspektif teori perilaku organisasi diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan keseimbangan kehidupan kerja yang dijadikan kajian pada penelitian ini diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara sementara dengan beberapa karyawan, mereka kesulitan untuk menyeimbangkan antara waktu kerjanya dengan waktu pribadi karena deadline pekerja yang terbilang cepat. Jam kerja yang tidak mementu serta deadline pekerjaan yang cepat membuat kebanyakan para pekerja terus bekerja bahkan saat sudah berada di rumah.

Hal ini menunjukkan bahwa perlunya perusahaan menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja melalui pencapaian target dengan performance luar biasa, bukanlah semata-mata karena keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, namun yang tak kalah penting adalah keseimbangan karyawan tersebut dalam mengelola kualitas hidup personalnya dengan tuntutan kerja. Kurangnya praktek work-life balance dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu stres. Karena semakin banyaknya waktu dalam bekerja maka stres akan meningkat. Ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah. Work-life balance yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain, Tetapi pada PT. Tajaya Lintas Nusantara, mengalami hal yang sebaliknya. Work life balance menjadi permasalahan, karena adanya

pekerjaan yang tidak tepat waktu menumpuk, yang mengakibatkan tekanan semakin besar seperti bola salju, yang menggelinding semakin besar.

Work life balance adalah sejauh mana seseorang dapat mengelola pekerjaan dan rumah secara berdampingan. Work-life balance dapat menjadi penyebab yang mempengaruhi kinerja (Bataneh, 2019). Menurut Preena (2021), jika work-life balance baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi kecenderungan mengundurkan diri dan tingkat absensi. Hal senada juga diungkapkan oleh Grzywacz dan Carlson (2017); Saina dkk. (2016); work-life balance menyeimbangkan waktu membuat seseorang betah dan nyaman bekerja serta senang membagi waktunya dengan benar. Dalam hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan, Mendis dan Weerakkody (2017) menegaskan adanya pengaruh positif, dengan subjek kajian industri telekomunikasi di Sri Lanka. Karyawan milenial, dengan ciri-ciri seperti percaya diri, kreatif, semangat bekerja, dan harga diri tinggi, terbuka terhadap perubahan dan melek teknologi; mudah untuk mendapatkan work-life balance agar lebih produktif di tempat kerja (Larasati et al., 2019). Itu dapat menciptakan semangat dalam memenuhi kewajiban di tempat kerja (Tamunomiebi & Oyibo, 2020).

Selain work life balance, penurunan kinerja diindikasikan karena menurunnya disiplin kerja. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti aset-aset perusahaan yang lain. Penurunan disiplin kerja dapat dilihat pada kenaikan persentase absensi karyawan seperti yang dialami PT. Tajaya Lintas Nusantara pada tahun 2019 – 2021. Tingkat absensi karyawan tahun 2020 memiliki persentase tingkat ketidakhadiran sebesar 9%. Pada tahun 2021 persentase tingkat ketidakhadiran naik sebesar 11 %. Pada tahun 2021 persentase tingkat ketidakhadiran naik sebesar 17 %. Hal ini mengindikasikan terdapatnya fenomena pada kinerja karyawan, karena dalam indikator kinerja karyawan, kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Menurut Hariandja dalam Meilany dkk (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja yang merupakan alat untuk mengubah perilaku seseorang untuk memberikan kesadaran seseorang yang menjadi upaya terpenting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Disiplin kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan memperoleh tujuan tertentu. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan, ketrampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja, dan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu (Pramadita & Surya, 2015). Disiplin kerja karyawan yang buruk akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bulanan. Sebaliknya kepribadian karyawan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta memberi dampak positif bagi perusahaan. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Selain

