

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *WORK LIFE
BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SIRAJ BADAWI CUKUP RUPIAH / SURABRAJA
*FOOD INDUSTRY***

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh :

Nur Purwita Fitri

NIM. 200111118

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2024

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI**
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIRAJ BADAWI
CUKUP RUPIAH / SURABRAJA *FOOD INDUSTRY*

NUR PURWITA FITRI

NIM. 200111118

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

1. **Ali Jufri, S.E., M.M**
NIDN. 0425018205
Pembimbing I
2. **Hevy Febriyansyah, S.E., M.M**
NIDN.
Pembimbing II
3. **Sahara S.Ag, S.E., M.Si**
NIDN. 0426067301
Penguji I
4. **Merry Sukartini, S.E., M.M**
NIDN.
Penguji II

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui:



LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIRAJ BADAWI
CUKUP RUPIAH / SURABRAJA *FOOD INDUSTRY*

NUR PURWITA FITRI

NIM. 200111118

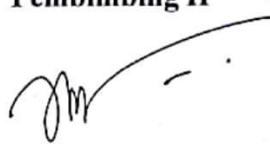
Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Ali Jufri, S.E., M.M.
NIDN. 0425018205

Pembimbing II



Hevy Febriyansyah, S.E., M.M.
NIDN.

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M. Si.
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S. Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Nur Purwita Fitri
NIM : 200111118
Tempat dan Tanggal Lahir : Cirebon, 1 Januari 2001
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa, telah menyusun skripsi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabaja *Food Industry*.

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggar terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 13 September 2024

Yang membuat pernyataan,

NUR PURWITA FITRI

NIM. 200111118

NUR PURWITA FITRI

NIM.20111118

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabaja Food Industry

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dalam penelitian ini yaitu 152 dan sampel yang digunakan yaitu 40% dari jumlah populasi yaitu 60 menggunakan teknik *Simple Random Sampling* atau sampel acak. Pengumpulan data yang diperoleh melalui penyampaian kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 24. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan pengajuan instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian menggunakan uji asumsi klasik sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian variabel disiplin kerja dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Work Life Balance, Kinerja Karyawan*

NUR PURWITA FITRI

NIM.20111118

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabaja Food Industry

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and work life balance on employee performance. The research method used is quantitative, the population in this study is 152 and the sample used is 40% of the total population, namely 60 using the Simple Random Sampling technique or random sample. The data obtained was collected through submitting a questionnaire which was then analyzed using the IBM SPSS version 24 application. The data analysis used was descriptive analysis by submitting instruments using validity and reliability tests then using the classic assumption test while hypothesis testing used the T test and F test. The results show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, the work life balance variable has a positive and significant effect on employee performance, then the work discipline and work life balance variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Alah SWT dengan nikmat dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry*”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Sekolah Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon. Selama menyelesaikan skripsi ini, banyak pihak yang memberikan bantuan baik secara moril atau maupun material. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Ali Jufri, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran dan ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Hevy Febriansyah, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, memberikan saran, ilmu dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen pengajar, staff Akademik dan karyawan Administrasi Keuangan Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan bimbingan pembelajaran serta informasi dalam membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Staff HRD PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) yang membantu saya memperoleh data yang dibutuhkan.
8. Seluruh Karyawan PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) yang telah membantu untuk pengisian kuisioner.
9. Kedua orang tua dan Keluarga tercinta yang telah memberikan nasehat, doa dan dukungan dalam setiap proses perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
10. Sahabat Perkuliahan Elza, Ita, Latifah, Riska dan Zahra yang turut menemani suka dan duka dari awal perkuliahan hingga saat ini.
11. Seluruh teman-teman yang telah memberikan doa dan motivasi.
12. Semua pihak lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih telah membantu kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
13. Yang terkhusus untuk diri Saya sendiri, terima kasih sudah berjuang dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan menyelesaikan kewajiban kuliah dari awal hingga akhir. Terimakasih karena telah bertahan sampai sejauh ini, terus berusaha dan tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini, selalu menyemangati diri sendiri agar bisa selesai tepat waktu dan segera melihat kedua orang tua Saya bangga menghadiri wisuda anak perempuan pertamanya ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, sehingga perlu adanya pengembangan lebih lanjut. Oleh karena ini kritik dan saran dari

berbagai pihak tentu akan membantu dalam penulisan skripsi ini. Semoga penelitian dalam bentuk skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Cirebon, 9 Mei 2024

Nur Purwita Fitri

(200111118)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II.....	17
LANDASAN TEORI	17
3.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	17
3.2 Uraian Teori	21
3.2.1 Kinerja Karyawan	21
3.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
3.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
3.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	24
3.2.2 Disiplin Kerja.....	25
3.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	25
3.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	26

3.2.2.3	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	28
3.2.3	<i>Work Life Balance</i>	29
3.2.3.1	Pengertian Work Life Balance	29
3.2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Life Balance	30
3.2.3.3	Manfaat Work Life Balance	31
3.2.3.4	Dimensi dan Indikator Work Life Balance	32
3.3	Kerangka Berpikir.....	33
3.3.1	Pengaruh Positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	33
3.3.2	Pengaruh Positif <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan ..	34
3.3.3	Pengaruh Positif Disiplin Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	35
3.4	Hipotesis.....	37
BAB III	38
METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1	Metode Penelitian.....	38
3.2	Definisi Operasional Variabel	38
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	Populasi	41
3.3.2	Sampel.....	41
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data	43
3.6	Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan.....	45
3.6.1	Analisis Deskriptif	45
3.6.2	Uji Instrument	45
3.6.2.1	Uji Validitas	45
3.6.1.2	Uji Reliabilitas.....	46

3.6.2	Uji Asumsi Klasik	47
3.6.2.1	Uji Normalitas	47
3.6.2.2	Uji Multikolinearitas	48
3.6.2.3	Uji Heterokedastisitas.....	49
3.6.2.4	Uji Linearitas	49
3.6.2.5	Uji Autokorelasi	49
3.6.3	Analisis Data	50
3.6.5.1	Analisis Linier Berganda.....	50
3.6.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.6.4	Uji Pengajuan Hipotesis	52
3.6.4.1	Uji T (Uji koefisien regresi secara parsial).....	52
3.6.4.2	Uji F (Uji koefisien regresi secara simultan).....	52
BAB IV	53
HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1	Karakteristik Responden	53
4.2	Hasil Penelitian.....	56
4.2.1	Deskriptif Variabel Penelitian	56
4.2.2	Uji Instrument	61
4.2.2.1	Uji Validitas	61
4.2.2.2	Uji Reliabilitas.....	63
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	65
4.2.3.1	Uji Normalitas	65
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas	68
4.2.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	69
4.2.3.4	Uji Linearitas	70
4.2.3.5	Uji Autokorelasi	71

4.2.4	Analisis Data	72
4.2.4.1	Analisis Regresi Berganda	72
4.2.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.2.5	Uji Pengajuan Hipotesis	75
4.2.5.1	Uji T (Uji koefisien regresi secara parsial).....	75
4.2.5.1	Uji F (Uji koefisien regresi secara simultan).....	76
4.2	Pembahasan	78
4.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
4.2.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	82
4.2.4	Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	86
BAB V	91
KESIMPULAN DAN SARAN	91
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran	92
5.2.1	Saran Praktis	92
5.2.2	Saran Teoritis	93
DAFTAR PUSTAKA	94
DAFTAR LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel I- 1 Data Karyawan Bulanan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah	3
Tabel I- 2 Evaluasi Hasil Kerja.....	4
Tabel I- 3 Absensi Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah.....	6
Tabel I- 4 Rata-rata Permintaan Produk PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah.....	8
Tabel I- 5 Rata-rata Jam Kerja Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah.....	9
Tabel I- 6 Hasil wawancara work life balance pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah	11
Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel III- 1 Operasional Variabel	39
Tabel III- 3 Skala Likert.....	45
Tabel IV - 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV - 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	54
Tabel IV - 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV - 4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pegawai.....	55
Tabel IV - 5 Karakter Responden berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel IV - 6 Kriteria Rata-rata Skor	56
Tabel IV - 7 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	56
Tabel IV - 8 Deskripsi Variabel Work Life Balance	58
Tabel IV - 9 Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel IV - 10 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	62
Tabel IV - 11 Uji Validitas Work Life Balance	62
Tabel IV - 12 Uji Validitas Kinerja Karyawan	63
Tabel IV - 13 Hasil Uji Reabilitas.....	64
Tabel IV - 14 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	64
Tabel IV - 15 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Work Life Balance.....	65
Tabel IV - 16 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	65
Tabel IV - 17 Uji Normalitas	67
Tabel IV - 18 Uji Multikolinearitas	68
Tabel IV - 19 Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel IV - 20 Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70

Tabel IV - 21 Uji Linearitas Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan....	71
Tabel IV - 22 Uji Autokorelasi	72
Tabel IV - 23 Analisis Regresi Berganda	73
Tabel IV - 24 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	74
Tabel IV - 25 Hasil Uji Parsial (Uji T)	75
Tabel IV - 26 Uji Simultan (Uji F).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II- 1 Kerangka Berfikir.....	36
Gambar IV - 1 Grafik Histogram Uji Normalitas	66
Gambar IV - 2 Uji Normal P-P Plot Regression Standardized Residual	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dasar suatu perusahaan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi besar dalam melaksanakan kegiatan, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan diperlukan strategi dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Salah satu fenomena yang mempengaruhi kualitas suatu perusahaan yaitu kinerja, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia perusahaan tersebut dengan standar kerja yang telah ditentukan (Daspar, 2020; Puspitawati *et al.*, 2023). Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan peraturan organisasi dan mendukung tujuan organisasi tersebut. Sehingga organisasi yang meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dikatakan sebagai organisasi yang baik, karena SDM adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Noviani, 2021).

Menurut (Mangkunegara, 2011; Triana & Suratman, 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik tentunya memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai, diharapkan organisasi tersebut semakin produktif (Sari *et al.*,

2024). Menurut (Mangkunegara, 2011; Triana & Suratman, 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Simanjuntak, 2005; Noviani, 2021) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu pertama faktor kompetensi individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen. Faktor kompetensi individu merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang dapat dikelompokan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Kedua adalah dukungan organisasi, berupa pengorganisasian, penyediaan sarana prasarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta kondisi dan syarat kerja yaitu memberikan penjelasan kepada pekerja tentang sasaran tujuan kerja dan cara mencapainya. Terakhir adalah dukungan manajemen, dimana kemampuan manajerial dari manajemen atau pimpinan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan dan atau setiap pegawainya.

PT Siraj Badawi Cukup Rupiah atau Surabrama *Food Industri* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman yang memproduksi Kecap, Sauce Sambal, Sirup, Madu, dan Herbal. Kiprah PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) atau yang dikenal dengan Brand Surabrama diakui memberikan dampak besar membangun perekonomian masyarakat Cirebon khususnya masyarakat sekitar pabrik, brand Surabrama tersebut juga mengakomodir 100 persen ratusan pekerja dari sumber daya manusia (SDM) lokal. Pabrik Saus dan Kecap Surabrama yang berlokasi di Desa Kasugegan Kidul Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon ini berdiri sejak 1960 silam, dan kini produknya telah merambah hampir diseluruh plosok Indonesia.

Tabel I- 1 Data Karyawan Bulanan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah

Status Employee		Gender		Masa Kerja		Jenjang Pendidikan							
Contract	Permanent	Male	Female	< 5 Tahun	> 5 Tahun	SMP	SMA	Diploma	S1	S2	S3		
68	83	131	20	113	38	-	82	11	56	-	2		
Total 151 karyawan bulanan													

Sumber: PT Siraj Badawi Cukup Rupiah, 2024

Dari tabel diatas menunjukan data sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT Siraj Badawi Cukup Rupiah berdasarkan status kepegawaian, jenis kelamin, masa kerja dan jenjang pendidikan. Berdasarkan data tersebut jika dilihat menurut gender menunjukan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki dan hanya beberapa karyawan perempuan. Kemudian berdasarkan status karyawan terdapat karyawan permanen yang jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan karyawan kontrak. Jika berdasarkan masa kerja, pada perusahaan ini memiliki beberapa karyawan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun. Selanjutnya berdasarkan jenjang pendidikan, mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA dan S1.

PT Siraj Badawi Cukup Rupiah melakukan evaluasi kinerja setiap dua kali dalam satu tahun. Kualitas karyawan PT SBCR dapat diukur dengan penilaian kerja karyawan yang meliputi :

1. Memiliki keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan
2. Memiliki pendidikan formal
3. Berpengalaman
4. Kreatif dan inovatif
5. Kedisiplinan

Tabel I- 2 Evaluasi Hasil Kerja

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
> 8,5	Sangat Baik	30	23,08	25	17,86	25	16,67
8,4 - 6,8	Baik	85	65,38	90	64,29	90	60,00
6,7 - 5,2	Cukup Baik	10	7,69	15	10,71	20	13,33
5,1 - 3,6	Kurang Baik	5	3,85	10	7,14	15	10,00
< 3,5	Tidak Baik	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Jumlah Karyawan		130	100,00	140	100,00	150	100,00

Sumber: PT Siraj Badawi Cukup Rupiah, 2021-2023

Berdasarkan tabel I- 2 diatas dapat dilihat hasil evaluasi kinerja pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah masih kurang optimal dan cenderung mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang memiliki kriteria sangat baik masih cukup tinggi yaitu berjumlah 30 orang (23,8%) dan jumlah karyawan dengan kriteria baik berjumlah 85 orang (65,38). Kemudian di tahun berikutnya yaitu tahun 2022 karyawan dengan kategori sangat baik ini berkurang sebanyak 5 orang menjadi 25 orang (17,86) begitupun pada tahun 2023 jumlah karyawan dengan kategori sangat baik berjumlah 25 orang (16,67). Sedangkan karyawan dengan kriteria kurang baik dari tahun ke tahunnya meningkat sebanyak 5 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawan dengan kriteria kurang baik berjumlah 5 orang (3,85%). Kemudian tahun berikutnya yaitu tahun 2022 jumlah karyawan dengan kriteria kurang baik berjumlah 10 orang (7,14%) dan pada tahun 2023 jumlah karyawan dengan kriteria kurang baik berjumlah 15 orang (10,00%).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, HRD PT Siraj Badawi Cukup Rupiah mengatakan bahwa, karyawan memiliki hubungan yang baik

antara atasan dan sesama rekan kerja, perusahaan juga selalu berusaha untuk mempertahankan karyawannya dengan cara menciptakan suasana yang baik di lingkungan kerja, namun penurunan kinerja masih terjadi pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah, beberapa karyawan masih menunjukkan kinerja yang tidak maksimal, sehingga hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena jika kinerja yang dihasilkan karyawan baik maka target perusahaan pun akan meningkat dan sebaliknya jika kinerja karyawan yang dihasilkan kurang maksimal maka target perusahaan pun akan menurun.

