

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Buana Globalindo

Piranti Gandesworo ^{1*}, Arie Hendra Saputro ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266.

Email: pirantigandesworo@student.inaba.ac.id ^{1*}, arie.hendra@inaba.ac.id ²

Histori Artikel:

Dikirim 15 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 25 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Gandesworo, P., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Buana Globalindo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 160–176. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3509>.

Abstrak

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan menghasilkan output yang sesuai dengan sasaran perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan benar supaya mendapatkan hasil yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tekno Buana Globalindo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh populasi sebanyak 50 karyawan menggunakan teknik sensus. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel ini memberikan kontribusi sebesar 58,7% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja memiliki kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja, diikuti oleh disiplin kerja. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan meningkatkan motivasi karyawan melalui sistem penghargaan dan pengembangan karier serta memperkuat kedisiplinan kerja melalui sosialisasi aturan dan pengawasan yang efektif. Selain itu, meskipun keseimbangan kehidupan kerja tidak signifikan, perusahaan dapat mempertimbangkan pengelolaan beban kerja untuk menjaga kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Every company needs quality human resources and produces output that is in accordance with the company's targets. Therefore, human resources need to be managed through proper human resource management (HRM) in order to obtain maximum results. This study aims to analyze the effect of work-life balance, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Tekno Buana Globalindo. This study uses a quantitative method with a descriptive and verification approach. Data were collected through questionnaires given to the entire population of 50 employees using census techniques. Data analysis was carried out using validity, reliability, multiple linear regression, and partial (t-test) and simultaneous (F-test) hypothesis tests. The results of the study indicate that work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, while work-life balance does not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, this third variable contributes 58.7% to employee performance, while the remaining 41.3% is influenced by other variables not examined in this study. Work motivation has the largest contribution in improving performance, followed by work discipline. Based on these findings, it is recommended that companies improve employee motivation through reward systems and career development and strengthen work discipline through effective regulation socialization and supervision. In addition, even though work-life balance is not significant, companies can consider workload management to maintain employee well-being.

Keyword: Work Life Balance; Work Motivation; Work Discipline and Employee Performance.

1. Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien, dengan memanfaatkan potensi karyawan sepenuhnya serta memberikan mereka kesempatan untuk berkembang. Di era perubahan yang cepat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan mengoptimalkan berbagai aspek guna menjaga daya saing. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, *inovasi* menjadi salah satu faktor kunci untuk mencapai keunggulan. Pengembangan SDM yang kompeten memungkinkan perusahaan bersaing di pasar global dan menghasilkan *output* yang sesuai dengan sasaran perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terencana dan terstruktur sangat diperlukan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Namun, penurunan kualitas tenaga kerja di Indonesia menjadi perhatian serius karena dapat menghambat pertumbuhan ekonomi nasional. Meskipun jumlah tenaga kerja meningkat, produktivitas tenaga kerja, yang diukur berdasarkan *output* per pekerja, menunjukkan tren penurunan, terutama pada periode 2015–2019. Peneliti Senior CSIS, Haryo Aswicahyono, menyatakan bahwa penurunan ini disebabkan oleh kurangnya pekerjaan berkualitas yang membutuhkan keterampilan menengah hingga tinggi (Anisa Sopiah, 2023). Menurut Elbadiansyah (2023:6), dalam manajemen, SDM merupakan salah satu faktor produksi yang menjadi objek utama pengelolaan. SDM, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan *input* yang harus diolah oleh organisasi untuk menghasilkan *output* yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keberadaan MSDM menjadi krusial untuk memastikan pengelolaan SDM berjalan secara efektif.