itu, kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan

2. Tinjauan Pustaka (bold, 12 pt)

Work Life Balance

Work life balance didefinisikan sebagai usaha pekerja untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Konsep dari *work life balance* berdasarkan pada usaha bagi pekerja untuk menyeimbangkan perihal pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga pekerja dapat merasakan kehidupan yang sempurna (Rumangkit & Zuriana, 2019). Bataineh (2019) menyatakan bahwa *work life balance* termasuk didalamnya yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang kedua hal tersebut dapat membawa kepuasan pada seorang individu (Wolor et al., 2020). *Work life balance* dalam pengartian secara umum, merupakan perasaan terlibat yang dapat memuaskan atau adanya kesesuaian dalam berbagai peran yang dijalankan di kehidupan seperti peran dalam pekerjaannya dan peran dalam kehidupan pribadinya seperti keluarga. *Work life balance* (Hudson, 2005) biasanya dihubungkan pada keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan secara menyeluruh dalam hidup (Putri, 2021). *Work life balance* (Yadav & Rani, 2015) memiliki cakupan yang cukup luas berupa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, alat manajemen stress, menumbuhkan produktivitas karyawan, prioritas tanggung jawab, kualitas pekerjaan dapat meningkat dengan *work life balance* yang benar, dapat menghasilkan kepuasan dalam bekerja, serta *work life balance* yang sukses dapat mengurangi efek samping pada kesehatan (Putri, 2021)..

Pengembangan dan pengukuran *work life balance* secara kritikal terdapat dalam element ini, sebagai pengembangan dalam penelitian, praktek manajemen dan fasilitasi. *Work life balance* termasuk kondisi konflik keluarga tetapi berbeda antara konflik dasar dan konflik pribadi. Secara positif keluarga dan peran pekerja dapat mempengaruhi *work life balance*.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Kinerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberi arah bagi analisis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tajaya Lintas Nusantara Sidoarjo
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tajaya Lintas Nusantara Sidoarjo

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menurut metodenya adalah penelitian kuantitatif (hubungan kausal) yang merupakan penelitian hubungan sebab akibat dari variable bebas (independen) dan variable terikat (dependen). Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Sugiyono, 2020:55),

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur variabel. Definisi operasional berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan untuk variabel tersebut. Definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

- a. *Work Life Balance* (X1)

Work Life Balance adalah suatu kondisi atau keadaan pada karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupannya dengan pekerjaan serta dapat memenuhi segala tuntutan pekerjaan, dengan indikator (Sayekti, 2020) :

1. Keseimbangan waktu (X1.1)
Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat anda lakukan untuk menyeimbangkan waktu anda untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif.
 2. Keseimbangan keterlibatan (X1.2)
Keseimbangan keterlibatan adalah karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya.
 3. Keseimbangan kepuasan (X1.3)
Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan dari diri sendiri yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.
- b. Disiplin Kerja (X2)
Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Sedangkan indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) yang meliputi:
- a. Taat terhadap aturan waktu (X2.1)
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau instansi.
 - b. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi (X2.2)
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
 - c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (X2.3)
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.
 - d. Taat terhadap peraturan lainnya (X2.4)
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.
- c. Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Sedangkan indikator kinerja menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Donni (2014:271) adalah sebagai berikut:
- a. Kuantitas Pekerjaan (Y1)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
 - b. Kualitas Pekerjaan (Y2)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan, di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
 - c. Kemandirian (Y3)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
 - d. Inisiatif (Y4)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
 - e. Adaptabilitas (Y5)
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi

Populasi dan Sampel

Menurut Mansoer (2018:5.2), populasi merupakan keseluruhan yang menjadi obyek penelitian. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2019:65). Sedangkan Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tajaya Lintas Nusantara sebanyak 72 orang yang meliputi : Divisi Adm dan keuangan, Divisi Operasional, Divisi Marketing dan Divisi Teknik

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tajaya Lintas Nusantara, karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 72 karyawan, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016), Jadi sampel pada penelitian ini adalah 72 responden