Kinerja karyawan adalah proses menciptakan lingkungan kerja dan sistem kerja dimana orang-orang dapat melakukan yang terbaik dari kemampuannya untuk mencapai tujuan dan target perusahaan (Triana & Suratman, 2022). Dalam Meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menegakkan kedisiplinan para karyawannya, Karena semakin tinggi kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut, hal ini dapat dilihat dari tingkat keterampilan mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai (Prayogi *et al.*, 2019).

Salah satu tolak ukur dalam evaluasi kinerja yang dilakukan pada PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah yaitu Kedisiplinan Kinerja. Menurut (Hasibuan, 2012; Sudarmi, 2023) disiplin/kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Permasalahan disiplin kerja yang ditemui pada PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah yaitu masih tingginya tingkat absensi, masih terdapat karyawan yang datang terlambat, masih terdapat karyawan yang sering izin pada saat jam kerja dengan alasan tertentu, sehingga mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tertunda dan

menyebabkan kinerjanya kurang maksimal. Hal ini dikonfirmasi oleh HRD PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah yang menyatakan bahwa beberapa karyawan datang terlambat dan izin pada saat jam kerja dengan alasan tertentu yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Selanjutnya masih terdapat beberapa karyawan yang bermasalah pada tingkat absensi misalnya terdapat beberapa hari tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berikut ini adalah rekap absensi karyawan dari bulan oktober 2023 – maret 2024 :

Tabel I- 3 Absensi Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah

Bulan	Hari Kerja	Izin	Terlambat	Sakit	Alfa	Total	%
Oktober 2023	26	12	21	11	8	52	16,51%
November 2023	26	10	15	8	11	44	13,97%
Desember 2023	24	18	23	10	6	57	18,10%
Januari 2024	26	13	20	15	4	52	16,51%
Februari 2024	23	10	12	10	10	42	13,33%
Maret 2024	24	15	23	18	12	68	21,59%

Sumber: PT Siraj Badawi Cukup Rupiah, 2024

Pada tabel I- 3 menunjukkan bahwa kehadiran karyawan pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah masih kurang baik, dimana setiap bulannya masih banyak karyawan yang tidak hadir kerja dengan keterangan izin, sakit, tanpa keterangan (Alfa) dan terlambat masuk kerja dari bulan Oktober 2023 – Maret 2024. Beberapa pegawai masih sering datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan, disamping itu masih terdapat pegawai yang sering menunda pekerjaan karena mereka izin saat jam kerja dengan alasan adanya keperluan mendesak yang menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Menunda pekerjaan juga membuat karyawan tidak dapat pulang tepat waktu

sehingga menyebabkan jam istirahat yang dimiliki karyawan berkurang, hal tersebut berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi tidak akan menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun tidak diawasi langsung oleh atasan. Disiplin kerja merupakan upaya untuk mendorong pegawai agar patuh pada perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawai (Prayogi *et al.*, 2019). Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Wonua *et al.*, 2023).

Hal yang dilakukan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan atau melakukan tindakan kurang disiplin tidak langsung diberi surat peringatan begitu saja, namun hanya diberi himbauan berupa teguran lisan saja. Selanjutnya langkah yang diambil perusahaan jika ada karyawan yang tetap melanggar meskipun sudah di tegur berulangkali maka perusahaan memberikan peringatan sesuai prosedur berupa SP1 dalam jangka waktu 6 bulan, kemudian karyawan hanya membuat surat pernyataan untuk tidak mengulangi kembali. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran membuat karyawan merasa bertindak semaunya saja dan tidak merasa jera serta selalu mengulangi perbuatannya. Selama tahun 2023 kemarin sudah ada 5 orang karyawan yang diberi SP3 dengan alasan dikeluarkan karena melanggar peraturan perusahaan berulangkali seperti adanya kelalaian dalam melaksanakan kerjaan, tidak patuh terhadap peraturan, dan melakukan perilaku tidak disiplin. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah masih belum optimal.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa, PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah memiliki permintaan produk yang cukup tinggi pada tiap tahunnya. Hal ini dikarenakan hasil produksi berupa saus, kecap dan sirup merupakan kebutuhan pokok dalam rumah tangga dan bisnis kuliner yang setiap hari pasti konsumen akan membutuhkannya.

Tabel I- 4 Rata-rata Permintaan Produk PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah

Tahun	Rata-rata permintaan produk
2021	500 ribu produk
2022	600 ribu produk
2023	700 ribu Produk

Sumber: PT Siraj Badawi Cukup Rupiah, 2024

Pada Tabel I- 4 menunjukan bahwa rata-rata jumlah permintaan produk pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami peningkatan. Berdasarkan tabel tersebut, rata-rata permintaan produk pada tahun 2021 dari pelanggan sebesar 500 ribu produk dan naik sekitar 100 ribu produk pertahunnya sehingga pada tahun 2021 memiliki rata-rata permintaan produk sekitar 600 ribu produk dan pada tahun 2023 memiliki rata-rata permintaan produk 700 ribu produk atau sekitar kurang lebih 2.000 produk perharinya bahkan bisa lebih dari itu. Sehinnga dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan tersebut memiliki jumlah permintaan produk yang tinggi dan target harus dicapai perhari pun tinggi.

Tingginya target pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah yang harus dicapai oleh karyawan serta harus dilakukan dengan cepat dan tepat waktu agar dapat memenuhi permintaan pesanan, maka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan pun bertambah. Karyawan yang bekerja dan sudah

terikat pekerjaan pada suatu perusahaan dituntut harus melakukan pekerjaannya dengan maksimal agar memenuhi target perusahaan hal ini membuat tenaga dan pikiran yang dimiliki karyawan digunakan pada saat bekerja, disisi lain ada kehidupan diluar pekerjaan yang harus ia jalani dan perlu diperhatikan yaitu keluarga terlebih pada karyawan yang sudah berkeluarga, kehidupan sosial dan kehidupan pribadinya seperti hobi dan waktu untuk beristirahat, artinya karyawan harus memiliki tingkat *work life balance* yang baik agar produktifitas kinerja yang dimiliki maksimal serta karyawan juga memiliki kepuasan dalam kehidupan pribadinya. Menurut (McDonald & Bradley, 2005) *work life balance* adalah perasaan puas yang dirasakan seseorang terkait keterlibatannya dalam pekerjaan dan peran tersebut seimbang dengan peran-peran lain diluar pekerjaan.

Belum seimbangnya *work life balance* dapat dilihat dari rata-rata jam kerja karyawan yang tinggi yang disebabkan karena pada perusahaan tersebut memiliki jumlah permintaan produk yang tinggi pada tiap tahun. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab terganggunya *work life balance* karena karyawan banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dibandingkan untuk kehidupan pribadinya.

Tabel I- 5 Rata-rata Jam Kerja Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah

Bulan	Rata-Rata Jam Kerja (Minggu)	Rata-Rata Jam Kerja (Bulan)	Jam Kerja yang terlaksana (Bulan)
Oktober 2023	45 Jam	180 Jam	188 Jam
November 2023	45 Jam	180 Jam	196 Jam
Desember 2023	45 Jam	180 Jam	208 Jam
Januari 2024	45 Jam	180 Jam	200 Jam
Februari 2024	45 Jam	180 Jam	188 Jam
Maret 2024	45 Jam	180 Jam	212 Jam

Sumber: PT Siraj Badawi Cukup Rupiah, 2024

Pada tabel I- 5 menunjukan bahwa jam kerja karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah yang terlaksana pada setiap minggunya melebihi dari jam kerja normal yang seharusnya dilaksanakan. Jam kerja normal pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah, yaitu 45 jam perminggu dan 180 jam perbulan, 6 hari kerja. Jam kerja normal pada perusaahan tersebut dimulai dari jam 08.00 sampai jam 16.00 di hari senin-jum'at dan pada hari sabtu jam kerja normalnya yaitu mulai pukul 08.00 sampai 12.00. Namun pada kenyataannya jam kerja yang terlaksana melebihi batas jam kerja normal atau terjadinya penambahan jam kerja. Pada tiap bulannya terjadi penambahan jam kerja untuk lembur dan mengejar target permintaan pesanan, bulan oktober 2023 terjadi penambahan jam kerja untuk lembur yaitu 8 jam, kemudian dibulan november 2023 penambahan jam kerja meningkat menjadi 16 jam, selanjutnya pada bulan desember 2023 terjadi penambahan jam kerja sebanyak 28 jam. Pada tahun berikutnya di bulan januari 2024 terjadi penambahan jam kerja yaitu 20 jam, di bulan februari terjadi penambahan jam kerja sebanyak 8 jam, selanjutnya di bulan maret penambahan jam kerja meningkat menjadi 32 jam.

Dengan adanya penambahan jam kerja atau lembur, karyawan yang harusnya bisa pulang pada pukul 16.00 maka karyawan akan pulang pada pukul 18.00 atau pukul 20.00 bahkan bisa lebih dari jam tersebut jika permintaan meningkat, karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya untuk memenuhi target perusahaan. Hal ini bukan hanya dirasakan oleh karyawan bagian produksi saja namun, pada karyawan di seluruh divisi pun merasakannya.

Ketentuan jam kerja termuat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 sampai 85 adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dengan rata-rata jam kerja yang melebihi batas ketentuan, akan menimbulkan kurangnya optimalnya *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa adanya karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah yang mengeluh tidak bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, sehingga tidak jarang karyawan mengabaikan urusan keluarga dan tidak bisa menentukan prioritasnya, sehingga tak sedikit di antaranya yang mengalami penurunan kinerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah :

Tabel I- 6 Hasil wawancara *work life balance* pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah

No	Indikator	Ringkasan Permasalahan
1.	<i>Time Balance</i>	- Waktu yang dimiliki oleh karyawan terpakai untuk bekerja dan lembur untuk memenuhi target perusahaan sehingga karyawan untuk kebutuhan pribadinya sangat minim dan karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara kedua waktu tersebut.
2.	<i>Involvement Balance</i>	- Tuntutan pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan pribadi, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja karena waktu istirahat dan waktu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya kurang.
3.	<i>Satisfaction Balance</i>	- Beberapa karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, karena tidak ada keseimbangan antara keduanya.

Sumber: Wawancara dengan karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah

Berdasarkan tabel hasil wawancara dengan salah satu karyawan, diketahui bahwa karyawan merasakan ketidakseimbangan antara waktu untuk

bekerja dan kehidupan pribadinya karena harus bekerja memenuhi target perusahaan. Karyawan merasa tuntutan pekerjaannya mengganggu kehidupan pribadinya dan merasa tidak puas dengan waktu bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadinya. Besarnya tuntutan pekerjaan tidak sedikit karyawannya hampir setiap hari lembur bekerja demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu, hal ini dapat menyebabkan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (*work life balance*), terlebih pada karyawan yang sudah memiliki keluarga karena waktu yang dihabiskan karyawan di tempat kerja lebih lama dibandingkan waktu untuk kehidupan pribadinya.

Kurangnya penerapan *work life balance* di tempat kerja menjadi faktor yang dapat mendorong terjadinya stres pada karyawan. Semakin menuntut pekerjaan, semakin besar pula stresnya. Tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan tidak mampu mengatur waktu dan pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan depresi, yang berdampak negatif pada pekerjaan itu sendiri dan menurunkan produktivitas (Aisyah, C., et al. 2023). Maka dari itu penerapan *work life balance* harus lebih diperhatikan terlebih jika permintaan produksi meningkat. Menurut (Triana & Suratman, 2022) *work life balance* merupakan salah satu komponen yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi, dimana hal ini menyangkut kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut (Sari et al., 2024) disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai, kemudian (Wonua et al., 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja. Menurut (Noviani, 2021)

berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat (Sudarmi, 2023) yang mengungkapkan *work life balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas terdapat fenomena dan gap research pada variabel disiplin kerja, *work life balance* dan kinerja karyawan. Penulis tertarik meneliti mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan yaitu :

1. Belum optimalnya kinerja dalam kurun waktu 3 tahun yang menunjukan masih adanya karyawan dengan kriteria kinerja kurang baik.
2. Belum optimalnya disiplin kerja yang ditunjukan dari masih tingginya tingkat absensi dan masih ada beberapa karyawan yang menunjukan perilaku tidak disiplin seperti terlambat datang bekerja, izin saat jam kerja dan menunda pekerjaannya.
3. Belum optimalnya *work life balance* karena tingginya permintaan produksi yang harus diselesaikan tepat waktu sehingga membuat waktu dan tenaga yang dimiliki karyawan habis ditempat kerja dan tidak memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian akan meneliti keterkaitannya Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Fokus penelitian ini untuk karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry* yang berlokasi Kabupaten Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry*?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry*?
3. Apakah Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berhubungan dengan rumusan masalah yang dibuat berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry*.

1. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry*.
2. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry*.
3. Untuk mengetahui dan menguji bagaimana pengaruh positif Disiplin kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry*.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat penelitian dari permasalahan yang terjadi di PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry*.

1. Bagi peneliti

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan sebuah pengetahuan ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai Disiplin Kerja, *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan pada pihak PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry* sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi HRD dalam meningkatkan kinerja karyawan dan acuan dasar perencanaan untuk masa yang akan datang dalam kegiatan sumber daya manusia.

3. Bagi karyawan

Diharapkan dari hasil penelitian ini memberikan pengetahuan tambahan bagi karyawan agar memunculkan semangat lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya.

