ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.3, No.11, Oktober 2024

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

Mutiara Aprilianti[1], Alan Budi Kusuma[2]
[1,2] Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: mutiaraaprili@.com[1] , alan.abk@bsi.ac.id[2]

Article History:
Received:
Revised:
Accepted:

Keywords: *Work Life Balance, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (RRI) didirikan pada tanggal 11 September 1945. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh work life balance dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 45 responden dari karyawan bagian tata usaha, dengan teknik sampling jenuh. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh bersamaan : Y = 0,557 + 0,190 X1 + 0,852 X2 + e. Uji T pertama diperoleh nilai t_{hitung} 1,641 < t_{tabel} 2,018 dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar t_{hitung} 9,371 > t_{tabel} 2,018. Hasil uji F didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 155,984 > f_{tabel} 4,073. Uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,881 atau 88,1% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Work Life Balance dan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Terdapat berbagai aspek penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi yang utama adalah sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, dorongan daya dan karya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun teknologi semakin canggih namun, peran manusia selalu dibutuhkan.

Menjaga *work life balance* tentu sangat penting untuk dilakukan karena tidak sedikit para karyawan lupa dengan kehidupan pribadi mereka akibat terlalu banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja. Porsi waktu pekerjaan yang terlalu besar bebannya menyebabkan seorang karyawan kehilangan waktu untuk kehidupan pribadinya. *Work life balance* harus kita apresiasi

sebagai perwujudan jam sosial yang merupakan hak asasi setiap karyawan untuk tetap memperhatikan kehidupan pribadinya disamping kehidupan kerjanya. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja tentunya akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Disiplin kerja dapat dikatakan sebuah prinsip yang harus ditanamkan dalam diri seorang karyawan, karena disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab dan komitmen terhadap apa yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Disiplin kerja memiliki keterkaitan penting dengan *work life balance*, karena dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Oleh karena itu, upaya suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya di mulai dari terciptanya *work life balance* yang optimal diikuti dengan disiplin kerja yang baik sehingga kinerja karyawan menjadi maksimal.

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia"**

LANDASAN TEORI

Menurut Rifadha et al. (2017) "*work life balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia"(Muliawati & Frianto, 2020). Cieri, Holmes, Abot dan Pettit (2002) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara pekerjaan atau tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah. Permasalahan WLB terjadi ketika individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, yang akibatnya menimbulkan gangguan medis dan psikologis. Salah satu gangguan psikologis adalah stres, seseorang mudah terserang penyakit terutama jantung dan stroke (Nurhabiba, 2020). Menurut Singh & Khanna, (2011) "Work life balance adalah sebuah konsep menetapkan prioritas tepat antara urusan pekerjaan dan urusan kehidupan" (Meli Noviani, 2021).

Dari beberapa penjelasan mengenai pengertian work life balance jadi dapat disimpulkan bahwa work life balance adalah suatu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan tuntutan dari luar pekerjaan, dimana menyeimbangkan waktu untuk kehidupan pribadi disamping urusan pekerjaan yang berjalan beriringan merupakan salah satu faktor kebahagiaan individu yang akan mengarah pada peningkatan kinerja dalam pekerjaan.

Dan teori penjelasan lain terkait displin kerja adalah:

Disiplin kerja seorang karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Caissar et al., 2022)

Menurut (Shofwani & Hariyadi, 2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Sularmi dan Stifanny yang dikutip dalam (Pratiwi et al., 2023) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja sangat bermanfaat untuk kepentingan organisasi dan karyawan; bagi organisasi, disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran tugas untuk memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, suasana yang menyenangkan dicapai untuk meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali

sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot (Kompri, 2020)

Menurut Afandi mengatakan "Kinerja sebagai pencapaian individu baik secara kuantitas dan kualitas yang telah diraih oleh individu yang bekerja dalam menjalankan pekerjaannya yang sesuai serta beriringan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada dirinya" (Putri, 2023). Menurut Wilson Bangun mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan, kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang ada, tingkat kehadiran selama ia bekerja dan karyawan yang mampu melakukan kerjasama dengan atasan atau pihak manapun (Illanisa et al., 2019). Menurut Darmawan mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Siswanto, 2019)

Menurut Bernardin & Russel yang dikutip dalam jurnal (Sandhi & Satria, 2020) terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir dalam Pusparini yang dikutip pada jurnal (Erri et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

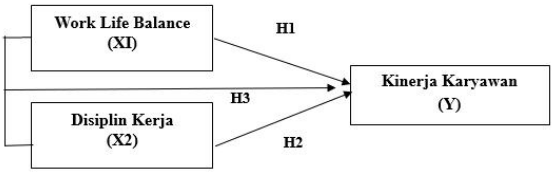
1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti memilih jumlah sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 responden atau 45 karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta. Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti antara lain kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan bantuan SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif data merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner dan hasil jawaban dari responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 45 karyawan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta, pengujian data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *versi* 23.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (*X1*)	0,762	Reliabel
Disiplin Kerja (*X2*)	0,912	Reliabel
Kinerja Karyawan (*Y*)	0,948	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas adalah hasil dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel. Dikatakan reliabel apabila hasil dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai batas (0,60). Hasil dari uji reliabilitas pada variabel *Work Life Balance* (*X1*) sebesar 0,762 variabel Disiplin Kerja (*X2*) sebesar 0,912 dan variabel Kinerja Pegawai (*Y*) sebesar 0,948. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan *instrument* dapat dinyatakan telah Reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Liniear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,557	1,952		-,286	,777		
	Work Life Balance	,190	,116	,144	1,641	,108	,368	2,714
	Disiplin Kerja	,852	,091	,821	9,371	,000	,368	2,714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data dari perhitungan table 2 diatas adalah hasil dari nilai *Unstandardized Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat besarnya persamaan regresi linear berganda. Sehingga dapat diperoleh persamaan Koefisien regresinya adalah sebagai berikut:

