

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Thessha Adi Putri⁽¹⁾ Mardhiyah Dwi Ilhami⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

thesshaadiputrip@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance, work discipline, and work motivation on employee performance at PT Sandabi Indah Lestari Ketahun Branch. The background of this research is based on the indication that employee performance has not been optimal, which is influenced by the balance between work and personal life, the level of discipline, and employees' work motivation. This research uses a quantitative approach with data collected through questionnaires. The analysis technique applied is multiple linear regression to determine the influence of each independent variable on the dependent variable. The results show that work-life balance, work discipline, and work motivation have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This indicates that better balance between work and personal life, higher discipline, and stronger work motivation can improve employee performance. Based on these findings, the company is expected to enhance employee performance by maintaining work-life balance, enforcing consistent discipline, and providing appropriate motivational support.

Keywords: work-life balance, work discipline, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan di Indonesia diharuskan untuk tidak hanya memaksimalkan penggunaan modal dan teknologi, tetapi juga untuk mengelola tenaga kerja dengan cara yang strategis. Kinerja pegawai menjadi salah satu unsur penting bagi keberhasilan perusahaan, karena berhubungan langsung dengan produktivitas, kualitas layanan, dan kemampuan bersaing perusahaan di masa depan. Berbagai laporan terkait tenaga kerja menunjukkan bahwa para pekerja di Indonesia masih menghadapi masalah terkait beban kerja dan jumlah jam kerja yang cukup tinggi. Data dari Badan Pusat Statistik dan *International Labour Organization (ILO)* menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja para pekerja di Indonesia berkisar antara 40 hingga 41 jam dalam seminggu, meskipun sekitar 20 hingga 22% dari mereka bekerja lebih dari 49 jam per minggu, yang termasuk dalam kategori “waktu kerja yang berlebihan,” suatu keadaan yang dapat membahayakan kesehatan, kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja para pekerja (Hasibuan, 2016).

Kinerja karyawan diposisikan sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Secara konseptual, kinerja merujuk pada hasil kerja individu sesuai tugas dan tanggung jawabnya yang dinilai terhadap standar organisasi baik dari sisi mutu keluaran, volume pekerjaan, maupun kepatuhan pada prosedur dan target yang ditetapkan (Arif & Tiara, 2024). Penekanan ini sejalan dengan kebutuhan organisasi di Indonesia untuk memastikan proses kerja berjalan efektif serta akuntabel, sehingga capaian individu dapat ditautkan langsung pada pengambilan keputusan manajerial dan pencapaian kinerja unit (Andini Maylasari Muslimin, 2024).

Untuk kepentingan operasional penelitian, indikator kinerja yang lazim digunakan dalam artikel Indonesia meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas sebagai cerminan konsistensi hasil terhadap standar dan tenggat

organisasi (Rene & Wahyuni, 2018). Sejumlah studi juga menambahkan dimensi efektivitas pelaksanaan tugas dan kemandirian kerja guna menangkap keandalan perilaku kerja sehari-hari, sehingga evaluasi kinerja tidak hanya menilai volume dan mutu keluaran, tetapi juga efisiensi dan kepatuhan proses (Puspitasari, n.d.).

Dengan demikian, dalam penelitian ini kinerja karyawan dioperasionalkan sebagai tingkat keberhasilan pegawai menghasilkan output yang bermutu dan memadai secara jumlah, diselesaikan tepat waktu, serta dilaksanakan secara efektif dan andal sesuai standar organisasi. Rumusan ini relevan dengan praktik pengukuran kinerja pada konteks perusahaan di Indonesia, sekaligus menyediakan dasar yang jelas untuk menilai kontribusi individu terhadap capaian unit kerja (Arif & Tiara, 2024).

Work-Life Balance (WLB) dipahami sebagai kemampuan individu menjaga keseimbangan peran antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi/keluarga sehingga keduanya dapat dijalankan secara serasi tanpa saling mengganggu. Secara konseptual, *WLB* umumnya dipetakan ke dalam tiga dimensi pokok, yakni *time balance* (keseimbangan alokasi waktu), *involvement balance* (keseimbangan tingkat keterlibatan psikologis), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) pada peran kerja maupun non-kerja.