BAB II

LANDASAN TEORI

3.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel II- 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Hasil
1.	Rinnanik, R., & Aliyah, H. (2022)	<i>The Influence of Work Discipline and Work Life Balance on Employee Performance In The Quality Control Section of PT Great Giant Pineapple PG4 District East Lampung</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan Kinerja karyawan Bagian <i>Quality Control</i> PT Great Giant <i>Pineapple</i> PG4 Kabupaten Lampung Timur di pengaruhi oleh disiplin kerja dan <i>work life balance</i> . Beberapa karyawan masih melakukan ketidaktaatan terhadap kebijakan perusahaan dan beberapa karyawan merasa kurang seimbangnya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (<i>work life balance</i>) sehingga meningkatkan perasaan stres dan tertekan saat bekerja.
2.	Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka	Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif <i>work life balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penurunan kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka ini disebabkan oleh banyaknya pegawai yang mangkir pada jam kerja dengan alasan adanya urusan keluarga yang mendesak dan banyaknya perilaku kurang disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai. Pegawai juga tidak dapat menyeimbangkan kondisi

			pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor.
3.	Sudarmi, E. (2023)	Pengaruh <i>Work life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu <i>work life balance</i> dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra. Banyak karyawan yang mengeluh tidak memiliki cukup banyak waktu untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi. Kedisiplinan pada PT. Angkasa Indah Mitra harus di tegakkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal.
4.	Noviani, D. M. (2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa <i>Work From Home</i> Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>work life balance</i> dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja pegawai, artinya pada saat penerapan <i>work life balance</i> karyawan sudah optimal dan disiplin kerja karyawan meningkat maka menghasilkan kinerja pegawai yang baik.
5.	Triana, N., & Suratman, A. (2022)	<i>The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Work life balance</i> dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kepuasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan sanksi dan efisiensi waktu untuk

			meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhatikan tanggung jawab.
6.	Puspitawati, N. M. D., et al (2023)	<i>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)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> , disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan memperhatikan waktu kerja serta komunikasi dengan rekan kerja akan mencapai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
7.	Sari, M. F. D., et al (2024)	Peran Kompetensi, <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini yaitu kompetensi, <i>work life balance</i> dan disiplin kerja memberikan peningkatan kinerja pegawai. Beberapa karyawan Dinas PMD Kabupaten Sidoarjo kurang memiliki kompetensi untuk merampungkan <i>job desk</i> yang diberikan, karyawan yang sering keluar disaat jam kerja untuk menyelesaikan urusan diluar pekerjaan dan masih terdapat pekerja yang kerap hadir terlambat serta pulang lebih awal sehingga pegawai tidak dapat menuntaskan tugas yang diberikan hal tersebut akan berdampak pada kinerjanya.
8.	Rifky, M., & Sutianingsih, S. (2023)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak <i>Work-Life Balance</i> dan Disiplin	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja yang semakin baik maka akan meningkatkan

		Kerja Kinerja	Terhadap	kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi pada pegawai SAMSAT Boyolali akan meningkatkan efektivitas dalam bekerja, Penegakan aturan dan prosedur kedisiplinan di tempat kerja telah terbukti meningkatkan produktivitas pekerja.
9.	Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019)	<i>The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance</i>		Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik, maka diperlukan komunikasi yang bijaksana dan disiplin kerja yang baik dari setiap pegawai. Permasalahan yang terjadi pada karyawan PDAM Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara yaitu kurangnya komunikasi antar karyawan maupun komunikasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan dan masih banyaknya karyawan yang sering keluar kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga mengakibatkan penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.
10	Aisyah, C., et al. (2023)	<i>The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera)</i>		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gemilang Mitra Sejahtera. <i>Work life balance</i> yang baik pada karyawan akan memberikan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan PT Gemilang Mitra

		Sejahtera mengeluh tidak bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, sehingga tidak jarang karyawan mengabaikan urusan keluarga dan tidak bisa menentukan prioritasnya. Sehingga tak sedikit di antaranya yang mengalami penurunan kinerja.
--	--	--

3.2 Uraian Teori

3.2.1 Kinerja Karyawan

3.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2011; Triana & Suratman, 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja ialah hasil pencapaian suatu aktivitas dalam memenuhi tujuan, target, misi dan visi organisasi sesuai rencana (Sari *et al.*, 2024). Kinerja yang baik tentunya memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai, diharapkan organisasi tersebut semakin produktif.

Sedangkan, (Wonua *et al.*, 2023) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan. Kinerja juga berhubungan erat dengan hasil aktivitas individu dalam beberapa periode waktu. Kinerja pegawai atau prestasi kerja memiliki arti sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas dan kuantitas (Noviani, 2021).

3.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1. Kemampuan**

Karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mudah menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai target yang ditentukan.

- 2. Kepribadian dan minat kerja**

Kepribadian dan minat kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karena memungkinkan individu untuk cocok dengan pekerjaan, memiliki semangat dan keterlibatan, dan meningkatkan kinerja dan produktivitas.

- 3. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja**

Ketika pekerja memiliki kejelasan tentang apa yang diharapkan dari mereka, mereka dapat bekerja dengan lebih terarah dan fokus. Penerimaan atas peran dan tanggung jawab mereka oleh perusahaan dan rekan kerja juga penting.

- 4. Tingkat motivasi pekerja**

Pekerja yang termotivasi memiliki energi dan semangat yang lebih tinggi untuk bekerja. Hal ini membuat mereka lebih fokus, tekun, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

5. Kompetensi

Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mudah memahami tugas-tugas yang diberikan, menyelesaikannya dengan lebih cepat dan akurat, serta menghasilkan output yang berkualitas tinggi.

6. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kenyamanan, keamanan, motivasi, produktivitas, citra perusahaan, kebahagiaan, dan kesejahteraan karyawan.

7. Budaya kerja

Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menghargai, dan kolaboratif.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kinerja karena dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas keputusan dan strategi, meningkatkan koordinasi dan kerjasama tim, meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab, dan mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan.

9. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif bagi semua karyawan. Karyawan yang disiplin akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan fokus pada pekerjaan mereka.

3.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja ialah ragam komponen dalam dunia kerja yang mempunyai faktor kontribusi di dalam suksesnya penyelesaian kerja. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013; Sudarmi, 2023) kinerja (perfomance) dipengaruhi dengan mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja, yaitu:

- 1. Kualitas Kerja**

Kualitas merupakan ketiaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan.

- 2. Kuantitas Kerja**

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan misalnya memulai pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

- 3. Inisiatif**

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Inisiatif dapat diukur dari karyawan yang mampu melakukan tugas dengan mandiri tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tanggung jawab dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

5. Kerjasama

Kerjasama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama dapat di ukur dari menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja ataupun atasan dan siapapun yang berkepentingan.

3.2.2 Disiplin Kerja

3.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin/Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012; Sudarmi, 2023). Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan, karena tanpa kedisiplinan pegawai maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal maka kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Selain itu disiplin kerja dapat membentuk perilaku kerja yang efektif dan efisien. Disiplin kerja di definisikan sebagai suatu kondisi yang di hadapi oleh seorang pegawai mengenai kesadaran, ketiaatan dan perilaku yang menunjukkan nilai ketertiban organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Wonua *et al.*, 2023).

Sedangkan menurut (Triana & Suratman, 2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan organisasi untuk berkomunikasi dengan karyawannya

mengenai kemauan untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan keinginan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan upaya untuk mendorong pegawai agar patuh pada perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawai (Prayogi *et al.*, 2019). Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

3.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kinerja yang dijelaskan oleh (Prayogi *et al.*, 2019) yaitu :

- 1. Maksud dan kemampuan**

Sasaran yang ingin dicapai harus ditetapkan dengan jelas dan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, sehingga ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2. Kepemimpinan Teladan**

Kepemimpinan yang patut diteladani sangat berperan sekali dalam menentukan kedisiplinan pegawai, agar kepemimpinan menjadi teladan dan teladan bagi bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik misalnya jujur, disiplin, adil, dan sesuai perkataan dengan perbuatan.

- 3. Balasan Pelayanan**

Balas jasa (gaji dan tunjangan) berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan rasa cinta terhadap

karyawan. karyawan pada perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan terhadap kerja semakin baik, maka kedisiplinannya akan semakin baik.

4. Keadilan

Keadilan juga mendorong terbentuknya disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa mementingkan diri sendiri dan diminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan sebagai landasan kebijaksanaan dalam pemberian remunerasi atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin pegawai yang baik.

5. Pengawasan Terlampir

Waskat (pengawasan terlampir) merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti pengusaha harus secara aktif dan langsung melakukan pengawasan terhadap tingkah laku, akhlak, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat sangat efektif untuk merangsang kedisiplinan diri dan semangat kerja pegawai, karena mereka merasakan perhatian, bimbingan, petunjuk, bimbingan dan pengawasan dari atasannya.

6. Hukuman

Sanksi sangat berperan dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Dengan semakin beratnya sanksi hukum maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin karyawan pun akan semakin berkurang. Sanksi hukum harus diterapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, wajar dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi baik/buruknya disiplin pegawai. Jadi pimpinan harus berani tegas dalam bertindak untuk menghukum pegawai yang melakukan ketidakdisiplinan sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar pegawai membantu terciptanya kedisiplinan baik pada suatu perusahaan, hubungan baik vertikal maupun horizontal dapat terlaksana secara harmonis.

3.2.2.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Dharmawan, 2011) dimensi dan indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi dasar untuk mengukur kedisiplinan, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Dalam mengukur kehadiran digunakan indikator yaitu datang tepat waktu, pulang tepat waktu dan ikut serta dalam kegiatan lain seperti rapat-rapat yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator yang digunakan yaitu selalu mengikuti instruksi atau perintah pimpinan, selalu mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai

bidangnya masing-masing dan selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan.

3. Bekerja sesuai prosedur

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang melanggar prosedur dan peraturan perusahaan. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja sesuai prosedur sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai. Indikator yang digunakan yaitu selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan selalu menciptakan dan memlihara suasana kerja yang baik.

3.2.3 *Work Life Balance*

3.2.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance menurut (McDonald & Bradley, 2005) adalah perasaan puas yang dirasakan seseorang terkait keterlibatannya dalam pekerjaan dan peran tersebut seimbang dengan peran-peran lain diluar pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) merupakan persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat berjalan bersamaan dan mendorong pertumbuhan pribadi berdasarkan prioritas kehidupan individu (Kaliath & Brough, 2008; Triana & Suratman, 2022).

Work life balance (WLB) merupakan kehidupan dimana individu mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan konflik peran yang minimal baik di tempat kerja, rumah, dan masyarakat (Adiningtiyas & Mardhatillah; Aisyah *et al.*, 2023). Orang yang tidak bisa mengatur waktunya dikatakan memiliki *work life balance*

yang buruk, sedangkan orang yang mengatur waktunya dengan baik, akan bekerja dan memimpin sesuai tanggung jawabnya dalam pekerjaan atau diluar pekerjaan.

Sedangkan menurut (Noviani, 2021). *Work life balance* merupakan suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. *Work life balance* merupakan keseimbangan hidup yaitu keluarga, waktu luang, kebutuhan pribadi dan kerja pada seseorang individu seharusnya sama seimbang antara pekerjaan dan kehidupan (Wonua *et al.*, 2023).

3.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut (Pouluse & Sudarsan,2015 ; Pratiwi *et al.*, 2020), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* yaitu :

1. Faktor individual

Karakter individu memiliki pengaruh terhadap kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan, karena karakteristik individu memiliki hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor individual ini mencakup kepribadian, kesejaheraan dan *emotional intelligence*.

2. Faktor organisasional

Faktor organisasional ini meliputi pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, konflik peran, dan teknologi.

Karakteristik pekerjaan seperti pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat mengakibatkan timbulnya konflik dalam pekerjaan ataupun konflik dalam kehidupan pribadi.

3. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan sosial lainnya. Konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.

4. Faktor lainnya

Faktor lainnya yang mempengaruhi *work life balance* meliputi umur, status orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan, dan penghasilan.

3.2.3.3 Manfaat Work Life Balance

Rahmawati *et al.* (2021) mengungkapkan manfaat program *Work Life Balance* yaitu :

1. Peningkatan kepuasan pekerjaan karyawan

Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk hal-hal yang mereka sukai di luar pekerjaan, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga dan teman, berolahraga, atau mengejar hobi. Hal ini dapat membantu mereka merasa lebih bahagia dan puas dengan hidup mereka secara keseluruhan.

2. Tingginya keamanan pekerja (job security)

Karyawan yang puas dengan *work-life balance* mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dan mengurangi risiko kesalahan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keamanan pekerjaan mereka.

3. Peningkatan kontrol karyawan terhadap *Work Life Environment*

Dengan memberikan fleksibilitas, otonomi, dan dukungan yang baik dapat meningkatkan kontrol karyawan terhadap *work life environment*. Hal ini

dapat membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka.

4. Berkurangnya tingkat stres kerja karyawan

Ketika karyawan memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi mereka, mereka dapat lebih mudah untuk melepaskan stres dari pekerjaan.

5. Peningkatan kesehatan mental dan fisik karyawan

Karyawan yang memiliki waktu untuk aktivitas yang mereka sukai dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik karyawan.

3.2.3.4 Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Dimensi *Work life balance* menurut (McDonald & Bradley, 2005) yaitu :

1. Keseimbangan Waktu (Time Balance)

Keseimbangan waktu yang dimaksud adalah keseimbangan waktu antar pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu dapat diukur dengan indikator mampu bekerja dengan fokus dan mampu menyeimbangkan waktu bekerja dan diluar pekerjaan.

2. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)

Keseimbangan keterlibatan yaitu memiliki keterlibatan yang sejajar baik antara keterlibatan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator Keseimbangan keterlibatan yaitu kehidupan diluar pekerjaan yang memberikan semangat dalam bekerja.

3. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)

Keseimbangan kepuasan yaitu kepuasan yang dirasakan individu berupa kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam

kehidupan diri individu tersebut. Keseimbangan kepuasan dapat diukur dari tingkat kesenangan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3.3 Kerangka Berfikir

3.3.1 Pengaruh Positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sari *et al.*, 2024) disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai artinya semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Kedisiplinan seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya, dimana kedisiplinan dapat mengendalikan perilaku pegawai untuk mengikuti aturan yang berlaku. Dengan ini pegawai dapat bekerja tepat waktu, bertanggung jawab dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya

(Triana & Suratman, 2022) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, semakin baik perusahaan menerapkan disiplin kerja akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus menegakkan disiplin kerja karena kedisiplinan seorang pegawai menunjukkan tingkat keahliannya dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai pada perusahaan tempat dia bekerja.