Interpretasi dari pengujian regresi linear tersebut adalah:
Y = 0,557 + 0,190X1 + 0,852X2 + e

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,557 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (*Y*) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, dalam hal ini adalah variabel *Work Life Balance* (*X1*) dan Disiplin Kerja (*X2).* Jika variabel bebas tidak ada, maka variabel Kinerja Karyawan *(Y)* tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (*X1*) menunjukkan angka sebesar 0,190 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan *Work Life Balance* mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan 0,190. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik *Work Life Balance* maka akan semakin baik tingkat Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (*X2*) menunjukkan angka sebesar 0,852 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan, maka Kinerja Karyawan (*Y*) akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan 0,852. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik Disiplin Kerja maka akan semakin baik tingkat Kinerja Karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji-T (Parsial)

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,557	1,952		-,286	,777		
	Work Life Balance	,190	,116	,144	1,641	,108	,368	2,714
	Disiplin Kerja	,852	,091	,821	9,371	,000	,368	2,714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut Imam Ghozali dalam (Mahanani *et al*., 2020) mengatakan uji *t* digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5% (α=0,05). Berikut penjelasan dari hasil Uji t (parsial) penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.Pengaruh *Work Life Balance* (*X1*) terhadap Kinerja (*Y*) *Work Life Balance* pada Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta.

H_{o1} = Diduga variabel *Work Life Balance* (*X1*) secara parsial **tidak terdapat pengaruh** positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*Y*) pada Radio Republik Indonesia.
H_{a1} = Diduga variabel *Work Life Balance* (*X1*) secara parsial **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*Y*) pada Radio Republik Indonesia.
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.12 hasil uji t (parsial), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel bebas *Work Life Balance* (*X1*) terhadap kinerja Karyawan (*Y*) senilai 1,641. Dengan demikian t_{hitung} sebesar 1,641 < t_{tabel} sebesar 2,018 dan nilai signifikansi (0,108) > 0,05 yang artinya H_{o1} diterima dan H_{a1} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (*X1*) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*Y*).
2. Disiplin Kerja (*X2*) berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Karyawan (*Y*) pada Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta.
H_{o2} = Diduga variabel Disiplin Kerja (*X2*) secara parsial **tidak terdapat pengaruh** positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (*Y*) pada Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta.
H_{a2} = Diduga variabel Disiplin Kerja (*X2*) secara parsial **berpengaruh** positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*Y*) pada Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta.
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.12 hasil uji t (parsial), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (*X2*) terhadap kinerja Karyawan (*Y*) senilai 9,371. Dengan demikian t_{hitung} sebesar 9,371 > t_{tabel} sebesar 2,018 dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 yang artinya H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (*X2*) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*Y*).

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2745,488	2	1372,744	155,984	,000[b]
	Residual	369,623	42	8,801		
	Total	3115,111	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, *Work-Life*
Sumber: Data Olahan *SPSS 23*, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, menunjukkan F_{hitung} yang didapat adalah 155,984. Selanjutnya Nilai F_{tabel} dengan signifikansi (α=0.05) dengan rumus (df = n-k-1 ; 45-2-1 = 42) adalah senilai 4,073. Sehingga nilai F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 155,984 > 4,073 dan signifikansi (0,000<0,05). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Work *Life Balance* (*X1*) dan Disiplin Kerja (*X2*) terhadap Kinerja Karyawan (*Y*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji t (parsial) variabel *Work Life Balance* (X1) diperoleh hasil thitung sebesar 1,641 lebih kecil (<) dari ttabel 2,018 dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,108>0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (ha1) ditolak yang dapat diartikan secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji t (parsial) variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh hasil thitung sebesar 9,371 lebih besar (>) dari ttabel sebesar 2.018 dan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000<0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha2) diterima yang dapat diartikan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja *(*X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) dalam peneliian ini diperoleh nilai F hitung sebesar 155,984 > Ftabel 4,073 dan didapatkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Work Life Balance (X1)* dan Disiplin Kerja *(X2)* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Mahanani, I. W., Lubis, N., & Widiartanto, W. (2020). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan sebagai variabel antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Cetak Surat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *3*(4), 1–11.

Mayasari, S., & Safina, D. W. (2021). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RESTORAN AYAM GORENG KALASAN CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 63–76.

Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, *1*(3), 926–936.

Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, *1*(2), 319–331. https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611

Umar, F. R., Tumbuan, W. J. F. A., & Tawas, H. N. (2023). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemasaran Rumah Makan Ikan Bakar Kinamang Di Kota Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *11*(3), 678–687. https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50082