Untuk keperluan operasional, sejumlah studi di Indonesia juga mengembangkan indikator yang menangkap saling-memperkaya antara peran misalnya *Work Enhancement with Personal Life* (*WEPL*) dan *Personal Life Enhancement with Work* (*PLEW*) guna menilai sejauh mana pengalaman kerja mendukung kehidupan personal dan sebaliknya. Rumusan ini relevan dengan perubahan pola kerja di Indonesia (misalnya tuntutan responsivitas dan fleksibilitas waktu) sehingga pengukuran *WLB* perlu menegaskan aspek pembagian waktu, intensitas keterlibatan, dan kepuasan peran, disertai indikator saling-memperkaya peran yang sesuai dengan konteks organisasi. penelitian ini dioperasionalkan melalui dimensi waktu, keterlibatan, kepuasan, serta bila diperlukan indikator *WEPL/PLEW* untuk menangkap kondisi keseharian karyawan secara komprehensif (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Disiplin kerja dipahami sebagai sikap dan perilaku patuh karyawan terhadap ketentuan organisasi mencakup ketaatan pada jam kerja, tata tertib, standar prosedur operasional (SOP), serta kesediaan melaksanakan tugas sesuai arahan atasan. Disiplin berfungsi menjaga keteraturan proses kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, sehingga ia ditempatkan sebagai syarat terciptanya kinerja yang konsisten pada level individu maupun unit (Andini Maylasari Muslimin, 2024). Secara operasional, disiplin kerja lazim diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kehadiran/absensi (ketepatan dan keteraturan hadir), ketepatan waktu (datang, mulai, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat), kepatuhan terhadap aturan dan SOP (mematuhi prosedur kerja, instruksi, serta keselamatan kerja), dan tanggung jawab terhadap tugas (menyelesaikan pekerjaan sesuai standar tanpa pengawasan ketat).

Sejumlah artikel juga menekankan aspek ketertiban administrasi serta kepatuhan terhadap sanksi/penegakan aturan sebagai elemen pendukung agar disiplin bersifat konsisten dan berdaya kendali (Arif & Tiara, 2024). Dengan demikian, dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui indikator kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan SOP/aturan, dan tanggung jawab tugas, yang merepresentasikan kepatuhan formal serta ketertiban perilaku kerja sehari-hari (Trisan et al., 2025).

motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi; dorongan tersebut tercermin pada upaya, kegigihan, dan pilihan tindakan dalam menyelesaikan tugas (Pelatihan et al., 2021). Secara operasional, motivasi kerja karyawan umumnya diukur melalui indikator seperti hasrat berprestasi, ketekunan/ketabahan dalam bekerja, inisiatif, minat terhadap pekerjaan, tanggung jawab atas tugas, komitmen pada target, serta apresiasi/penghargaan yang dirasakan dari organisasi (Puspitasari, n.d.). Dengan demikian dalam penelitian ini merefleksikan kecenderungan

individu untuk mengupayakan kinerja terbaik karena dorongan kebutuhan dan ekspektasi hasil kerja yang bernilai, yang ditopang oleh persepsi dukungan organisasi dan sistem penghargaan yang adil (Andini Maylasari Muslimin, 2024).

Penelitian di Indonesia menempatkan *work-life balance (WLB)*, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai faktor perilaku yang berkaitan dengan variasi kinerja karyawan pada beragam konteks organisasi—pemerintahan, jasa, maupun manufaktur. Secara umum, studi-studi tersebut menggambarkan bahwa pengelolaan keseimbangan peran kerja-nonkerja, ketertiban prosedural (kehadiran, kepatuhan SOP, ketepatan waktu), serta dorongan berprestasi dan penghargaan yang dirasakan karyawan merupakan prasyarat penting untuk menjaga konsistensi capaian kerja harian (Arif & Tiara, 2024). Dalam konteks kerja fleksibel dan tuntutan responsivitas pascapandemi, literatur juga menekankan kebutuhan penguatan tata kelola kedisiplinan dan dukungan organisasi agar proses operasional tetap terjaga (Meli Noviani, 2021).