Selanjutnya (Wonua *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, namun pegawai yang sering datang terlambat atau tidak hadir bahkan pulang sebelum waktu yang ditentukan, akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Pegawai yang disiplin dalam bekerja mempunyai kecenderungan untuk menjalankan segala aktivitasnya sesuai dengan hukum, peraturan, dan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Rinnanik, R., & Aliyah, H. 2022).

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan adanya dugaan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengaruh Positif *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work Life Balance mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, jadi bisa dikatakan dengan memaksimalkan *work life balance* karyawan, memang akan meningkatkan kinerjanya (Sudarmi, 2023). Dalam *work life balance* terdapat *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*, sedangkan semakin tepat *work life balance* karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan (Triana & Suratman, 2022).

Menurut, (Wonua *et al.*, 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel work life balance terhadap kinerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Aisyah *et al.*, 2023) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan tidak mampu mengatur waktu dan pekerjaannya. Hal tersebut dapat menyebabkan depresi, yang berdampak negatif pada pekerjaan itu sendiri dan menurunkan produktivitas maka *work life balance* sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijakan untuk menjaga produktivitas kerja.

Selanjutnya (Sari *et al.*, 2024) mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila *work life balance* yang dimiliki setiap individu semakin baik maka kinerjanya akan baik. Karyawan yang memahami dengan baik bagaimana penyelesaian pekerjaannya akan menciptakan keseimbangan kehidupan kerjanya dalam melaksanakan tugas dengan job description yang telah dibentuk.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan adanya dugaan pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Pengaruh Positif Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

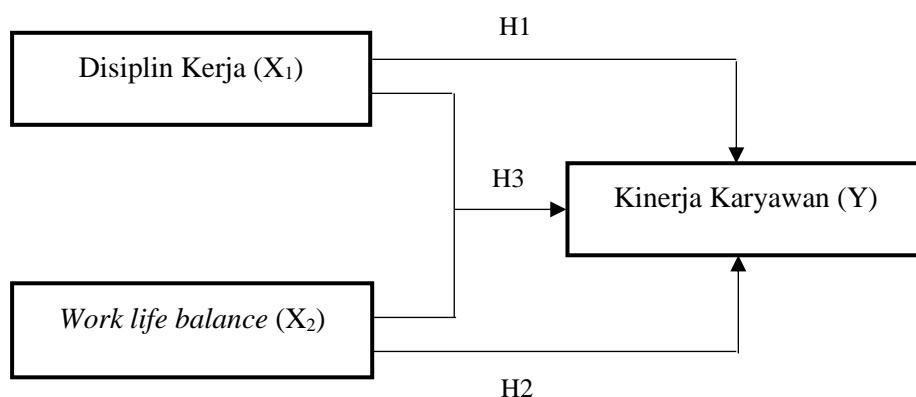
Salah satu fenomena yang mempengaruhi kualitas suatu perusahaan yaitu kinerja. Salah satu faktor yang memberikan pengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yang baik dan adanya *work life balance* yang baik. Menurut (Noviani, 2021) berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat (Sudarmi, 2023) yang mengungkapkan *work life balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang harus dicapai, perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya. Kedisiplinan juga harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan (Sari *et al.*, 2024) mengatakan *work life balance* dan disiplin kerja berdampak secara simultan pada kinerja karyawan, artinya *work life balance* dan disiplin kerja akan memberikan peningkatan kinerja pegawai. Untuk memunculkan keseimbangan kehidupan kerja, pegawai perlu memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya, dimana kedisiplinan dapat mengendalikan perilaku pegawai untuk mengikuti aturan yang berlaku. Dengan ini pegawai dapat bekerja tepat waktu, bertanggung jawab dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan adanya dugaan pengaruh positif disiplin kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :



Gambar II- 1 Kerangka Berfikir

3.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data.

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_2 : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_3 : Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Disebut sebagai penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dalam menganalisis data menggunakan *statistic* (Sugiyono, 2019).

Metode ini dilakukan dengan pengumpulan data yang diperoleh melalui penyampaian kuesioner yang terstruktur dan sistematis guna memperoleh informasi terkait penelitian kemudian hasil dari kuisioner diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 24. Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2019) operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, terdapat dua kelompok variabel yang diteliti, yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independents variable).

Pada penelitian ini menggunakan beberapa variabel sebagaimana di bawah:

1. Variabel Independen (Eksogen)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi bahkan menjadi pemicu berubah juga munculnya variabel dependen terikat (Amirualah, 2013) Variabel independen disimbolkan dengan istilah variabel X. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen (X) yakni Disiplin Kerja (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2).

2. Variabel Dependend (Endogen)

Variabel dependen adalah variabel yang berubah karena telah terpengaruh oleh variabel independen. Oleh sebab itu, variabel dependen berpasrah kepada variabel independen. Variabel dependen merupakan output dari timbulnya pengaruh variabel bebas. Variabel dependen merupakan variabel respon perubahan dari variabel independent. (Ismayati, 2019). Penelitian ini menggunakan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel III- 1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Disiplin Kerja (X_1) (Dharmawan, 2011)	Kehadiran	Datang ke kantor tepat waktu	1
		Pulang kantor tepat waktu	2
		Ikat serta dalam kegiatan lain seperti rapat-rapat yang berkaitan dengan pekerjaan	3
	Ketaatan pada kewajiban dan peraturan	Selalu mengikuti instruksi atau perintah pimpinan	4

		Selalu mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai bidangnya masing-masing	5
		Selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	6
	Bekerja sesuai prosedur	Selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	7
		Selalu menciptakan dan memlihara suasana kerja yang baik	8
Work Life Balance (X₂) (McDonald & Bradley, 2005)	<i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)	Selalu fokus bekerja	9
		Mampu menyeimbangkan waktu bekerja	10
		Mampu menyeimbangkan waktu diluar pekerjaan	11
	<i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)	Kehidupan diluar pekerjaan memberikan semangat dalam bekerja	12
	<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	Senang dengan pekerjaan	13
		Senang dengan kehidupan pribadi	14
Kinerja Karyawan (Y) (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013; Sudarmi, 2023)	Kualitas	Kualitas pekerjaan sesuai dengan standar	15
	Kuantitas	Memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan	16
		Pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan	17
	Inisiatif	Dalam melaksanakan tugas tidak menunggu perintah atasan	18

	Tanggung Jawab	Kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	19
	Kerja sama	Menjalin komunikasi yang baik dengan semua pihak yang berkepentingan	20
		Mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja	21

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi itu meliputi seluruh objek dan subjek dengan berbagai macam karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek dan subjek tersebut

Pada penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabrama *Food Industry* yang berjumlah 151 orang karyawan, meliputi seluruh divisi dengan berbagai karakter karyawan yang ada pada perusahaan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dari populasi untuk mendapatkan informasi yang

dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Hal ini dilakukan karena tidak selalu memungkinkan untuk mempelajari semua anggota populasi, terutama jika populasinya besar (Sugiyono, 2019).

Menurut Arikunto (2010) untuk pedoman dalam pengambilan sampel, apabila populasi dibawah 100 orang, maka semua populasi diambil semua sebagai sampel penelitian. Selanjutnya jika jumlah populasi diatas 100 orang, maka digunakan sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka sampel dalam penelitian ini diambil sebesar 40% dari populasi yang berjumlah 151 orang. Rumus penentuan besar sampel yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{40}{100} \times N$$

Keterangan : N = banyak populasi

n = besar sampel

Berdasarkan data jumlah karyawan bulanan pada tahun 2024 yaitu sebanyak 151 orang. Jika data tersebut dimasukan ke dalam rumus diatas maka :

$$n = \frac{40}{100} \times 151$$

$$n = 60,4$$

Jadi, karyawan PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah yang dijadikan sampel berjumlah 60 orang.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* (SRS). *Simple random sampling* (SRS) adalah suatu teknik pemilihan anggota sampel dari suatu populasi yang mana setiap anggota mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Artinya setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 5 (lima) bulan.

Tempat pelaksanaan penelitian adalah PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabraja *Food Industry* yang beralamat di Jalan Selatan Pasar Jamblang Blok Pecung Kulon Desa Kasugengan Kidul Kecamatan Depok, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa terdapat 4 cara utama dalam pengumpulan data untuk penelitian yaitu observasi, wawancara, angket/kuisisioner, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu:

1. Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan mengunjungi dan mengamati secara langsung terhadap lingkungan dan situasi yang terjadi di PT Siraj Badawi Cukup Rupiah.
2. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung dengan HRD PT Siraj Badawi Cukup Rupiah sebagai pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti.
3. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, menggunakan kuesioner tertutup. Dimana setiap responden hanya bisa memilih jawaban yang sudah disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi individu atau kelompok dengan suatu peristiwa sosial (Pranatawijaya et al., 2019). Dalam skala likert ada dua pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diukur dengan memberikan nilai 5,4,3,2,1 dan untuk pernyataan negatif diukur dengan memberikan nilai 1,2,3,4,5.

Tabel III- 2 Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiyono (2019)

3.6 Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi sesuai karakteristik yang telah ditentukan (Sugiyono,2019).

3.6.2 Uji Instrument

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (moment product correlation, pearson correlation) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai inter item-total correlation. Kuesioner

dikatakan valid ketika nilai r hitung > r tabel sedangkan ketika nilai r hitung < r tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid.

Adapun rumus yang digunakan kuesioner adalah sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} : koefisien korelasi variabel x dan y

N : banyaknya subjek uji coba

$\sum Y$: jumlah skor total

$\sum X$: jumlah skor tiap item

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$: jumlah perkalian skor item dengan skor total

r tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: df = n – 2. Namun sebelumnya harus mentukan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai r yang akan dicari.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang cukup

dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengukur reliabilitas dengan cara melihat nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Suatu variabel akan semakin reliabel bila koefisien alfanya semakin mendekati 1 (satu). Rumus Alpha adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebuah pengujian regresi yang baik harus memenuhi asumsi. Untuk itu harus dilakukan pengujian asumsi klasik yang merupakan tahapan penting dalam proses analisis regresi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Dengan memenuhi uji asumsi klasik, maka nilai koefisien regresi dari model yang diestimasi dapat mendekati nilai yang sebenarnya.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal.

Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual itu normal atau tidak, maka akan digunakan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi residual data penelitian normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi residual data penelitian tidak normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Pendekripsi terhadap multikolinieritas dalam regresi dapat digunakan dengan menganalisis matriks korelasi atau dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi (Ghozali, 2018).

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factors):

- 1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas.

Dengan melihat nilai tolerance:

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai tolerance $< 0,10$ artinya terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau sama, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.2.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2018). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3.6.2.5 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah salah satu uji asumsi klasik dalam regresi linear yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara *eror term* (gangguan) pada satu periode dengan *eror term* pada periode sebelumnya (Ghozali, 2018). Uji ini memeriksa apakah residual (selisih antara nilai aktual dan nilai prediksi) dari suatu model saling berkaitan satu sama lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi.

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW). Pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) $du < dw < 4 - du$, maka H_0 , diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- 2) $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- 3) $dl < dw < du$ atau $4 - du < dw < 4-dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang terjadi.

3.6.3 Analisis Data

3.6.5.1 Analisis Linier Berganda

Priyatno (2013) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai varibel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = *Work Life Balance*

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

b_2 = Koefisien Regresi *Work Life Balance*

e = Kesalahan estimasi

3.6.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk menjelaskan proposi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Pengujian ini dilakukan dengan melihat R^2 pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Jika angka koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1 berarti model regresi yang digunakan sudah tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen. Rumus Koefisien determinasi :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a) Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b) Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.6.4 Uji Pengajuan Hipotesis

3.6.4.1 Uji T (Uji koefisien regresi secara parsial)

Priyatno (2013) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- c. Jika $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d. Jika $sig > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.4.2 Uji F (Uji koefisien regresi secara simultan)

Priyatno (2013) menerangkan bahwa uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018) , uji F di lakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$
- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0,05$

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} yaitu $F(k ; n-k)$

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah Responden

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarluaskan kuisisioner pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR), karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga, maka sampel dalam penelitian ini diambil sebesar 40% dari populasi yang berjumlah 151. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu orang sebanyak 60 orang responden. Penelitian ini memiliki karakteristik responden terbagi menjadi lima kategori yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pegawai dan masa kerja. Untuk lebih jelas mengenai karakteristik responden pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) sebagai berikut:

- Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV - 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase
1	Pria	46	76.7
2	Wnita	14	23.3
Total		60	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV – 1 menunjukkan bahwa memiliki responden objek penelitian mayoritas didominasi berjenis kelamin laki-laki 46 orang (76,7%) dan Perempuan hanya 14 orang (23,3%). Dapat disimpulkan pegawai PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) mayoritas berjenis kelamin laki-laki dan sisanya perempuan.

b) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel IV - 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 - 40 thn	45	75.0
2	> 40 thn	15	25.0
	Total	60	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV - 2 menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian mayoritas berusia 20 – 40 Tahun berjumlah 45 orang (75,0%) dan > 40 Tahun 15 orang (25,0%), sehingga dapat disimpulkan perbedaan persentase usia pada pegawai PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) telah memasuki usia matang dalam melakukan sebuah pekerjaan.

c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel IV - 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	34	56.7
2	Diploma	5	8.3
3	S1	21	35.0
	Total	60	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV – 3 menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian memiliki tingkat pendidikan yang berbeda yaitu responden dengan tingkat pendidikan SMA/K sebanyak 34 orang (56,7%). Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 5 orang (8,3%). Serta, responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 21 orang (35,0%).

d) Karakteristik Responden berdasarkan Status Pegawai

Tabel IV - 4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pegawai

No	Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	Contract	18	30.0
2	Permanent	42	70.0
	Total	60	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV – 4 menunjukan bahwa responden yang menjadi objek penelitian adalah pegawai kontrak yang berjumlah 18 orang (30,0%) dan pegawai permanent berjumlah 42 orang (70,0). Sehingga dapat disimpulkan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) masih mempertahankan jumlah karyawan sepanjang tahun.

e) Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV - 5 Karakter Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	< 5 tahun	53	88.3
2	> 5 tahun	7	11.7
	Total	60	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV – 5 menunjukan bahwa responden mayoritas karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 53 orang (88,3%) sedangkan karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun hanya sebanyak 7 orang (11,7%).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Persepsi pernyataan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah/Surabrama Food Industry” dengan menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima). Maka kriteria dari penilaian sebagai berikut:

Tabel IV - 6 Kriteria Rata-rata Skor

Rata-rata Skor	Kriteria
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 -3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2019)

- a) Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel IV - 7 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
X1.1	0	8	24	26	2	60	202	3,36	Cukup
X1.2	0	12	29	17	2	60	189	3,15	Cukup
X1.3	0	11	26	22	1	60	193	3,21	Cukup
X1.4	1	4	23	30	2	60	208	3,46	Baik
X1.5	1	1	28	28	2	60	209	3,48	Baik
X1.6	0	8	12	38	2	60	214	3,56	Baik
X1.7	0	3	23	31	3	60	214	3,56	Baik
X1.8	0	2	29	27	2	60	209	3,48	Baik
Rata-rata							3,40	Cukup	

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Keterangan :

X1.1 : Saya datang tepat waktu ke tempat kerja

X1.2 : Saya pulang tepat waktu dari tempat kerja

X1.3 : Saya selalu ikut rapat di tempat kerja

X1.4 : Saya melakukan tugas sesuai instruksi

X1.5 : Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik di tempat kerja

X1.6 : Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan

X1.7 : Saya selalu bekerja mengikuti prosedur di tempat kerja

X1.8 : Saya mampu menciptakan suasana baik di tempat kerja

Berdasarkan tabel IV - 7 dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X1), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,40) yang artinya rata-rata intervalnya berada diantara 2,61 -3,40 sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat Disiplin Kerja pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) tergolong cukup baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X1.6 dengan nilai mean (3,56) dan X1.7 dengan nilai mean (3,56), maka dapat dikatakan bahwa karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan karena dengan adanya tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan maka target perusahaan akan tercapai. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item X1.2 dengan nilai mean (3,15). Hal ini dikarenakan beberapa karyawan yang memiliki kebiasaan datang kerja tidak tepat waktu dan menunda

pekerjaannya, karena mereka izin saat jam kerja dengan alasan adanya keperluan mendesak yang menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan mereka tidak bisa pulang tepat waktu dari tempat kerja.

b) Variabel *Work Life Balance* (X_2)

Tabel IV - 8 Deskripsi Variabel *Work Life Balance*

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
X2.1	1	6	18	30	5	60	212	3,53	Baik
X2.2	1	4	24	28	3	60	208	3,46	Baik
X2.3	0	11	27	20	2	60	193	3,21	Cukup
X2.4	0	4	23	31	2	60	211	3,51	Baik
X2.5	0	5	25	28	2	60	207	3,45	Baik
X2.6	1	4	18	32	5	60	216	3,60	Baik
Rata-rata							3,46	Baik	

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Keterangan :

X2.1 : Saya selalu fokus bekerja

X2.2 : Saya mampu menyeimbangkan waktu bekerja

X2.3 : Saya mampu menyeimbangkan waktu diluar pekerjaan

X2.4 : Saya memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang membuat semangat dalam bekerja

X2.5 : Saya merasa senang dengan pekerjaan

X2.6 : Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi yang dijalani saat ini

Berdasarkan tabel IV - 8 dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Work Life Balance* (X2), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,46) yang artinya rata-rata intervalnya berada diantara 3,41 – 4,20 sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat *Work Life Balance* pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) tergolong baik, namun terdapat beberapa item pernyataan yang memiliki kriteria cukup baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X2.6 dengan nilai mean (3,60), maka dapat dikatakan bahwa karyawan merasa senang dengan kehidupan pribadi yang mereka jalani saat ini. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item X2.3 dengan nilai mean (3,21), maka dapat dikatakan bahwa karyawan merasa kurang mampu untuk menyeimbangkan waktu diluar pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tingginya permintaan produk di perusahaan tersebut yang membuat karyawan bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan, sehingga waktu yang dihabiskan karyawan di tempat kerja lebih lama dibandingkan waktu untuk kehidupan pribadinya seperti berkumpul dengan keluarga, teman, atau melakukan hobinya.

c) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel IV - 9 Variabel Kinerja Karyawan

Item	1	2	3	4	5	F	Total Skor	Mean	Kriteria
Y.1	1	5	20	28	6	60	213	3,55	Baik
Y.2	0	6	24	26	4	60	208	3,46	Baik
Y.3	1	10	21	25	3	60	199	3,31	Cukup
Y.4	0	5	27	24	4	60	207	3,45	Baik
Y.5	0	3	29	26	2	60	207	3,45	Baik
Y.6	0	6	19	31	4	60	213	3,55	Baik
Y.7	0	7	14	32	7	60	219	3,65	Baik
Rata-rata							3,49	Baik	

Sumber : Data primer diolah, 2024

Keterangan :

Y.1 : Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan

Y.2 : Saya memulai pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan

Y.3 : Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan

perusahaan

Y.4 : Saya mampu bekerja secara mandiri

Y.5 : Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas

dari perusahaan

Y.6 : Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan semua pihak

yang berkepentingan

Y.7 : Saya mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja

Berdasarkan tabel IV - 9 dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,49) yang artinya rata-rata intervalnya berada diantara 3,41 – 4,20 sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat Kinerja Karyawan pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) tergolong baik, namun terdapat beberapa item pernyataan yang memiliki kriteria cukup baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y.6 dengan nilai mean (3,65), maka dapat dikatakan bahwa karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item Y.3 dengan nilai mean (3,31), maka dapat dikatakan bahwa karyawan masih kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4.2.2 Uji Instrumen

4.2.2.1 Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah:

- Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dapat dinyatakan valid,
- Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 60 Orang dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05) maka nilai rtabel dapat diperoleh $df = n-2 = 60-2 = 58$. Maka rtabel = 0,254. Hasil nilai rhitung setiap variabelnya sebagai berikut:

- a) Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Tabel IV - 10 Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,523	0,254	Valid
X1.2	0,509	0,254	Valid
X1.3	0,298	0,254	Valid
X1.4	0,625	0,254	Valid
X1.5	0,568	0,254	Valid
X1.6	0,633	0,254	Valid
X1.7	0,506	0,254	Valid
X1.8	0,365	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel IV - 10 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,254$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

- b) Uji Validitas *Work Life Balance* (X_2)

Tabel IV - 11 Uji Validitas *Work Life Balance*

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,632	0,254	Valid
X2.2	0,378	0,254	Valid
X2.3	0,274	0,254	Valid
X2.4	0,377	0,254	Valid
X2.5	0,592	0,254	Valid
X2.6	0,409	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel VI - 11 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel *Work Life Balance* dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,254$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

c) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV - 12 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,712	0,254	Valid
Y.2	0,506	0,254	Valid
Y.3	0,280	0,254	Valid
Y.4	0,517	0,254	Valid
Y.5	0,619	0,254	Valid
Y.6	0,706	0,254	Valid
Y.7	0,719	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel IV - 12 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,254$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketetapan (konsisten) dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sugiyono, 2019). Untuk mengukur reliabilitas dengan cara melihat nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Hasil pengukuran uji reliabilitas oleh SPSS dari ketiga variabel yaitu Disiplin Kerja, *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel IV - 13 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,625	8	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0,669	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,663	7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel IV – 13 diatas dapat diketahui bahwa ketiga variabel diatas dinyatakan reliabel karena Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Penjelasan hasil uji reabilitas dari masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

- a. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1)

Tabel IV - 14 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,625	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel IV-14 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai Cronbach's Alpha ($0,625 > 0,60$) maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliable.

b. Uji Reliabilitas Work Life Balance (X_2)

Tabel IV - 15 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Work Life Balance

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,669	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel IV-15 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Work Life Balance (X_2) memiliki nilai Cronbach's Alpha ($0,669 > 0,60$) maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliable.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV - 16 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,663	7

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel IV-16 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha ($0,663 > 0,60$) maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliable.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

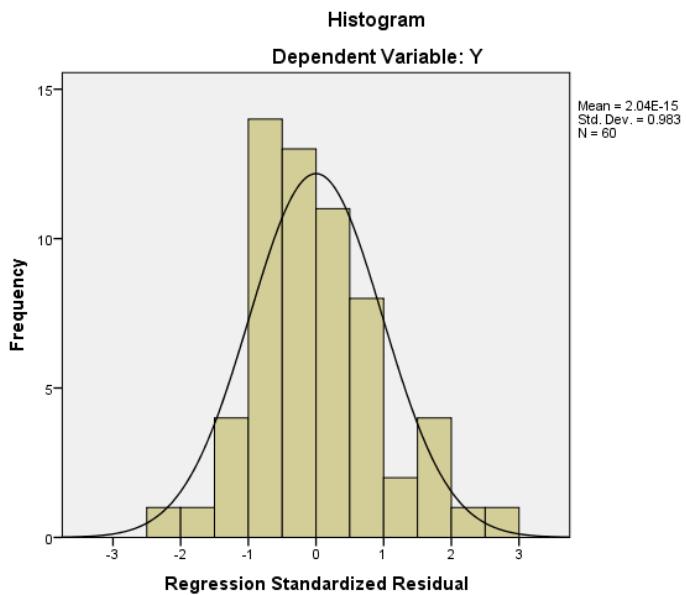
4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018).

Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria :

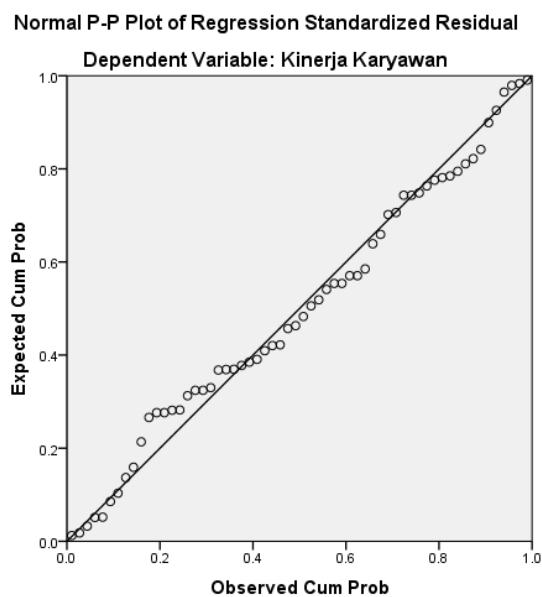
- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi residual data penelitian normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi residual data penelitian tidak normal.

Berikut hasil uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini :



Gambar IV - 1 Grafik Histogram Uji Normalitas

Dari hasil uji histogram pada Gambar IV - 1 menunjukkan grafik histogram membentuk pola seperti gunung, artinya hasil pola distribusi tersebut dikatakan normal. Sedangkan untuk uji Normal P-P Plot Regression Standardized Residual hasilnya sebagai berikut:



Gambar IV - 2 Uji Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Hasil uji Normal P-P Plot Regression Standardized Residual pada gambar IV - 2 menunjukkan penyebaran titik mengikuti alur garis, artinya hasil pola distribusi dikatakan normal. Sedangkan uji normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov sebagaimana berikut:

Tabel IV - 17 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0,0000000 Std. Deviation 1,85170004
Most Extreme Differences	Absolute 0,094 Positive 0,096 Negative -0,067
Test Statistic	0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel IV – 17 diatas dapat dilihat nilai asymp. Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan distribusi residual data penelitian normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut:

Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factors):

- Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas.

Dengan melihat nilai tolerance:

- Jika nilai tolerance $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai tolerance $< 0,10$ artinya terjadi multikolinearitas.

Tabel IV - 18 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,367	3,095		12,719	0,000	
	Disiplin Kerja	0,008	0,075	0,012	0,107	0,915	0,999 1,004
	Worklife Balance	-0,550	0,096	-0,755	-7,499	0,000	0,999 1,004

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS, 2024

Berdasarkan output coefficients pada tabel IV – 18 di atas, dapat dilhat pada kolom VIF dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* memiliki

nilai sebesar 1,004. Kemudian pada kolom Tolerance dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* memiliki nilai Tolerance sebesar 0,999. Karena nilai VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas atau tidak adanya masalah multikolinearitas.

4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel IV - 19 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,099	1,907		-0,052 0,959
	Disiplin Kerja	0,050	0,063	0,099	0,754 0,354
	Worklife Balance	0,037	0,057	0,057	0,333 0,825

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel IV – 19 diatas dapat dilihat nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_1) yaitu $(0,354) > 0,05$ dan nilai signifikan variabel *Work Life Balance* (X_2) yaitu $(0,825) > 0,05$. Nilai signifikan dari kedua variabel tersebut lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.2.3.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

- a) Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV - 20 Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	224.669	12	18.722	2.378	.017
		Linearity	130.080	1	130.080	16.521	.000
		Deviation from Linearity	94.589	11	8.599	1.092	.388
	Within Groups		370.064	47	7.874		
	Total		594.733	59			

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel IV – 20 diperoleh nilai signifikansi pada linearity variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar (0,000) < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Linearitas *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV - 21 Uji Linearitas Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	258.467	10	25.847	3.766	.001
		Linearity	199.532	1	199.532	29.075	.000
		Deviation from Linearity	58.935	9	6.548	.954	.488
	Within Groups		336.266	49	6.863		
	Total		594.733	59			

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel IV – 21 diperoleh nilai signifikansi pada linearity variabel *Work Life Balance* yaitu sebesar $(0,000) < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.5 Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi.

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW). Pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 4) $du < dw < 4 - du$, maka H_0 , diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- 5) $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- 6) $dl < dw < du$ atau $4 - du < dw < 4-dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang terjadi.

Hasil Uji Autokorelasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV - 22 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	.359	.337	2.585	1.850

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel IV – 22 di atas dilihat nilai Durbin Watson sebesar 1,850.

Jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel independent 2 (k = 2), maka dari tabel durbin watson akan di dapat nilai $d_U = 1,651$ dan $d_L = 1,514$ dengan nilai $4 - d_U = 4 - 1,651 = 2,349$ dan nilai $4 - d_L = 4 - 1,514 = 2,486$.

Sehingga nilai $d_U < DW < 4 - d_U$ atau $1,651 < 1,850 < 2,349$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi.

