EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.5, Juli 2024

# Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Persada Trans di Sidoarjo

**Achmad Efendi[1*], Erwin Tjahjuadi[2], Agus Sanjaya[3]**
Prodi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya
E-mail: efendi@stieyapan.ac.id

**Article History:**
Received: 05 Juli 2024
Revised: 28 Juli 2024
Accepted: 31 Juli 2024

**Keywords:** *keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan dan kinerja karyawan*

***Abstract:*** *Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bangun Persada Trans Di Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bangun Persada Trans yang meliputi : Divisi Adm dan keuangan, Divisi Operasional, Divisi Marketing dan Divisi Teknik dengan menggunakan metode sensus, maka sampel pada penelitian sebanyak 72 responden. Teknik analisis penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Persada Trans serta berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa Kedisiplinan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Persada Trans.*

## PENDAHULUAN

Individu harus terus mengembangkan kualitas dan potensi mereka untuk mencapai tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi di perusahaan, serta bersaing dalam meraih kesuksesan. Perusahaan mengharapkan semua sumber daya, khususnya sumber daya manusia, untuk memainkan peran penting dalam memastikan kelangsungan dan kesuksesan organisasi. (Rondonuwu, 2018: 2) Dalam konteks berbagai sumber daya yang mendukung operasional perusahaan, manusia memegang peran yang paling krusial. Sebagai perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan organisasi, manusia merupakan pusat dari semua aktivitas organisasi (Hasibuan, 2015). Jika karyawan tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini menjadi lebih problematik jika perusahaan memberikan tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan agar mereka dapat berkontribusi secara optimal dan perusahaan dapat mencapai kesuksesan jangka panjang.

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas

membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al.,2019). Sehingga betapa penting untuk perusahaan mencermati keseimbangan kehidupan kerja karyawan guna karyawan sanggup memelihara konsistensi kinerjanya. Maka dari itu keseimbangan kehidupan kerja harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi kadangkala menjadi suatu permasalahan yang kerap dirasakan oleh karyawan (Wambui *et al*., 2017), dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini dialami juga pada PT. Bangun Persada Trans, yang awalnya merupakan perusahaan pengadaan dan penyedia jasa transportasi yang mengalami penurunan kinerja dari tahun 2020 – 2023. Berdasar pada perspektif teori perilaku organisasi diketahui bahwa banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan keseimbangan kehidupan kerja yang dijadikan kajian pada penelitian ini diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara sementara dengan beberapa karyawan, mereka kesulitan untuk menyeimbangkan antara waktu kerjanya dengan waktu pribadi karena deadline pekerjaa yang terbilang cepat. Jam kerja yang tidak mementu serta deadline pekerjaan yang cepat membuat kebanyakan para pekerja terus bekerja bahkan saat sudah berada dirumah.

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

Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang dapat mengelola pekerjaan dan rumah secara berdampingan. Keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi penyebab yang mempengaruhi kinerja (Bataineh, 2019). Menurut Preena (2021), jika keseimbangan kehidupan kerja baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi kecenderungan mengundurkan diri dan tingkat absensi. Hal senada juga diungkapkan oleh Grzywacz dan Carlson (2007); Saina dkk. (2016); keseimbangan kehidupan kerja menyeimbangkan waktu membuat seseorang betah dan nyaman bekerja serta senang membagi waktunya dengan benar. Dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, Mendis dan Weerakkody (2017) menegaskan adanya pengaruh positif, dengan subjek kajian industri telekomunikasi di Sri Lanka. Karyawan milenial, dengan ciri-ciri seperti percaya diri, kreatif, semangat bekerja, dan harga diri tinggi, terbuka terhadap perubahan dan melek teknologi; mudah untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja agar lebih produktif di tempat kerja (Larasati et al., 2019). Itu dapat menciptakan semangat dalam memenuhi kewajiban di tempat kerja (Tamunomiebi & Oyibo, 2020).