Meskipun demikian, temuan terdahulu tidak seluruhnya seragam. Pada konstruk *WLB*, misalnya, sebagian penelitian mengoperasionalkan dimensi *time-involvement satisfaction balance*, sementara yang lain menggunakan pasangan *WEPL/PLEW (work/personal life enhancement)* sehingga konsepsi “keseimbangan” ditangkap dengan cara yang berbeda-beda; perbedaan ini kerap memunculkan variasi pada kekuatan hubungan yang dilaporkan di lintas sektor dan jenis pekerjaan (Puspitasari, n.d.). Di sisi lain, riset tentang disiplin dan motivasi banyak bertumpu pada indikator yang relatif mirip (ketepatan hadir, kepatuhan aturan, komitmen target, dan apresiasi/imbalance), namun heterogen dalam desain pengukuran serta karakter sampel (instansi publik vs. perusahaan swasta), sehingga generalisasi lintas-konteks tetap memerlukan kehati-hatian (Trisan et al., 2025).

Berdasarkan hasil Wawancara Pada hari Jumat, 28 November, saya melakukan penelitian lapangan di PT Sandabi Indah Lestari Cabang Ketahun untuk menggali kondisi kerja karyawan terkait *work life balance*, disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja. Selama berada di lokasi, saya mewawancarai beberapa karyawan dari divisi yang berbeda agar mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh. Karyawan pertama yang saya temui adalah Adi, yang bekerja sebagai satpam. Adi menjelaskan bahwa ketika musim produksi sedang tinggi, banyak karyawan pulang lebih malam dari biasanya karena jam kerjanya bertambah. Menurutnya, hal ini membuat banyak karyawan kesulitan meluangkan waktu untuk keluarga.

Selanjutnya saya berbicara dengan Dion, seorang sopir di perusahaan tersebut. Dion menyampaikan bahwa dirinya sering harus bekerja lebih lama dari jam kerja normal, terutama jika ada pengantaran mendadak ke luar lokasi. Ia mengatakan bahwa kondisi seperti ini membuat waktu istirahatnya berkurang dan terkadang tidak memiliki waktu untuk kegiatan pribadi. Saat saya berkunjung ke laboratorium, saya bertemu dengan Rena, yang menjelaskan bahwa ketika jumlah sampel meningkat, ia sering lembur untuk menyelesaikan laporan hasil pengujian. Rena juga mengatakan bahwa pekerjaan di lab membutuhkan konsentrasi tinggi, sehingga ketika beban kerja banyak, ia merasa fisik dan pikirannya cepat lelah.

Saya juga mewawancarai Tio, karyawan di bagian sortasi. Tio menceritakan bahwa pekerjaan sortasi sering menumpuk terutama saat perusahaan menerima banyak bahan masuk sehingga ia juga sering pulang lebih malam. Ia mengatakan bahwa terkadang pekerjaan yang terlalu banyak membuatnya kesulitan mengatur waktu untuk diri sendiri. Dari sisi disiplin kerja, Adi mengungkapkan bahwa ia masih sering menemukan karyawan datang terlambat, terutama pada shift pagi. Pergantian shift pun belum sepenuhnya tepat waktu, yang menurut Adi cukup mengganggu alur kerja. Dion menambahkan bahwa ada beberapa karyawan yang masih belum mematuhi SOP perjalanan, misalnya tidak melapor ketika keluar area perusahaan. Dari sisi laboratorium, Rena mengatakan masih ada karyawan yang tidak menggunakan APD lengkap, padahal hal tersebut wajib. Tio juga menyampaikan

bahwa beberapa rekannya kadang tidak teliti saat menyortir bahan, yang akhirnya mempengaruhi proses bagian berikutnya. Ia juga melihat beberapa karyawan yang sering izin mendadak tanpa pemberitahuan sebelumnya.