4.2.4 Analisis Data

4.2.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi linear berganda didapat tabel berikut:

Tabel IV - 23 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.764	1.973		4.310	.000
	Disiplin Kerja	.328	.065	.442	4.915	.001
	Worklife Balance	.489	.073	.493	5.484	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka di dapat model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 8.764 + 0,328X_1 + 0,489X_2 + e.$$

Artinya :

1. Jika konstanta sebesar 8.764 artinya jika Disiplin Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) yang dihasilkan nilainya adalah 8.764.
2. Jika koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,328 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) di PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR). Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
3. Jika koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X2) sebesar 0,489 menyatakan bahwa setiap *Work Life Balance* (X2) sebesar 1 satuan, maka meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) di PT Siraj Badawi Cukup Rupiah

(SBCR). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Work Life Balance* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

4.2.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil output menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV - 24 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.337	2.585

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi koefisien determinasi, diperoleh output nilai R Square sebesar 0,359. Kemudian untuk menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 599^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,359 \times 100\%$$

$$Kd = 35,9\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Pengajuan Hipotesis

4.2.5.1 Uji T (Uji koefisien regresi secara parsial)

Uji parsial (T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu Disiplin Kerja dan Work Life Balance secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Nilai t tabel pada kebebasan (dk) = $60 - 2 = 58$ dan signifikansinya 5%. Maka nilai T_{tabel} sebesar 2,001. Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t < T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $sig > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel IV - 25 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.764	1.973		4.310	.000
	Disiplin Kerja	.328	.065	.442	4.915	.001
	Worklife Balance	.489	.073	.493	5.484	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

a) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel IV- 25 dapat diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4.915 > 2,001$) dan $sig. < a$ ($0,001 < 0,05$), maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : *Work Life Balance* tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : *Work Life Balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel IV- 25 dapat diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5.484 > 2,001$) dan $sig. < a$ ($0,001 < 0,05$), maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.5.1 Uji F (Uji koefisien regresi secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018) , uji F di lakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- $F_{Hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$
- $F_{Hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0,05$

$$F_{\text{Tabel}} = F(k ; n-k)$$

$$= F(2 ; 60-2)$$

$$= F(2 ; 58)$$

$$= 3,16$$

Tabel IV - 26 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.713	2	106.856	15.985	.000 ^b
	Residual	381.021	57	6.685		
	Total	594.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

H0: Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H1: Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel IV – 26 di atas diketahui nilai Sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai Fhitung $15.985 > F_{\text{Tabel}} 3,16$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

Setelah semua analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasan terkait penelitian pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan lapangan yang telah dilakukan peneliti menemukan bahwa, tingkat disiplin kerja pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SBCR) yaitu tergolong kategori cukup, yang artinya masih belum optimal. Hal tersebut dikarenakan beberapa karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah masih menunjukkan beberapa perilaku kurang disiplin. Perilaku tidak disiplin yang dilakukan karyawan yaitu menunda pekerjaannya, sering izin saat jam kerja dengan alasan adanya keperluan mendesak yang menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja, pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan mereka tidak bisa pulang tepat waktu dari tempat kerja.

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan, karyawan yang tidak bisa pulang tepat waktu dikarenakan sering menunda pekerjaannya, mereka selalu izin saat jam kerja sehingga pekerjaannya tertumpuk, karyawan juga tidak memiliki rasa ingin menyelesaikan cepat dan tepat waktu terhadap pekerjaannya, bahkan ada beberapa karyawan yang pulang terlebih dahulu sebelum waktu yang telah ditentukan dengan alasan tertentu. Beberapa karyawan juga memiliki kebiasaan datang kerja tidak tepat waktu dengan alasan tertentu misalnya mengantar anak sekolah atau keperluan lainnya, kamudian beberapa karyawan juga tidak berpartisipasi pada rapat harian yang diadakan perusahaan. Hal tersebut

menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan masih belum optimal dan menyebabkan turunnya penilaian kinerja karyawan.

Hal yang terjadi selanjutnya yaitu pemberian sanksi atau *punishment* pada karyawan yang melakukan pelanggaran atau tidak patuh terhadap peraturan perusahaan masih kurang tegas sehingga karyawan tidak merasa jera dengan kesalahan yang ia lakukan. Karyawan yang melanggar peraturan tidak langsung diberi surat peringatan begitu saja, namun hanya diberi himbauan berupa teguran lisan saja. Selanjutnya langkah yang diambil perusahaan jika ada karyawan yang tetap melanggar meskipun sudah di tegur berulangkali maka perusahaan memberikan peringatan sesuai prosedur kemudian karyawan hanya membuat surat pernyataan untuk tidak mengulangi kembali.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari *et al.*, 2024) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai artinya semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin baik pula kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wonua *et al.*, 2023) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara

variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, namun pegawai yang sering datang terlambat atau tidak hadir bahkan pulang sebelum waktu yang ditentukan, akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triana & Suratman, 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, semakin baik perusahaan menerapkan disiplin kerja akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan.

Upaya yang dapat dilakukan agar disiplin kerja karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah meningkat menurut (Kamal *et al.*,2020) yaitu dengan menggunakan absensi sidik jari (*fingerprint*), upaya ini akan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan efektivitas penerapan absensi *fingerprint* guna meningkatkan disiplin kehadiran pegawai. Dikarenakan tingkat absensi pegawai dapat dikontrol dan diawasi secara akurat guna memudahkan dalam pemberian sanksi disiplin bagi pegawai yang tidak melaksanakan maupun untuk melihat tingkat kedisiplinan para pegawainya. Dengan adanya sistem abasensi menggunakan *fingerprint* karyawan akan segan untuk datang terlambat dan pulang tidak tepat waktu. Jika karyawan dapat datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan maka karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan tidak mengulur waktu untuk mengerjakan pekerjaannya.

Upaya lain yang dapat diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2017) yaitu pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas

jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Apabila karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan harapan dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Maka perusahaan dapat menerapkannya dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan kompensasi berupa bonus, tunjangan kenaikan gaji atau kenaikan jabatan terlebih pada karyawan yang telah berusaha bekerja dengan maksimal.

Selanjutnya upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu memberikan sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin agar karyawan bisa lebih menaati peraturan perusahaan. Menurut (Triana & Suratman, 2022) disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan sanksi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah yang melanggar peraturan tidak langsung diberi surat peringatan begitu saja, namun hanya diberi himbauan dan jika masih tetap melanggar maka perusahaan akan langsung mengeluarkan surat peringatan. Sanksi merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja, sanksi atau hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan harus dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Sanksi yang diberikan tidak boleh terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Perusahaan dapat menerapkan sanksi berupa teguran lisan untuk tindakan indisipliner yang dilakukan, kemudian jika karyawan melanggar kedua kalinya perusahaan bisa menerapkan sanksi peringatan tertulis berupa SP1 selama 6 bulan, jika kurang dari

6 bulan karyawan masih melakukan pelanggaran perusahaan bisa memberi SP2 ditambah dengan pemotongan gaji atau penundaan bonus tahunan atau penurunan jabatan jika ia memiliki jabatan yang tinggi. Jika karyawan masih mengulanginya lagi maka perusahaan harus memberikan SP3 yaitu pemecatan atau karyawan diberhentikan bekerja dan menjadi karyawan di perusahaan.

4.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan lapangan yang telah dilakukan peneliti menemukan bahwa, *Work Life Balance* pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SCBR) pada kategori baik, namun masih belum optimal. Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SCBR) merasa tidak memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya atau kehidupan diluar pekerjaan, hal ini dikarenakan tingginya permintaan produk di perusahaan tersebut dan karyawan harus memenuhi target dalam waktu yang sudah ditentukan dengan tepat waktu dan jam kerja yang melebihi batas yang sudah ditentukan.

Permintaan produksi pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah yang setiap tahunnya selalu naik sekitar 100 ribu produk pertahun dan karyawan harus memproduksi kurang lebih 2.000 produk perharinya jika di hari biasa, namun produksi bisa lebih naik lagi disaat waktu tertentu dan jika permintaan dari konsumen meningkat. Tingginya target yang tersebut bukan hanya dirasakan oleh bagian produksi namun bagian pengemasan, marketing,dan pengiriman yang setiap harinya harus mengirim produk, begitu juga karyawan yang bekerja pada bagian kantor yang harus mengurus keuangan dan nomor BPOM produk. Target pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah yang harus dicapai oleh karyawan harus dilakukan dengan cepat dan tepat waktu agar dapat memenuhi permintaan konsumen, maka

waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan pun bertambah. Hal ini membuat karyawan bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan sehingga waktu yang dihabiskan karyawan di tempat kerja lebih lama dibandingkan waktu untuk kehidupan pribadinya.

Tingginya target yang harus dicapai menyebabkan jam kerja karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah yang terlaksana pada setiap minggunya melebihi dari jam kerja normal yang seharusnya dilaksanakan, . Hal tersebut menjadi salah satu penyebab terganggunya *work life balance* karena karyawan banyak menghabiskan waktu di tempat kerja dibandingkan untuk kehidupan pribadinya. Jam kerja normal pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah, yaitu 45 jam perminggu, 6 hari kerja. Sedangkan jam kerja yang terlaksana melebihi batas normal yang sudah ditentukan. Hal tersebut membuat waktu istirahat dan waktu untuk kehidupan pribadi karyawan tidak seimbang. Karyawan merasa tuntutan pekerjaannya mengganggu kehidupan pribadinya dan merasa tidak puas dengan waktu bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadinya. Besarnya tuntutan pekerjaan tidak sedikit karyawannya hampir setiap hari lembur bekerja demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu, hal ini dapat menyebabkan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (*work life balance*). Kemudian hak cuti yang diberikanpun terbatasterlebih bagi karyawan yang belum genap satu tahun bekerja, ia tidak boleh mengambil hak cuti dan harus bekerja selama satu tahun full terlebih dahulu.

Tuntutan pekerjaan membuat karyawan merasa kurang mampu untuk menyeimbangkan waktu diluar pekerjaannya. Dalam bekerja tentunya kita mempunyai kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipenuhi sebagaimana

mestinya ketika memutuskan untuk bekerja di suatu perusahaan, tentunya kita tidak boleh melupakan kehidupan pribadi atau melakukan hobi dan lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya jika *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik. *Work Life Balance* mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, jadi bisa dikatakan dengan memaksimalkan *work life balance* karyawan, memang akan meningkatkan kinerjanya (Sudarmi, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari *et al.*, 2024) mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila *work life balance* yang dimiliki setiap individu semakin baik maka kinerjanya akan baik. Hal ini di perkuat oleh penelitian (Wonua *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja. Sama halnya dengan penelitian (Aisyah *et al.*, 2023) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan tidak mampu mengatur waktu dan pekerjaannya.

Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *work life balance* menurut (Nawano *et al.*, 2024) dengan cara memberikan reward/penghargaan dan fasilitas yang memadai kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara karyawan diberi penghargaan untuk peningkatan kinerja mereka dan untuk berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi

mereka. Misalnya, perusahaan yang menawarkan bonus bulanan kepada karyawan yang memiliki kehadiran yang baik dan menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu, hal tersebut dapat membantu karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal lain yang dapat dilakukan yaitu dengan menyediakan fasilitas yang memadai seperti ruangan kerja yang nyaman, tempat istirahat khusus karyawan dan kantin.

Menurut (Sari *et al.*, 2024) *work life balance* seseorang didukung dengan beberapa aspek antara lain dukungan sosial, organisasi, keluarga, beban kerja, pribadi dan pengetahuan. Sehingga upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *work life balance* perlunya dukungan dari sosial seperti dari orang terdekat (keluarga atau teman). Dukungan dari organisasi juga diperlukan karena untuk meningkatkan *work life balance* organisasi perlu memperhatikan waktu kerja agar karyawan bisa menyeimbangkan waktunya diluar pekerjaan, karena bila karyawan merasa cukup waktu antara bekerja dan kehidupan pribadinya maka ia akan merasa senang dan lebih semangat untuk bekerja, namun bila karyawan tidak memiliki keseimbangan kehidupan diluar pekerjaan ia akan mudah bosan dengan pekerjaannya dan kerjanya pun kurang optimal. Dukungan dari organisasi juga bisa dilakukan dengan cara menurangi beban kerja, memberikan cuti tahunan yang cukup dan adil bagi karyawan baru dan karyawan lama dan mempermudah proses untuk pengajuan cuti karyawan. Kemudian dukungan organisasi berupa program konseling perlu dilakukan untuk membantu karyawan mengatasi masalah pribadi atau pekerjaan.

Upaya lain yang dapat dilakukan untuk menyeimbangkan keduanya menurut (Aisyah *et al.*, 2023), dapat dilakukan pada masing-masing pribadi

karyawan. Sebaiknya buatlah rencana harian, selesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu, catat tugas harian, dengan demikian, *work life balance* akan tercapai. Karyawan yang memiliki pengetahuan atas penyelesaian pekerjaannya akan menciptakan keseimbangan kehidupan kerjanya dalam melaksanakan tugas dengan *job description* yang telah dibentuk. Selain itu, karyawan dengan kemampuan baik akan mempunyai manajemen sikap dan pola berpikir yang baik untuk menyelesaikan permasalahan terkait hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan diluar pekerjaan.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu fenomena yang mempengaruhi kualitas suatu perusahaan yaitu kinerja, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia perusahaan tersebut dengan standar kerja yang telah ditentukan (Daspar, 2020; Puspitawati *et al.*, 2023).

Berdasarkan temuan lapangan yang telah dilakukan peneliti menemukan bahwa, kondisi kinerja karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah masih belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu.

Karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah masih menunjukkan perilaku kurang disiplin. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan masih menunjukkan perilaku kurang disiplin yaitu memiliki kebiasaan menunda pekerjaannya dan beberapa karyawan masih belum bisa memulai

pekerjaan dengan tepat waktu sehingga menimbulkan kinerja yang kurang optimal. Kinerja yang baik tentunya memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Semakin baik kinerja pegawai, diharapkan organisasi tersebut semakin produktif (Sari *et al.*, 2024).