Selain keseimbangan kehidupan kerja, penurunan kinerja diindikasikan karena menurunnya kedisiplinan. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur

kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti aset-aset perusahaan yang lain Penurunan kedisiplinan dapat dilihat pada pada kenaikan persentase absensi karyawan seperti yang dialami PT. Bangun Persada Trans padatahun 2019 – 2021. Tingkat absensi karyawan tahun 2020 memiliki persentase tingkat ketidakhadiran sebesar 9%. Pada tahun 2021 persentase tingkat ketidakhadiran naik sebesar 11 %. Pada tahun 2022 persentase tingkat ketidakhadiran naik sebesar 17 %. Hal ini mengindikasikan terdapatnya fenomena pada kinerja karyawan, karena dalam indikator kinerja karyawan, kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan Menurut Hariandja dalam Meilany dkk (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

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

## Landasan Teori

### Keseimbangan kehidupan kerja

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai usaha pekerja untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan dan kehidupan keluarga . Konsep dari keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan pada usaha bagi pekerja untuk menyeimbangkan perihal pekerjaan dan kehidupan keluarga sehingga pekerja dapat merasakan kehidupan yang sempurna (Rumangkit & Zuriana, 2019). Bataineh (2019) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja termasuk didalamnya yaitu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang kedua hal tersebut dapat membawa kepuasan pada seorang individu (Wolor et al., 2020). Keseimbangan kehidupan kerja dalam pengartian secara umum, merupakan perasaan terlibat yang dapat memuaskan atau adanya kesesuaian dalam berbagai peran yang dijalankan dikehidupan seperti peran dalam pekerjaannya dan peran dalam kehidupan pribadinya seperti

keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja (Hudson, 2005) biasanya dihubungkan pada keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan secara menyeluruh dalam hidup (Putri, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja (Yadav & Rani, 2015) memiliki cakupan yang cukup luas berupa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, alat manajemen stress, menumbuhkan produktivitas karyawan, prioritas tanggung jawab, kualitas pekerjaan dapat meningkat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang benar, dapat menghasilkan kepuasan dalam bekerja, serta keseimbangan kehidupan kerja yang sukses dapat mengurangi efek samping pada kesehatan (Putri, 2021).

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

**Kedisiplinan**

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

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

**Kinerja**

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

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah

disepakati bersama". Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untukpekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

**Hipotesis Penelitian**

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

1. Diduga Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positf terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Persada Trans Sidoarjo
2. Diduga kedisiplinan berpengaruh positf terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Persada Trans Sidoarjo

## METODE PENELITIAN

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

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

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

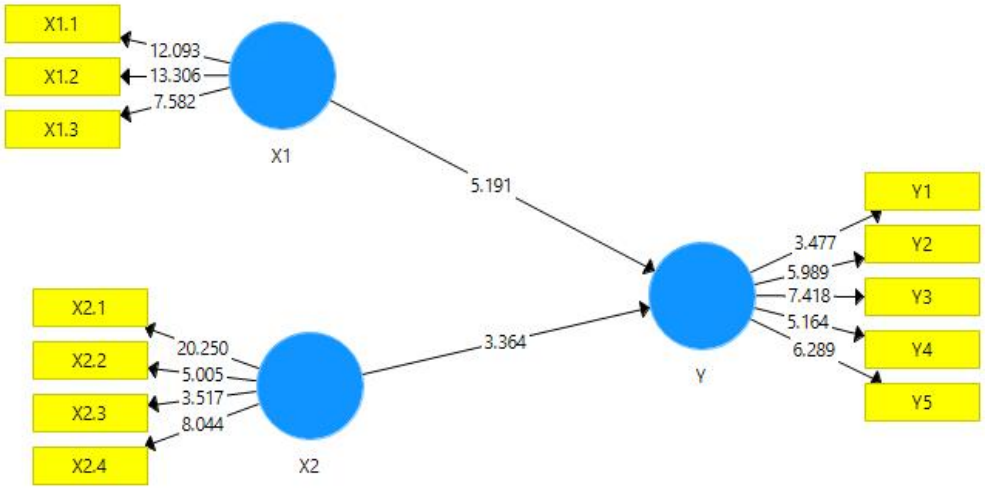
Menurut Sujarweni (2019:45), metode analisis data kuantitatif dilakukan dengan cara statistic, yakni menganalisa dengan berbagai dasar statistic dengan cara membaca table, grafik atau angka yang telah tersedia kemudian dilakukan beberapa uraian atau penafsiran dari data-data tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:147) dalam penelitian kuantitatif kegiatan analisis data adalah dengan mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap vairabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakanuntuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena social tertentu sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam

bentuk lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan juga dengan syarat asumsi yang lebih fleksibel. Metode PLS ini juga dapat digunakan untuk tujuan konfirmasi, seperti pengujian hipotesis dan tujuan eksplorasi.Akan tetapi PLS ini lebih mengutamakan sebagai eksplorasi bukan konfirmasi.Namun tujuan utama PLS adalah untuk menjelaskan hubungan antara konstruk dan menekankan pengertian tentang hubungan tersebut.Metode PLS ini juga dapat digunakan untuk mengukur pengaruh setiap indicator dengan konstruknya.Dalam PLS juga dapat dilakukan uji *bootstrapping* terhadap *structural model* yang bersifat *outer model* dan *inner model.*Karena dalam penelitian ini menggunakan indicator untuk mengukur setiap konstruknya dan juga model pengukuran bersifat structural.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