Untuk motivasi kerja, saya mendapati keluhan yang cukup serupa dari semua karyawan yang saya wawancarai. Adi menyebutkan bahwa beberapa karyawan merasa kurang dihargai meskipun sudah bekerja keras. Dion menambahkan bahwa beban kerja yang berat tidak selalu diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Rena mengatakan bahwa pelatihan kerja masih sangat jarang diberikan, sehingga ia merasa perkembangan kemampuannya kurang maksimal. Sementara itu, Tio menyampaikan bahwa pekerjaan sortasi yang monoton sering membuat motivasinya naik turun, apalagi jika tidak ada apresiasi atau variasi tugas.

Seluruh kondisi tersebut terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan HRD dan supervisor yang diwawancarai pada hari yang sama, peningkatan beban kerja menjadi salah satu faktor utama yang memicu penurunan kinerja. Kondisi ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental, menurunnya tingkat konsentrasi, serta meningkatnya potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Akibatnya, kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, permasalahan kedisiplinan kerja, seperti keterlambatan kehadiran dan ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), turut memperburuk kinerja karyawan karena menghambat kelancaran proses kerja dan memperlambat pencapaian output produksi. Kurangnya motivasi kerja juga berdampak pada rendahnya inisiatif, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja yang ditunjukkan cenderung bersifat minimal dan tidak maksimal.

METODE

Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai produktifitas dan kreatifitas tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini Adalah seluruh karyawan tetap PT Sandabi Indah Lestari Lestari, Kec Ketahun, Kab Bengkulu Utara , Provinsi Bengkulu

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil semua anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 80 orang karyawan tetap PT Sandabi Indah Lestari Lestari, Kec Ketahun, Kab Bengkulu Utara , Provinsi Bengkulu

Teknik Pengumpulan data

Untuk mendukung kelancaran proses penelitian dan guna memperoleh data yang akurat serta relevan dengan permasalahan yang diteliti, maka metode pengumpulan data yang diterapkan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data. Berdasarkan observasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengamatan langsung untuk menemukan fakta di lapangan terkait perilaku dan proses kerja. Temuan observasi ini kemudian menjadi dasar untuk menyusun dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan guna mendapatkan tanggapan dan informasi spesifik yang mendukung penelitian.

2. Kuesioner

Menurut kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner digunakan untuk mengetahui pendapat para responden. Dalam kuesioner setiap variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert, yang mana nilai jawaban dari responden pada masing-masing item dihitung menggunakan skor. Melalui kuesioner ini, peneliti bertujuan untuk mendapatkan informasi berupa tanggapan karyawan yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini diterapkan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis melalui perhitungan statistik. Pengujian hipotesis pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari Cabang Ketahun menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics v.26.0.

Analisis Statistic Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa melakukan generalisasi. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif diterapkan untuk mendeskripsikan data dari 30 responden semua karyawan tetap PT Sandabi Indah Lestari.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert (Likert Scale) sebagai skala pengukuran. 1 Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini, pengukuran seluruh variabel dilakukan melalui seperangkat indikator yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan dengan lima opsi jawaban. Setiap pilihan jawaban memiliki nilai skor tertentu yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap fokus penelitian.

Tabel 1
Kategori Penilaian Responden

No	Interval	Kategori
1.	1,00-1,80	Sangat Rendah
2.	1,81-2,60	Rendah
3.	2,61-3,40	Sedang
4.	3,41-4,20	Tinggi
5.	4,21-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono 2

Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya diberlakukan untuk populasi 1. Analisis statistik inferensial dibagi atas dua yaitu statistik inferensial parametrik dan non parametrik 1. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari karyawan tetap Pt Sandabi Indah Lestari Lestari.Akan dianalisis menggunakan statistik inferensial. Hasil analisis tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada populasi yang lebih luas. Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam mengukur *work life balance*, disiplin kerja, dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sandabi indah lestari cabang ketahun. Pengujian dilaksanakan terhadap seluruh data yang dikumpulkan dari 30 responden dengan menggunakan kuesioner yang memuat lima opsi respons skala Likert sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju (S)	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Sumber:Sugiono(2019)