Selanjutnya karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah masih belum memiliki tingkat *work life balance* yang baik, hal ini dikarenakan tingginya permintaan produksi yang menuntut karyawan bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan. Hal ini membuat tenaga dan waktu yang dimiliki karyawan habis untuk bekerja sehingga karyawan kurang puas dan kurang bersemangat menjalani pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja melebihi batas ketentuan membuat karyawan merasa lelah dan menyebabkan kurang optimalnya kinerja yang diberikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya disiplin kerja dan *work life balance* yang baik dapat memberi peningkatan pada kinerja karyawan. Kontribusi Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 35,9%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Noviani, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat (Sudarmi, 2023) yang mengungkapkan *work life balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang harus dicapai,

perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya. Kedisiplinan juga harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sama halnya dengan penelitian (Sari *et al.*, 2024) mengatakan *work life balance* dan disiplin kerja berdampak secara simultan pada kinerja karyawan, artinya *work life balance* dan disiplin kerja akan memberikan peningkatan kinerja pegawai.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan cara meningkatkan disiplin kerja dan *work life balance*. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus menegakkan disiplin kerja karena kedisiplinan seorang pegawai menunjukkan tingkat keahliannya dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai pada perusahaan tempat dia bekerja (Triana & Suratman, 2022). Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui penerapan *work life balance* yang baik pada perusahaan. Menurut (Triana & Suratman, 2022) *work life balance* merupakan salah satu komponen yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi, dimana hal ini menyangkut kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena disiplin kerja yang baik akan menimbulkan dampak positif bagi kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan agar kinerja karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah meningkat melalui disiplin kerja yang dilakukan dengan cara menerapkan absensi sidik jari (fingerprint), upaya ini akan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan

efektivitas guna meningkatkan kehadiran dan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja (Kamal *et al.*,2020). Menurut (Triana & Suratman, 2022) disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan sanksi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemberian sanksi yang tegas dan jelas maka hal tersebut akan membuat karyawan enggan untuk melakukan kesalahan. Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2017) besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan karyawan. Dengan adanya kompensasi berupa bonus, kenaikan gaji dan kenaikan jabatan karyawan akan berusaha untuk memberikan kinerja terbaiknya karena merasa kerja kerasnya mendapatkan balas jasa yang setimpal. hal Hal tersebut dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga target perusahaan pun akan tercapai.

Selanjutnya *work life balance* harus diterapkan untuk menjaga kesejahteraan dan meningkatkan kinerja karyawan. *Work Life Balance* yang baik akan menimbulkan dampak positif bagi kinerja karyawan. Perusahaan harus menyeimbangkan aktivitas kerja dengan aktivitas pribadi sehingga aktivitas kerja tidak menyita waktu lebih banyak agar keseimbangan kehidupan kerja dapat tercipta dengan baik (Puspitawati *et al.*, 2023). Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *work life balance* menurut (Nawano *et al.*, 2024) dengan cara memberikan reward/penghargaan dan fasilitas yang memadai kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara karyawan diberi penghargaan untuk peningkatan kinerja yang dilakukan karyawan dan memberikan fasilitas berupa ruang kerja yang nyaman dan tempat istirahat karyawan yang cukup. Menurut (Sari *et al.*, 2024) *work life balance* seseorang didukung dengan beberapa aspek antara

lain dukungan sosial, organisasi, pekerjaan itu sendiri, keluarga, beban kerja, pribadi dan pengetahuan. Dukungan yang dapat diberikan organisasi dengan cara menurangi beban kerja, memberikan cuti tahunan yang cukup dan adil bagi karyawan baru dan karyawan lama dan mempermudah proses untuk pengajuan cuti karyawan. Kemudian dukungan organisasi berupa program konseling perlu dilakukan untuk membantu karyawan mengatasi masalah pribadi atau pekerjaan.

Untuk memunculkan keseimbangan kehidupan kerja, pegawai perlu memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya, dimana kedisiplinan dapat mengendalikan perilaku pegawai untuk mengikuti aturan yang berlaku. Dengan ini pegawai dapat bekerja tepat waktu, bertanggung jawab dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Sari *et al.*, 2024).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data mengenai pengaruh disiplin kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah (SCBR) maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah terdiri dari tingkat ketidak hadiran dan ketidak tepatan waktu dalam bekerja. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah. Dengan demikian, apabila disiplin kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat.
2. *Work Life Balance* pada karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rendahnya tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawan PT Siraj Badawi Cukup Rupiah terdiri dari kurang mampunya karyawan untuk menyeimbangkan waktu di luar pekerjaan karena padatnya jam kerja dan tuntutan pekerjaan. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah. Dengan demikian, apabila *work life balance* yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat.

3. Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Belum optimalnya kinerja dikarenakan karyawan masih belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan serta belum mampu menyeimbangkan waktu antara bekerja dan kehidupan pribadinya sehingga tidak bekerja secara maksimal. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah. Dengan demikian, apabila disiplin kerja dan *work life balance* yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

1. Disarankan bagi PT Siraj Badawi Cukup Rupiah untuk lebih memperhatikan lagi tingkat disiplin kerja karyawan dengan cara menerapkan kebijakan peraturan yang jelas dan konsisten, melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap karyawan, mensosialisasikan kenijakan yang sudah dibuat dengan karyawan, melakukan pengembangan diri berupa pelatihan disiplin diri pada karyawan baru dan karyawan lama.
2. Disarankan bagi PT Siraj Badawi Cukup Rupiah untuk lebih memperhatikan lagi tingkat *work life balance*. Perusahaan perlu menciptakan budaya kerja yang sehat dengan cara memperhatikan jam kerja dan beban kerja yang diberikan agar karyawan bisa menyeimbangkan waktunya diluar pekerjaan, perusahaan perlu

memberikan cuti kerja yang adil dan cukup kepada seluruh karyawan, melakukan program kesejahteraan karyawan dengan cara mengadakan rekreasi bersama untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, kemudian perusahaan bisa melakukan survei secara berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan work-life balance.

3. Disarankan bagi PT Siraj Badawi Cukup Rupiah untuk lebih memperhatikan lagi tentang kinerja karyawan, terutama karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja melalui penerapan disiplin kerja dan *work life balance* yang baik. Perusahaan dapat memberikan kritik dan saran yang membangun agar karyawan tidak menunda pekerjaannya. Jika perusahaan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja maka tujuan perusahaan dan target perusahaan pun dapat direalisasikan.

5.2.2 Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengkajian dan pengembangan mengenai faktor dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat manambah jumlah sampel yang digunakan agar penelitian dapat dikatakan efektif, peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan metode penelitian dan lokasi penelitian dilakukan di beberapa perusahaan atau industri lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2). ZANAFA PUBLISH
- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(1), 26-33.
- Amirualah. (2013). Metodelogi Penelitian Manajemen. Bayumedia Publising.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Metodologi Penelitian. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Dharmawan, I. M. (2011). Pengaruh Kompensaasi, Lingkungan Kerja non Fisik Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Tesis Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ismayati, A. (2019). Metodelogi Penelitian. CV Budi Utama.
- Kamal, F., Winarso, W., & Hidayat, W. W. (2020). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 16(2), 32-49.
- McDonald, P., & Bradley, L, M. (2005). The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Sydney: Hudson Global Resources.
- Nawano, R., Sarpan, S., Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180-186.

- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122-131.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor work-life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123-131.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019, August). The influence of communication and work discipline to employee performance. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423-426). Atlantis Press.
- Priyatno, Duwi. (2013). Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Puspitawati, N. M. D., Semita, N. K. D. K. P., & 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). *Business and Entrepreneurial Review*, 23(2), 221-234.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021, July). Peran Work Life Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. In *E-Prosiding Seminar Nasional*

- Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 2, No. 1, pp. 64-72).
- Rifky, M., & Sutianingsih, S. (2023). Efek Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *RESEARCH FAIR UNISRI*, 7(2), 170-181.
- Rinnanik, R., & Aliyah, H. (2022). The Influence Of Work Discipline And Work Life Balance On Employee Performance In The Quality Control Section Of PT Great Giant Pineapple PG4 District East Lampung. *Bisnis Indonesia: Journal of Economics, Management and Entrepreneurship*, 1(1), 1-12.
- Sari, M. F. D., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Peran Kompetensi, Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 105-118.
- Sudarmi, E. (2023). Pengaruh Worklife Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(3), 110-122.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Jakarta: Kencana.
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The influence of work life balance and work discipline on employee performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(1), 222-247.
- 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.

<https://disnakertrans.ntbprov.go.id> (Diakses 12 Desember 2023)

<https://surabrama.com/> (Diakses 10 Januari 2024)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Siraj Badawi Cukup Rupiah / Surabaja Food Industry

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Cirebon

(Nur Purwita Fitri)

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Anda pada bagian identitas responden;
2. Pada bagian III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - a) 5 = Sangat Setuju
 - b) 4 = Setuju
 - c) 3 = Netral
 - d) 2 = Tidak Setuju
 - e) 1 = Sangat Tidak Setuju
3. Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan atau sesuai dengan yang Anda rasakan. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

II. Identitas Responden

Nama	:		
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Pria	<input type="checkbox"/> Wanita
Usia	:	<input type="checkbox"/> 20 - 40 tahun	<input type="checkbox"/> > 40 tahun
Pendidikan Terakhir	:	<input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S3	<input type="checkbox"/> Diploma <input type="checkbox"/> S2
Status Pegawai	:	<input type="checkbox"/> Contract	<input type="checkbox"/> Permanent
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/> < 5 Tahun	<input type="checkbox"/> > 5 Tahun

III. Variabel Penelitian

1. Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja					
2	Saya pulang tepat waktu dari tempat kerja					
3	Saya selalu ikut rapat di tempat kerja					
4	Saya melakukan tugas sesuai instruksi					
5	Saya selalu mengerjakan tugas dengan baik di tempat kerja					
6	Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan					
7	Saya selalu bekerja mengikuti prosedur di tempat kerja					
8	Saya mampu menciptakan suasana baik di tempat kerja					

Sumber: Dharmawan, 2011

2. Work Life Balance (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu fokus bekerja					
2	Saya mampu menyeimbangkan waktu bekerja					
3	Saya mampu menyeimbangkan waktu diluar pekerjaan					
4	Saya memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang membuat semangat dalam bekerja					
5	Saya merasa senang dengan pekerjaan					
6	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi yang dijalani saat ini					

Sumber: McDonald & Bradley, 2005

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
2	Saya memulai pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan					
4	Saya mampu bekerja secara mandiri					
5	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan					
6	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan semua pihak yang berkepentingan					
7	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja					

Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara, 2013; Sudarmi, 2023

Lampiran 2 Tabulasi Data

1. Tabulasi Disiplin Kerja

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	JUMLAH
1	4	4	4	3	3	4	4	3	29
2	3	2	3	3	3	2	3	3	22
3	4	3	4	4	4	3	3	4	29
4	4	3	3	4	4	4	4	3	29
5	2	2	2	1	1	2	2	2	14
6	4	4	3	4	4	4	4	3	30
7	3	3	3	2	2	2	3	3	21
8	4	3	4	3	3	4	4	4	29
9	3	3	4	4	3	3	4	3	27
10	3	3	4	3	3	4	4	3	27
11	3	2	3	3	3	3	3	4	24
12	4	2	4	3	3	4	3	3	26
13	2	4	2	4	4	4	3	4	27
14	4	3	2	4	4	5	4	3	29
15	2	3	4	3	5	4	3	3	27
16	5	4	4	4	4	2	2	3	28
17	2	4	3	4	3	3	3	4	26
18	3	3	3	4	4	4	4	4	29
19	3	3	2	2	4	4	4	3	25
20	3	4	2	4	4	4	2	3	26
21	4	3	3	2	3	3	3	3	24
22	4	3	4	2	3	4	4	4	28
23	4	2	3	3	3	2	4	4	25
24	3	4	3	3	4	4	3	4	28
25	3	2	4	4	4	3	3	4	27
26	3	3	4	5	3	3	4	4	29
27	4	3	3	3	3	4	4	4	28
28	4	2	4	5	3	2	4	3	27
29	4	3	2	4	4	4	5	4	30
30	3	3	4	3	3	4	3	3	26
31	3	5	3	4	4	4	4	3	30
32	3	3	4	3	3	4	4	3	27
33	4	2	3	3	4	4	4	3	27
34	3	2	3	4	4	4	3	3	26
35	3	3	4	3	3	4	3	4	27
36	4	3	3	4	3	4	4	4	29
37	2	3	4	3	3	4	4	3	26
38	4	2	3	4	4	4	4	3	28

39	4	4	5	3	4	4	4	3	31
40	3	3	3	3	3	4	4	5	28
41	3	3	4	3	4	4	4	4	29
42	3	4	3	4	3	4	4	4	29
43	4	4	3	4	4	3	4	4	30
44	3	4	4	4	3	4	4	3	29
45	3	2	2	3	3	4	5	4	26
46	4	3	3	4	4	3	3	4	28
47	4	4	4	4	3	4	3	3	29
48	4	4	2	4	4	4	4	4	30
49	4	5	4	4	4	5	4	5	35
50	4	4	3	4	4	4	3	3	29
51	2	4	3	3	3	2	3	4	24
52	2	4	2	4	3	3	3	4	25
53	5	3	3	4	4	4	3	4	30
54	4	3	3	4	3	4	4	3	28
55	3	3	4	4	4	4	4	2	28
56	3	3	4	3	4	3	4	4	28
57	4	4	3	4	4	4	3	3	29
58	4	3	2	4	4	4	5	4	30
59	2	3	3	3	5	2	3	3	24
60	3	2	2	3	3	3	3	4	23

2. Tabulasi Work Life Balance

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	JUMLAH
1	5	4	4	4	4	3	24
2	4	4	3	3	3	3	20
3	5	4	3	4	5	4	25
4	4	3	3	4	3	3	20
5	2	4	3	2	2	2	15
6	4	3	4	3	4	5	23
7	2	2	3	3	2	2	14
8	4	4	3	4	5	5	25
9	2	3	3	4	4	5	21
10	3	4	3	2	4	4	20
11	3	4	2	3	4	4	20
12	3	4	2	2	3	3	17
13	4	4	4	4	3	3	22
14	5	4	3	3	3	4	22
15	5	1	3	3	3	4	19
16	4	4	4	4	3	4	23
17	4	4	4	3	3	3	21