### Model PLS




**Gambar 1. Model PLS**

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

### Uji Validitas (*Outer Model*)

**Tabel 2. Nilai *Factor Loading***

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| X1.1 <- X1 | 0,766 | 0,769 | 0,063 | 12,093 | 0,000 |
| X1.2 <- X1 | 0,837 | 0,832 | 0,063 | 13,306 | 0,000 |
| X1.3 <- | 0,728 | 0,712 | 0,096 | 7,582 | 0,000 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| X1 | | | | | |
| X2.1 <- X2 | 0,885 | 0,873 | 0,044 | 20,250 | 0,000 |
| X2.2 <- X2 | 0,643 | 0,642 | 0,129 | 5,005 | 0,000 |
| X2.3 <- X2 | 0,577 | 0,570 | 0,164 | 3,517 | 0,000 |
| X2.4 <- X2 | 0,734 | 0,721 | 0,091 | 8,044 | 0,000 |
| Y1 <- Y | 0,532 | 0,518 | 0,153 | 3,477 | 0,001 |
| Y2 <- Y | 0,697 | 0,694 | 0,116 | 5,989 | 0,000 |
| Y3 <- Y | 0,715 | 0,703 | 0,096 | 7,418 | 0,000 |
| Y4 <- Y | 0,620 | 0,608 | 0,120 | 5,164 | 0,000 |
| Y5 <- Y | 0,714 | 0,701 | 0,114 | 6,289 | 0,000 |

Sumber : Data Diolah (2023)

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

Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Keseimbangan kehidupan kerja dan Kedisiplinan serta variabel Kinerja karyawan, menunjukan factorvloading (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai Z α = 0,05 (5%) = 1,96 ), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi Convergen vailidity atau validitasnya baik.

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

**Tabel 3 *Average Variance Extracted* (AVE)**

| | AVE |
|---|---|
| Keseimbangan kehidupan kerja | 0,606 |
| Kedisiplinan | 0,517 |
| Kinerja Karyawan | 0,693 |

Sumber : Data Diolah (2023)

Hasil pengujian AVE untuk variabel Keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,606 , untuk variabel Kedisiplinan 0.517 dan untuk variable kinerja karyawan sebesar 0.693, variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

**Uji Reliabilitas**

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

**Tabel 4. Reliabilitas Data**

| | Composite Reliability |
|---|---|
| Keseimbangan kehidupan kerja | 0,821 |
| Kedisiplinan | 0,807 |
| Kinerja Karyawan | 0,792 |

Sumber : Data Diolah, 2023

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

**Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

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

**Tabel 5. *R-Square***

| | R Square |
|---|---|
| Keseimbangan kehidupan kerja | |
| Kedisiplinan | |
| Kinerja Karyawan | 0.460 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Nilai $R^2$= 0,460. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Keseimbangan kehidupan kerja ,Kedisiplinan varian sebesar 46 %. Sedangkan sisannya sebesar 54% dijelaskan oleh variabel laindiluar penelitian ini (selain Keseimbangan kehidupan kerja ,Kedisiplinan ).

**Hasil dari *Inner Weights***

**Tabel 6. *Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)***

| | Path Coefficieients (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| Keseimbangan kehidupan kerja -> Kinerja Karyawan | 0,461 | 0,468 | 0,089 | 5,191 | 0,000 |
| Kedisiplinan -> Kinerja Karyawan | 0,377 | 0,407 | 0,112 | 3,364 | 0,001 |

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel total effect diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis**:**

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positip terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan nilai p values sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai T-statistic sebesar 5.191 lebih besar dari nilai Z α = 0,05 (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif).
2. Kedisiplinan berpengaruh positip terhadap Kinerja karyawan dapat diterima, dengan nilai p values sebesar 0.001 (< 0.05) dan nilai T-statistic sebesar 3.364 lebih besar dari nilai Z α = 0,05 (5%) = 1,96 , maka Signifikan (positif).