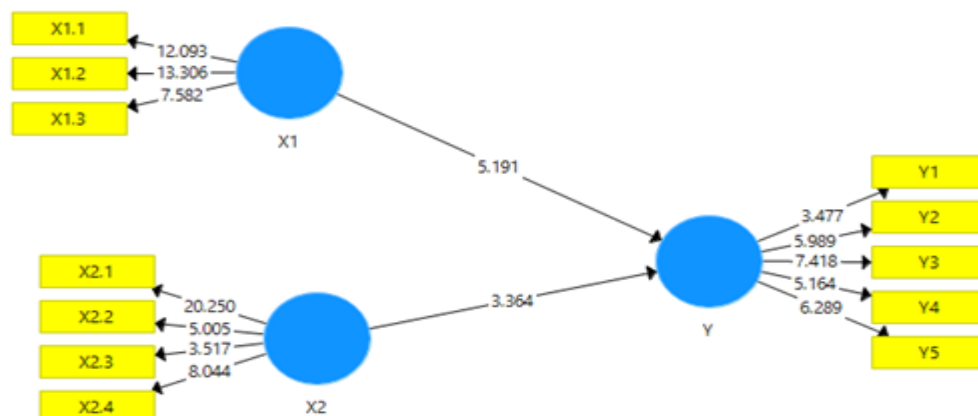
Metode Analisis Data

Menurut Sujarweni (2019:45), metode analisis data kuantitatif dilakukan dengan cara statistic, yakni menganalisa dengan berbagai dasar statistic dengan cara membaca table, grafik atau angka yang telah tersedia kemudian dilakukan beberapa uraian atau penafsiran dari data-data tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:147) dalam penelitian kuantitatif kegiatan analisis data adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap vairabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena social tertentu sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan juga dengan syarat asumsi yang lebih fleksibel. Metode PLS ini juga dapat digunakan untuk tujuan konfirmasi, seperti pengujian hipotesis dan tujuan eksplorasi. Akan tetapi PLS ini lebih mengutamakan sebagai eksplorasi bukan konfirmasi. Namun tujuan utama PLS adalah untuk menjelaskan hubungan antara konstruk dan menekankan pengertian tentang hubungan tersebut. Metode PLS ini juga dapat digunakan untuk mengukur pengaruh setiap indicator dengan konstraknya. Dalam PLS juga dapat dilakukan uji *bootstrapping* terhadap *structural model* yang bersifat *outer model* dan *inner model*. Karena dalam penelitian ini menggunakan indicator untuk mengukur setiap konstraknya dan juga model pengukuran bersifat structural.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Data



Gambar 4.1 Model PLS
Sumber: Data Diolah Penulis

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Kinerja Karyawan).

Uji Validitas (*Outer Model*)

Tabel 1. Nilai Factor Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1.1 <- X1	0,766	0,769	0,063	12,093	0,000
X1.2 <- X1	0,837	0,832	0,063	13,306	0,000
X1.3 <- X1	0,728	0,712	0,096	7,582	0,000
X2.1 <- X2	0,885	0,873	0,044	20,250	0,000
X2.2 <- X2	0,643	0,642	0,129	5,005	0,000
X2.3 <- X2	0,577	0,570	0,164	3,517	0,000
X2.4 <- X2	0,734	0,721	0,091	8,044	0,000
Y1 <- Y	0,532	0,518	0,153	3,477	0,001
Y2 <- Y	0,697	0,694	0,116	5,989	0,000
Y3 <- Y	0,715	0,703	0,096	7,418	0,000
Y4 <- Y	0,620	0,608	0,120	5,164	0,000
Y5 <- Y	0,714	0,701	0,114	6,289	0,000

Sumber : Data Diolah (2021)

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable *Work life balance* dan Disiplin kerja serta variabel Kinerja karyawan, menunjukkan factor loading (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai Z $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi Convergen validity atau validitasnya baik.

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Average Variance Extracted (AVE) , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk (variabel). Diperkirakan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
<i>Work life balance</i>	0,606
Disiplin kerja	0,517
Kinerja Karyawan	0,693

Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil pengujian AVE untuk variabel *Work life balance* sebesar 0,606 , untuk variabel Disiplin kerja 0.517 dan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.693, variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Uji Reliabilitas

Composite reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat

dipercaya untuk diandalkan. Bila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi alat pengukur dalam gejala yang sama.. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Reliabilitas Data

	Composite Reliability
<i>Work life balance</i>	0,821
Disiplin kerja	0,807
Kinerja Karyawan	0,792

Sumber : Data Diolah, 2021

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,72 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* sebesar 0,821, variabel Disiplin kerja sebesar 0,807, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,792, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability di atas 0,72 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Setelah mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel. dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis untuk masalah kepuasan pelanggan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah uji statistik *uji t*. (Ghozali, 2008). Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang adalah uji *goodness-fit model*. Pengujian *inner model* dapat dilihat dari nilai *R-square* pada persamaan antar variabel latent. Sebagai berikut:

Tabel 4. R-Square

	R Square
<i>Work life balance</i>	
Disiplin kerja	
Kinerja Karyawan	0.460

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai $R^2 = 0,460$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain *Work life balance*, Disiplin kerja varian sebesar 46 %. Sedangkan sisanya sebesar 54% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain *Work life balance*, Disiplin kerja).