18	4	3	3	3	4	4	21
19	1	4	3	4	2	4	18
20	2	2	4	4	2	4	18
21	4	3	3	3	3	4	20
22	3	5	3	4	3	3	21
23	2	5	2	4	3	3	19
24	4	3	4	3	3	3	20
25	4	4	2	3	4	4	21
26	4	5	3	4	3	4	23
27	4	4	3	4	4	4	23
28	4	3	2	4	4	4	21
29	4	3	3	5	4	4	23
30	3	2	3	4	4	3	19
31	3	4	5	3	4	3	22
32	4	4	3	4	3	4	22
33	3	3	2	4	4	4	20
34	4	3	2	4	4	3	20
35	4	3	3	3	3	3	19
36	4	2	3	3	4	3	19
37	3	3	3	3	4	4	20
38	3	3	2	4	3	4	19
39	4	4	4	3	4	4	23
40	4	4	3	3	3	4	21
41	3	3	4	3	4	4	21
42	3	4	4	2	4	4	21
43	4	4	4	4	3	5	24
44	4	4	4	3	2	4	21
45	4	3	2	4	3	5	21
46	3	3	3	3	3	4	19
47	3	3	4	4	3	4	21
48	4	3	4	4	4	3	22
49	3	3	5	4	3	3	21
50	3	4	4	4	3	2	20
51	4	4	4	3	4	2	21
52	5	4	4	4	4	1	22
53	4	3	3	4	4	4	22
54	4	4	4	3	4	4	23
55	3	3	4	3	4	3	20
56	4	3	3	4	4	4	22
57	4	4	2	4	4	4	22
58	2	3	3	4	3	4	19
59	3	4	2	5	3	4	21
60	3	3	4	4	4	3	21

3. Tabulasi Kinerja Karyawan

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	JUMLAH
1	4	4	4	4	3	3	3	25
2	3	3	1	4	4	4	4	23
3	5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	5	4	4	4	4	4	29
5	2	2	3	2	2	2	2	15
6	3	3	3	4	4	4	4	25
7	2	2	4	4	2	2	2	18
8	4	4	5	4	4	4	5	30
9	4	4	4	3	3	3	4	25
10	4	4	2	4	3	4	4	25
11	2	3	3	3	3	2	2	18
12	3	3	2	2	3	3	3	19
13	5	4	4	4	4	4	5	30
14	3	3	4	3	3	4	3	23
15	3	5	3	3	3	2	3	22
16	4	4	4	4	3	3	3	25
17	4	4	4	4	5	5	4	30
18	3	3	3	3	2	3	2	19
19	3	3	2	3	3	2	4	20
20	4	3	4	3	3	3	3	23
21	2	2	4	3	3	2	2	18
22	1	2	4	3	3	3	3	19
23	2	4	4	3	3	3	3	22
24	3	4	4	4	3	4	4	26
25	3	4	5	5	3	4	4	28
26	4	4	3	3	4	5	4	27
27	4	3	4	3	4	4	4	26
28	3	4	4	3	4	4	3	25
29	4	3	4	3	4	3	4	25
30	4	3	3	4	4	3	4	25
31	4	3	3	4	4	3	5	26
32	5	2	3	3	3	4	4	24
33	4	2	4	3	4	4	4	25
34	4	3	4	4	3	4	5	27
35	4	3	2	3	4	4	4	24
36	4	3	2	3	4	4	4	24
37	4	3	3	4	3	4	5	26
38	5	4	3	4	4	4	5	29
39	4	4	3	4	4	4	4	27
40	4	4	4	5	4	4	4	29
41	4	4	2	4	5	4	2	25

42	3	4	4	4	4	3	2	24
43	4	4	4	3	3	4	4	26
44	5	3	3	3	3	4	3	24
45	4	3	3	3	4	5	4	26
46	3	3	3	4	3	3	4	23
47	5	3	3	4	3	4	4	26
48	3	4	4	2	3	3	4	23
49	4	3	3	3	4	3	4	24
50	4	4	2	4	3	4	4	25
51	3	4	3	4	3	3	4	24
52	3	3	4	3	4	4	3	24
53	4	4	3	3	4	4	3	25
54	4	3	2	5	4	4	3	25
55	3	4	1	3	4	3	4	22
56	3	5	3	2	3	4	3	23
57	3	5	4	3	4	3	4	26
58	4	3	2	5	3	3	4	24
59	3	4	5	2	3	4	4	25
60	3	4	2	3	3	5	4	24

Lampiran 3 Data SPSS

1. Uji Validitas

1.1 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Correlations											
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total		
X1	Pearson Correlation	1	0,020	0,124	.261*	0,177	0,219	0,217	0,049	.523**	
	Sig. (2-tailed)		0,879	0,344	0,044	0,175	0,092	0,096	0,710	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X2	Pearson Correlation	0,020	1	0,059	.286*	0,247	.281*	-0,036	0,128	.509**	
	Sig. (2-tailed)	0,879		0,656	0,027	0,057	0,029	0,787	0,332	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X3	Pearson Correlation	0,124	0,059	1	0,028	-0,009	0,018	0,021	-0,117	.298*	
	Sig. (2-tailed)	0,344	0,656		0,833	0,944	0,889	0,874	0,373	0,021	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X4	Pearson Correlation	.261*	.286*	0,028	1	.418**	0,181	0,173	0,162	.625**	
	Sig. (2-tailed)	0,044	0,027	0,833		0,001	0,166	0,186	0,215	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
X5	Pearson Correlation	0,177	0,247	-0,009	.418**		1	.312*	0,096	0,080	.568**
	Sig. (2-tailed)	0,175	0,057	0,944	0,001		0,015	0,468	0,545	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X6	Pearson Correlation	0,219	.281*	0,018	0,181	.312*		1	.418**	0,091	.633**
	Sig. (2-tailed)	0,092	0,029	0,889	0,166	0,015		0,001	0,490	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X7	Pearson Correlation	0,217	-0,036	0,021	0,173	0,096	.418**		1	0,225	.506**
	Sig. (2-tailed)	0,096	0,787	0,874	0,186	0,468	0,001		0,085	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X8	Pearson Correlation	0,049	0,128	-0,117	0,162	0,080	0,091	0,225		1	.365**
	Sig. (2-tailed)	0,710	0,332	0,373	0,215	0,545	0,490	0,085		0,004	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.523**	.509**	.298*	.625**	.568**	.633**	.506**	.365**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,021	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1.2 Uji Validitas *Work Life Balance* (X2)

Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	0,053	0,078	0,043	.386**	0,044	.632**
	Sig. (2-tailed)		0,686	0,555	0,744	0,002	0,737	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	0,053	1	-0,002	-0,015	0,013	-0,049	.378**
	Sig. (2-tailed)	0,686		0,989	0,908	0,924	0,709	0,003
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	0,078	-0,002	1	-0,119	-0,026	-0,236	.274*
	Sig. (2-tailed)	0,555	0,989		0,365	0,842	0,069	0,034
	N	60	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	0,043	-0,015	-0,119	1	0,073	0,137	.377**
	Sig. (2-tailed)	0,744	0,908	0,365		0,577	0,298	0,003
	N	60	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.386**	0,013	-0,026	0,073	1	0,174	.592**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,924	0,842	0,577		0,183	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X6	Pearson Correlation	0,044	-0,049	-0,236	0,137	0,174	1	.409**
	Sig. (2-tailed)	0,737	0,709	0,069	0,298	0,183		0,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.632**	.378**	.274*	.377**	.592**	.409**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003	0,034	0,003	0,000	0,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
Y1	Pearson Correlation	1	0,171	-0,101	.324*	.403**	.514**	.557**	.712**
	Sig. (2-tailed)		0,193	0,441	0,012	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	0,171	1	0,104	0,100	0,251	0,246	0,204	.506**
	Sig. (2-tailed)	0,193		0,428	0,445	0,053	0,058	0,117	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	-0,101	0,104	1	0,012	-0,046	0,014	0,038	.280*
	Sig. (2-tailed)	0,441	0,428		0,929	0,725	0,916	0,772	0,030
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.324*	0,100	0,012	1	0,240	0,182	.283*	.517**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,445	0,929		0,065	0,165	0,029	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.403**	0,251	-0,046	0,240	1	.481**	.325*	.619**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,053	0,725	0,065		0,000	0,011	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.514**	0,246	0,014	0,182	.481**	1	.461**	.706**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,058	0,916	0,165	0,000		0,000	0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.557**	0,204	0,038	.283*	.325*	.461**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,117	0,772	0,029	0,011	0,000		0,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.712**	.506**	.280*	.517**	.619**	.706**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,030	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

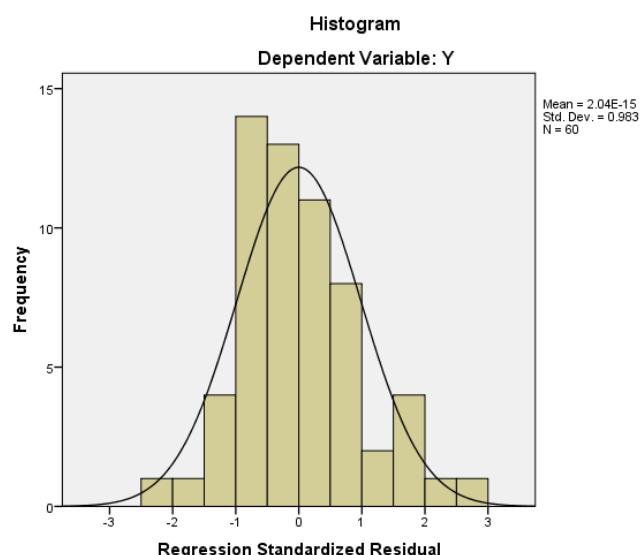
4. Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,625	8

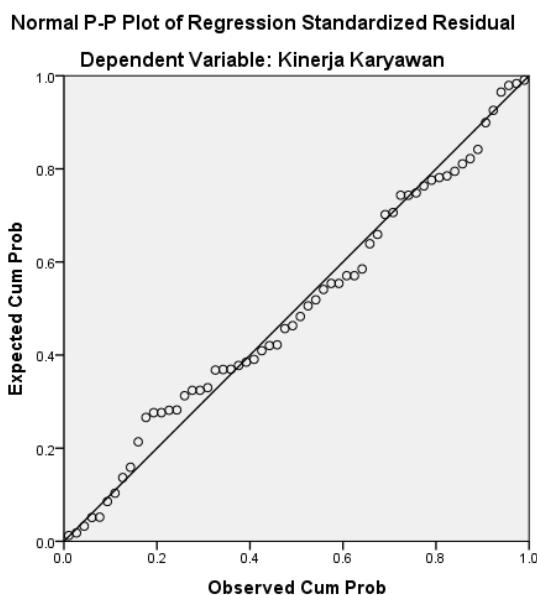
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,625	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,663	7

1. Uji Asumsi Klasik

4.3 Uji Normalitas





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,8517004
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,096
	Negative	-0,067
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

4.4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,367	3,095		12,719	0,000	
	Disiplin Kerja	0,008	0,075	0,012	0,107	0,915	0,999 1,004
	Worklife Balance	-0,550	0,096	-0,755	-7,499	0,000	0,999 1,004

4.5 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0,099	1,907			-0,052	0,959
	Disiplin Kerja	0,050	0,063		0,099	0,754	0,354
	Worklife Balance	0,037	0,057		0,057	0,333	0,825

a. Dependent Variable: Abs_RES

4.6 Uji Linearitas

5 ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	224.669	12	18.722	2.378	.017
		Linearity	130.080	1	130.080	16.521	.000
		Deviation from Linearity	94.589	11	8.599	1.092	.388
	Within Groups		370.064	47	7.874		
	Total		594.733	59			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	258.467	10	25.847	3.766	.001
		Linearity	199.532	1	199.532	29.075	.000
		Deviation from Linearity	58.935	9	6.548	.954	.488
	Within Groups		336.266	49	6.863		
	Total		594.733	59			

5.2 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	.359	.337	2.585	1.850

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6 Analisis Data

6.2 Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.764	1.973		4.310	.000
	Disiplin Kerja	.328	.065	.442	4.915	.001
	Worklife Balance	.489	.073	.493	5.484	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.337	2.585

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Disiplin Kerja

7 Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.764	1.973		4.310	.000
	Disiplin Kerja	.328	.065	.442	4.915	.001
	Worklife Balance	.489	.073	.493	5.484	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

8 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.713	2	106.856	15.985	.000 ^b
	Residual	381.021	57	6.685		
	Total	594.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Disiplin Kerja

9 R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079

10 Tabel Durbin Watson 5%

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

11 T Tabel

Pr \ df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

12 F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82

LAMPIRAN 4

Surat Izin Penelitian



PT SIRAJ BADAWI CUKUP RUPIAH

Nomor : 095/HR & GA-SBCR/III/2024
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada YTH.
Dr. Asep Gunawan, M.Si.
Dekan
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Di tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa,

NO.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1.	Nur Purwita Fitri	200111118	Manajemen

Telah kami setujui untuk melakukan Penelitian di PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cirebon, 26 Maret 2024
PT. Siraj Badawi Cukup Rupiah

Hery Suyudi, S.H.
Manager HRD & GA

PT. SBCR (Siraj Badawi Cukup Rupiah)
Jl. Arya Salingsinan Blok Kavling Baru Rt.018 Rw. 007 Desa Kasugenan Kidul Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon
Provinsi Jawa Barat – Indonesia 45155 Telp. (0231) 344330

LAMPIRAN 5

Surat Revisi Sidang Ujian Proposal



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276
Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubelah - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id

BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : NUR PURWITA FITRI
Nim : 200111118
Program Studi : MANAJEMEN

Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada :

Hari : Minggu
Tanggal : 2 Juni 2024
Jam : 10.00
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja dan Work life Balance terhadap kinerja Karyawan

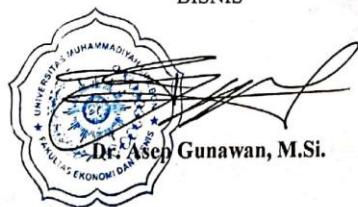
No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Asep Gunawan, M.Si.	
2	Dadang Priyono, SE., M.P.A	

Catatan Penguji :

→ perbaik Catatan Belakang akhirnya dpt gmpris
serta pemahaman tentang teori dan hub
dengan teori
perbaik penulisan Metode

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS



KAPRODI MANAJEMEN



LAMPIRAN 6

Dokumentasi Wawancara dan Observasi