1. Uji Validitas

Uji validitas, menurut (Sugiyono, 2019), adalah sebuah pengujian untuk menentukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan atau dikumpulkan oleh peneliti. Uji ini diperlukan untuk memastikan bahwa data yang dilaporkan oleh peneliti tidak berbeda dari kondisi yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Untuk menguji validitas instrumen pada tiap item, dilakukan korelasi antara skor pada setiap butir pertanyaan dengan skor totalnya (jumlah seluruh skor butir). Koefisien korelasi yang didapat kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien korelasi tersebut, Sugiyono (2019) menggunakan rumus Pearson Product Moment, yang secara matematis adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi variabel yang dikorelasikan

r = Koefisien validitas

x = Skor yang diperoleh dari subjek dari seluruh item

y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

n = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kriteria penentuannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan pada instrumen dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan pada instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas butir pernyataan untuk variabel independen dan dependen dilaksanakan dengan membandingkan besaran r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dalam penelitian ini, nilai r_{hitung} diperoleh dari hasil analisis data menggunakan program SPSS, sementara nilai r_{tabel} mengacu pada distribusi tabel R Pearson. Berdasarkan jumlah sampel uji sebanyak 80 responden, tingkat signifikansi 0,05, dan derajat bebas (DF) = $N-2 = 18$, maka nilai r_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,220.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019), uji reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat konsistensi hasil pengukuran ketika alat ukur yang sama diterapkan berulang kali pada objek

yang sama. Pengujian reliabilitas hanya dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah dinyatakan valid melalui uji validitas. Pada dasarnya, reliabilitas mencerminkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, dimana pengukuran dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila menghasilkan data yang relatif konsisten setiap kali pengukuran diulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan rumus:

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

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

k = jumlah butir pertanyaan

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

σ_t^2 = varians total

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian.
2. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan Sugiyono (2019), tingkat reliabilitas instrumen dapat diklasifikasikan menjadi lima kategori yaitu nilai 0,00 hingga 0,20 termasuk kurang reliabel, nilai 0,20 hingga 0,40 tergolong agak reliabel, nilai 0,40 hingga 0,60 merupakan cukup reliabel, nilai 0,60 hingga 0,80 termasuk reliabel, dan nilai 0,80 hingga 1,00 tergolong sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data yang diperoleh 80 karyawan tetap PT Sandabi Indah Lestari Lestari memenuhi seluruh persyaratan yang dibutuhkan dalam analisis regresi linier berganda. Pengujian ini sangat penting guna menjamin bahwa hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah valid, tidak bias, dan dapat diinterpretasikan dengan akurat. Secara spesifik, uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. . Uji Normalitas

Berdasarkan (Sugiyono, 2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, di mana hasil yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai kritisnya untuk menentukan normalitas data. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas antara lain:

1. Nilai sig.Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, distribusi data variabel normal.
2. Nilai sig.Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$, distribusi data variabel tidak normal.

Jika data berdistribusi normal, maka hasil uji t dan uji F untuk menguji pengaruh *work life balance*, disiplin Kerja, dan motivasi Kerja pada kinerja karyawan pt sandabi indah Lestari dapat dinyatakan valid.

2. Uji multikolonieritas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji multikolinearitas merupakan teknik statistik untuk mendeteksi hubungan kuat antar variabel independen dalam model regresi linier sederhana. Pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Apabila *work life balance*, disiplin Kerja dan motivasi kerja tidak menunjukkan korelasi tinggi (nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), maka ketiga variabel tersebut dapat digunakan bersama-sama dalam model regresi, sehingga pengaruh masing-masing variabel

terhadap kinerja karyawan pada PT Sandabi Indah Lestari dapat teridentifikasi dengan jelas. Sebaliknya, jika nilai Tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka terindikasi masalah multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antar observasi. Penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019) berpendapat, analisis ini bisa diterapkan untuk menganalisis hubungan variabel terikat dan variabel bebas yang bisa menjadi persamaan regresi linier berganda. ndivi dan bersamaan aja Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *work life balance* (X1), Disiplin Kerja (X2) dan motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari.