Hasil dari *Inner Weights*

Tabel 5. Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work life balance</i> -> Kinerja Karyawan	0,461	0,468	0,089	5,191	0,000
Disiplin kerja -> Kinerja Karyawan	0,377	0,407	0,112	3,364	0,001

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel total effect diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis:

1. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan nilai p

- values sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai T-statistic sebesar 5.191 lebih besar dari nilai $Z_{\alpha} = 0,05$ (5%) = 1,96, maka Signifikan (positif).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan nilai p values sebesar 0.001 (< 0.05) dan nilai T-statistic sebesar 3.364 lebih besar dari nilai $Z_{\alpha} = 0,05$ (5%) = 1,96, maka Signifikan (positif).

Pembahasan

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima, dan didukung pula oleh indikator “Keseimbangan keterlibatan” yang memiliki nilai cukup tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa Keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga cukup seimbang. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

Hasil tersebut didukung dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mendis dan Weerakkody (2017) menegaskan adanya pengaruh positif, dengan subjek kajian industri telekomunikasi di Sri Lanka. Karyawan milenial, dengan ciri-ciri seperti percaya diri, kreatif, semangat bekerja, dan harga diri tinggi, terbuka terhadap perubahan dan melek teknologi; mudah untuk mendapatkan work-life balance agar lebih produktif di tempat kerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Lingga (2020) menyatakan variabel work-life balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan work-life balance menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Menurut Badrianto et al. (2021) dan Arifin et al. (2021) work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima dengan taat terhadap aturan waktu menjadi indikator yang terbesar mempengaruhi Disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai,

Hasil ini menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan. Sebab dengan adanya kedisiplinan maka akan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk mengetahui apakah peran karyawan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam perusahaan, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan dan asal - asalan, melainkan memerlukan sebuah pertimbangan yang bijak. Oleh sebab itu pada perusahaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Suprpti, et al (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan supaya optimal. Jika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawannya pun akan tinggi. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang

membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017). Peningkatan disiplin kerja sangat penting dalam pemenuhan kinerja yang memberikan bukti empiris dengan temuan yang berpengaruh signifikan (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017; Ardianto, 2017)

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS, untuk menguji pengaruh beberapa variabel terhadap produktivitas kerja maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajaya Lintas Nusantara.
2. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajaya Lintas Nusantara.

6. Referensi

- Asari, Achmad Fathur, 2021, Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. International Business Research, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Colakoglu, S.N. 2005. The Relationship between Career Boundarylessness and Individual WellBeing: A Contingency Approach. Journal of Philosophy , 1-293
- Grzywacz dan Carlson (2017). When Work And Family Are Allies: A Theory of WorkFamily Enrichment. Academy of Management Review, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Hasibuan, P. S. M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and. Practice. Sydney
- Ingsih, K., Budiantoro, 2021. Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees , Jurnal Manajemen dan Bisnis, [Vol 13, No 2](#)
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., and Kodwani, A. D. 2019. Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. The Journal of Business Perspective.Vol. 13, No. 2, pp. 1-12.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. Kelaniya Journal of Human Resource Management, 12(1), 72–100.
- Pangarso. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal manajemen teori dan terapan. 9(2)
- Pramadita, A. G., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Denpasar Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(8), 2301-2317.
- Preena (2021). The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Putri, I. I., & Nugroho, N. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(5).
- Rahayu dan Ajimat. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(1). 226-244.
- Rondonuwu, Fenia Annamaria, 2018 Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. NO. 2, 2018
- Rumangkit, Stefanus and Zuriana, Z (2019) Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multiIndikatoronal approach. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Sania, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen’s Model among Users of ITSMes to Improve Company Performance. European Journal of Scientific Exploration, 2(6), 1-9.

- Sayekti, L. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat. 52(1), 1–5
- Tamunomiebi, M.D. and Oyibo, C. 2020. Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. European Journal of Business and Management Research. 5, 2
- Tarigan, 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi , [Vol. 20 No. 1 \(2021\)](#)
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in 55 Indonesia. Journal of Critical Reviews, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>