**Pembahasan**

**Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Hasil tersebut terdukung dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mendis dan Weerakkody (2017) menegaskan adanya pengaruh positif, dengan subjek kajian industri telekomunikasi di Sri Lanka. Karyawan milenial, dengan ciri-ciri seperti percaya diri, kreatif, semangat bekerja, dan harga diri tinggi, terbuka terhadap perubahan dan melek teknologi; mudah untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja agar lebih produktif di tempat kerja. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Lingga (2020) menyatakan variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Menurut Badrianto et al. (2021) dan Arifin et al. (2022) keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima dengan taat terhadap aturan waktu menjadi indikator yang terbesar mempengaruhi Kedisiplinan. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan invetaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tangguh jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapihan hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai,

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

Hasil ini sesuai dengan penelitian Suprapti, et al (2020) dalam penelitiannya menunjukan bahwa kedisiplinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukan bahwa jika kedisiplinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan supaya optimal. Jika kedisiplinan tinggi maka kinerja karyawannya pun akan tinggi. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang membuktikan bahwa disiplin memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017). Peningkatan kedisiplinan sangat penting dalam pemenuhan kinerja yang memberikan bukti empiris dengan temuan yang berpengaruh signifikan (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017; Ardianto, 2017).

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Persada Trans.
2. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa Kedisiplinan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Persada Trans.

### Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain :

1. Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, diharapkan dapat lebih mendorong untuk berkomunikasi dengan karyawan serta dapat membangun ikatan yang kuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan komunikasi yang

tepat, karyawan mulai mengidentifikasi diri mereka sendiri dengan visi, nilai, dan tujuan perusahaan. Sehingga dapat menimbulkan rasa antusias dan melakukan lebih baik dan menjadi lebih terlibat dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

2. Pihak perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan terutama ketaatan terhadap aturan waktu dengan menerapkan sistem pengendalian internal. Berupa melakukan inspeksi di jam kerja, pemberian kewenangan dan tugas oleh atasan.

## DAFTAR REFERENSI

Asari, Achmad Fathur, 2022, Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3

Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Keseimbangan kehidupan kerja, Happiness at Work, on Employee Performance. International Business Research, 12(2), 99. https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99

Colakoglu, S.N. 2005. The Relationship between Career Boundarylessness and Individual WellBeing: A Contingency Approach. Journal of Philosophy , 1-293

Grzywacz dan Carlson (2007). When Work And Family Are Allies: A Theory of WorkFamily Enrichment. Academy of Management Review, 31(1), 72–92. https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625

Hasibuan, P. S. M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hudson. (2005). The Case for Keseimbangan kehidupan kerja: Closing the Gap Between Policy and. Practice. Sydney

Ingsih, K., Budiantoro, 2022. Keseimbangan kehidupan kerja and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees , Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 13, No 2

Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., and Kodwani, A. D. 2019. Keseimbangan kehidupan kerja and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. The Journal of Business Perspective.Vol. 13, No. 2, pp. 1-12.

Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The Impact of Keseimbangan kehidupan kerja on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. Kelaniya Journal of Human Resource Management, 12(1), 72–100.

Pangarso. 2016. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal manajemen teori dan terapan. 9(2)

Pramadita, A. G., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Denpasar Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(8), 2301-2317.

Preena (2021). The relation between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Putri, I. I., & Nugroho, N. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Koperasi Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(5).

Rahayu dan Ajimat. 2018. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-

9935. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(1). 226-244.

Rondonuwu, Fenia Annamaria, 2018 Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. NO. 2, 2018

Rumangkit, Stefanus and Zuriana, Z (2019) Keseimbangan kehidupan kerja as a predictor of organizational commitment: a multiIndikatoronal approach. https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18- 22

Sania, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMEs to Improve Company Performance. European Journal of Scientific Exploration, 2(6), 1-9.

Sayekti, L. (2019). Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat. 52(1), 1–5

Tamunomiebi, M.D. and Oyibo, C. 2020. Keseimbangan kehidupan kerja and Employee Performance: A Literature Review. European Journal of Business and Management Research. 5, 2

Tarigan, 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi , Vol. 20 No. 1 (2021)

Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of keseimbangan kehidupan kerja on employee performance millennial generation in 55 Indonesia. Journal of Critical Reviews, 7(9), 1103–1108. https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203