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *Work life balance*

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Motivasi kerja

e = Standar Error

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disebut sebagai koefisien penentu merupakan besaran kuadrat dari koefisien korelasi (R^2). Koefisien ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono, (2019), koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), dimana semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Nilai 0-1 merupakan nilai koefisien determinasi. Interpretasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

fSumber: (Ghozali, 2013)

Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis mengenai pengaruh *work life balance*, Disiplin kerja dan motivasi Kerja pada kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari dilakukan melalui dua pendekatan analisis, yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

1. Uji Parsial (t-Statistik)

Menurut Sugiyono (2019), uji t digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t diterapkan untuk menguji pengaruh parsial *work life balance*, Disiplin kerja dan motivasi Kerja pada kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti *work life balance* (X1), Disiplin kerja (X2) dan motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sandabi Indah Lestari.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya, *work life balance* (X1), Disiplin kerja (X2) dan motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sandabi Indah Lestari.

3. 2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Sugiyono, 2019) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji statistik F ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel menggunakan tabel distribusi F dengan derajat kebebasan (db) = $n-k-1$ pada tingkat signifikansi 5% yang berarti risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan adalah 0,05. Perbandingannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* (X1), Disiplin kerja (X2) dan motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sandabi Indah Lestari.
2. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* (X1), Disiplin kerja (X2) dan motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sandabi Indah Lestari.

HASIL

Penilaian Responden Terhadap *Work Life Balance*

Penilaian responden terhadap pertanyaan pada variabel *work life balance* diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel *work life balance* memiliki rata-rata sebesar 3,53.

Nilai rata-rata jawaban tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel *work life balance* memiliki kriteria dikarenakan nilai tersebut berada pada interval 3,41 – 4,20. Nilai tertinggi yaitu 3,6 pada item pertanyaan 2 “ Tekanan dan beban kerja yang saya terima masih dapat saya kelola dengan baik” sedangkan nilai terendah sebesar 3,46 pada item pertanyaan 3 ” Perusahaan memberikan dukungan yang membantu saya menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.”

Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja

Penilaian responden terhadap pertanyaan pada variabel disiplin kerja diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel disiplin kerja memiliki rata – rata sebesar 3,46 . nilai rata-rata jawaban tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja memiliki kriteria sedangkan dikarenakan nilai tersebut berada pada interval 3,41 – 4,20. Nilai tertinggi yaitu 3,58 pada item pertanyaan 3 “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan.” Sedangkan nilai terendah sebesar 3,37 pada item pertanyaan 2 “Saya mematuhi peraturan kerja yang berlaku di Perusahaan”

Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel motivasi kerja memiliki rata-rata sebesar 3,54. Nilai rata-rata jawaban tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja memiliki kriteria karena nilai tersebut berada pada interval 3,41 – 4,20. Nilai tertinggi yaitu 3,67 pada item pertanyaan 3 ” Saya termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik sesuai target yang ditetapkan “ sedangkan nilai terendah sebesar 3,32 pada item pertanyaan 1 “Saya melaksanakan tugas kerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan”.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 3,67. Nilai rata-rata jawaban tersebut menunjukkan bahwa responden terhadap variabel kinerja memiliki kriteria sedangkan nilai tersebut berada pada 3,41 – 4,20. Nilai tertinggi yaitu 3,77 pada item pertanyaan 4 ” Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan kepada saya” sedangkan nilai terendah sebesar 3,57 pada item pertanyaan 3 “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau target waktu yang telah ditentukan.”

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini biasa di terapkan untuk menganalisis hubungan variabel terikat dan variabel bebas yang bisa menjadi persamaan regresi berganda (sugiyono,2019).nvisi dan Bersama aja dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda di gunakan untuk menguji pengaruh *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sandabi Indah Lestari.

Hasil analisis linier berganda pada penelitian ini dapat tabel di bawah ini.

Tabel 4

Hasil analisis linier berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
(constant	3.250	.637		5.106	.000
<i>Work life balance</i>	.363	.105	.289	3.453	.001
1 Disiplin kerja	.274	.103	.303	2.670	.009
Motivasi kerja	.648	.075	.867	8.693	.000

Berdasarkan hasil pada tabel di atas di dapat persamaan regresi linear berganda antara pelatihan dan motivasi kerja yaitu:

$$Y = 4.318 + 0.300 X_1 + 0.469 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 3.250 mempunyai arti jika *work life balance* (X1) dan Disiplin kerja (X2) dan motivasi Kerja (X3) memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai 3.250.
2. Koefisien regresi pada *work life balance* (X1) adalah 0.363 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel *work life balance* (X1) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik 0.363 dengan asumsi pada variabel Disiplin kerja (X2) , motivasi kerja (X3) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi pada Disiplin Kerja (X2) adalah 0.274 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel Disiplin kerja (X2) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik 0.274 dengan asumsi pada variabel *work life balance* (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) dianggap tetap.
4. Koefisien pada motivasi Kerja (X3) adalah 0.648 memiliki arti bahwa apabila nilai variabel motivasi Kerja (X3) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik 0.648 dengan asumsi pada variabel *work life balance* (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) di anggap tetap.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang sering disebut sebagai koefisien penentu merupakan besaran kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* Disiplin Kerja dan motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono, (2019), koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), dimana semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.845	1.162

Sumber : Olah Spss statistika 27

Berdasarkan tabel di atas di dapat nilai R² (R Square) sebesar 0.600. Hal ini menunjukkan persentase pengaruh *work life balance* (X1), Disiplin Kerja (X2) dan motivasikerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,851 atau 85,1% , hal ini menunjukkan bahwa nilai interval koefisien korelasi determinasi berada pada 0,80 – 1.000 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat. Variasi variabel independen yang digunakan pada model *work life balance*, Disiplin Kerja dan motivasi Kerja mampu menjelaskan sebesar 85,1% variasi variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dibuat penulis sebelum melakukan penelitian yang mengacu pada teori dan hasil penelitian terdahulu dari orang lain. Maka hipotesis yang sudah dirumuskan penulis akan diuji untuk menentukan hasil penelitian

apakan menerima atau menolak hipotesis. Pengujian hipotesis pada penelitian ini ada dua yaitu pengujian secara parsial dan simultan, pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan berikut ini:

Pengujian Secara Parsial (T-Statistik)

Menurut Sugiyono (2019), uji t digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t diterapkan untuk menguji pengaruh parsial *work life balance*, Disiplin Kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandabi Indah Lestari. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 6
Hasil uji secara parsial (t-Statistik)

Model	COEFFICIENTS				
	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
(constant	3.250	.637		5.106	.000
<i>Work life balance</i>	.363	.105	.289	3.453	.001
Disiplin kerja	.274	.103	.303	2.670	.009
Motivasi kerja	.648	.075	.867	8.693	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diketahui nilai t hitung dan t Sig pada masing-masing variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung $>$ nilai t tabel dan nilai t Sig $< \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan variabel independen yaitu *work life balance*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Hasil pengujian variabel *work life balance* (X1) diketahui nilai t hitung sebesar 3.453 dan nilai t sig sebesar 0.001. Dikarenakan nilai t hitung (3.453) $>$ nilai t table (1,658) dan nilai t sig (0.001) $< \alpha$ (0,05) maka disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari.

Hasil pengujian variabel Disiplin Kerja (X2) diketahui nilai t hitung sebesar 2.670 dan nilai t sig sebesar 0,009. Dikarenakan nilai t hitung (2.670) $>$ nilai t table (2.670) dan nilai t sig (0,009) $< \alpha$ (0,05) maka disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari .

Hasil pengujian variabel motivasi kerja (X3) diketahui nilai t hitung sebesar 8.693 dan nilai t sig sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t hitung (8.693) $>$ nilai t table (1.658) dan nilai t sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) maka disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari .

Pengujian Secara Simultan (F-Statistik)

Menurut (Sugiyono, 2019) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji statistik F ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel menggunakan tabel distribusi F dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ pada tingkat signifikansi 5% yang berarti risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan adalah 0,05. Perbandingannya adalah Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin, Motivasi dan Kompetensi Dosen. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara work life balance, Disiplin Kerja dan motivasi Kerja. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	585.806	3	195.269	144.670	.000 ^b
Residual	102.581	76	1.350		
Total	688.387	79			

Berdasarkan tabel di atas analisis pengujian di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $144.670 > F_{tabel} (2,48)$ dan nilai signifikansi $F_{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara work life balance, Disiplin Kerja dan, Motivasi Kerja pada kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari.

PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memahami lebih lanjut mengenai Pengaruh *work life balance*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari Untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah maka dilakukan pembahasan pada masing-masing variabel yaitu variabel independen dan dependen.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang di dapatkan di ketahui terdapat oengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Sandabi Indah Lestari. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif hubungan work-life balance berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik work-life balance, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Majumdar et al. (2012) yang melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja pada sektor telekomunikasi di India. Terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diantaranya yaitu penggunaan variabel work-life balance dan kinerja dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara work-life balance terhadap kinerja karyawan. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat

karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang di dapatkan di ketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandabi Indah Lestari. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel hal ini diperkuat oleh nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. disiplin kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Dody Nata Irawan (2019)

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan Nunu Nurjaya (2021) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Servina Siregar, Sjahril Effendy (2022) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN Rantauprapat. Berdasarkan fenomena mengenai disiplin kerja di CV Utama Berkah, serta kesesuaiannya dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang di dapatkan di ketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandabi Indah Lestari. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2018) bahwa motivasi kerja diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselenggarakan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja. Dengan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua perintah dan arahan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkatkan kinerjanya, dengan demikian Motivasi Kerja harus dilakukan dalam suatu organisasi. Jadi motivasi kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusydi et. al., (2021), yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini dilakukan oleh Nurlina et. al., (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene

Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang di dapatkan, diketahui terdapat pengaruh secara simultan antara *work life balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Majumdar et al. (2012) yang melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja pada sektor telekomunikasi di India. Terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diantaranya yaitu penggunaan variabel *work-life balance* dan kinerja dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan

kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Servina Siregar, Sjahril Effendy (2022) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN Rantauprapat. Berdasarkan fenomena mengenai disiplin kerja di CV Utama Berkah, serta kesesuaiannya dengan hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare.

Hal ini dapat mengindikasikan bahwa agar pegawai dapat bekerja lebih optimal maka atasan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya. Dengan demikian hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat, serta pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih, sehingga dengan motivasi kerja yang baik pegawai akan bisa meningkatkan kinerjanya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance*, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandabi Indah Lestari maka di Tarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sandabi Indah Lestari
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sandabi Indah Lestari.
3. Pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sandabi Indah Lestari.
4. Pengaruh *work-life balance*, disiplin kerja, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sandabi Indah Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta dorongan motivasional yang memadai. Dengan demikian, upaya perusahaan dalam mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu berpotensi memberikan dampak positif yang berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTKA

- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021a). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021b). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Greenhaus, J. H. & A. T. D. (2011). *Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature*.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.

- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). *(Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Onsardi, O., Finthariasari, M. (2025) Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Padang. Literasi Langsung Terbit.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* | (Vol. 16, Issue 1). <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P. & J. T. A. (2017). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*.
- Rusydi, R., et al. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Servina & Effendy, Sjahril. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN Rantauprapt. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 10, No. 1.
- Sugiyono. (2019). *Kualitatif, Kuantitatif, R&D 2019*.
- Sugiyono. (2019). *Kualitatif, Kuantitatif, R&D 2019*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *R&D. Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2019d). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). 978-602-289-533-6.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Trisan, A. P. N., Puspitasari, R. H. U., & Akbar, S. S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1463–1468. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2170>
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.