Penelitian ini berfokus pada PT. Tekno Buana Globalindo (PT. TBG), sebuah perusahaan yang didirikan pada tahun 2011 di Bandung. Perusahaan ini memiliki kantor *workshop* yang berlokasi di Kawasan Industri De Prima Terra, Jalan Raya Sapan Blok B1a-08, Tegalluar, Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Selain itu, PT. TBG juga memiliki kantor di Perkantoran Puteraco Gading Regency Kav. A1 No. 13, Jalan Soekarno Hatta, Arcamanik, Kota Bandung. PT. Tekno Buana Globalindo bergerak di bidang jasa pengolahan limbah pengeboran minyak dan gas serta penjernihan air. Perusahaan ini memiliki visi menjadi pemimpin nasional dalam menyediakan solusi andal untuk pengelolaan air dan limbah demi keberlanjutan dan kualitas hidup yang lebih baik. Misi perusahaan mencakup pengembangan inovasi dalam pengelolaan air dan limbah menggunakan teknologi terbaik, membangun kepercayaan pelanggan, menerapkan tata kelola perusahaan yang baik, mengintegrasikan sistem informasi berbasis digital, serta menciptakan budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan profesional. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Ramadhan dan Siddiq (2024), kinerja karyawan adalah salah satu komponen penting dalam mendukung kesuksesan organisasi. Peningkatan efisiensi karyawan akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mendukung analisis ini, penelitian ini juga menggunakan data *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan PT. Tekno Buana Globalindo sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Data ini akan menjadi acuan dalam mengidentifikasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 1. Hasil Penilaian KPI Karyawan PT. Tekno Buana Globalindo Periode Januari 2023 – Desember 2023

<i>Key Performance Indicator</i> (KPI)	Bobot	Kategori KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir
Rata-rata penilaian kinerja (KPI) seluruh departemen	13	Maksimal	90	77	0.86	11
Skor rata-rata Performace Appraisal	13	Maksimal	80	70	0.88	11
Rata-rata Indeks kepuasan karyawan	12	Maksimal	123.89	101.71	0.82	10
Produktivitas Karyawan	10	Maksimal	133,333,333	168,972,499	1.27	13

RESEARCH ARTICLE

Jumlah sesi Training HRD	10	Maksimal	48	30	0.63	6
Ketepatan pembayaran Payroll	10	Maksimal	3	3	1.00	10
Jumlah SP/teguran keras	8	Maksimal	3	3	1.00	8
Ketepatan Rekrutmen ≤ 40 hari dari permintaan	8	Maksimal	3	3	1.00	8
Jumlah sesi Coaching/Counseling	8	Maksimal	48	43	0.90	7
Persentase tiket kasus yang diselesaikan terhadap jumlah kasus yang masuk	8	Maksimal	3	0	0.00	0
Total Bobot	100		Total Skor Akhir		8.3	84

Sumber: HRD PT. Tekno Buana Globalindo, Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1 Data *Key Performance Indicator* (KPI) yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa rata-rata penilaian kinerja seluruh departemen mencapai skor 11 dari target 13, dengan skor rata-rata *Performance Appraisal* sebesar 11 dari target 13. Indeks kepuasan karyawan mencapai skor 10 dari target 12, sementara produktivitas karyawan melebihi target dengan skor 13 dari target 10. Jumlah sesi *training* HRD dan sesi *coaching/counseling* masing-masing mencapai skor 6 dan 7 dari target 10 dan 8. Ketepatan pembayaran *payroll*, jumlah SP/teguran keras, dan ketepatan rekrutmen semuanya mencapai skor maksimal. Namun, persentase tiket kasus yang diselesaikan terhadap jumlah kasus yang masuk tidak mencapai target, dengan skor 0 dari target 8. Total skor akhir adalah 84 dari total bobot 100. Maka jika disimpulkan bahwa beberapa indikator kinerja tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Rata-rata penilaian kinerja seluruh departemen, skor rata-rata *Performance Appraisal*, dan indeks kepuasan karyawan semuanya berada di bawah target yang diharapkan. Selain itu, jumlah sesi *training* HRD dan sesi *coaching/counseling* juga tidak mencapai target. Persentase tiket kasus yang diselesaikan terhadap jumlah kasus yang masuk bahkan tidak mencapai target sama sekali. Faktor pertama dalam penelitian ini adalah Keseimbangan Kehidupan Kerja. Menurut Ricardianto (2018) Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan, tempo untuk pribadi, keluarga, teman, agama, dan aktivitas lainnya, sehingga orang dapat mengurangi jarak antara hidup pribadi dan pekerjaan mereka. Ini berarti memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengganggu kehidupan lain di luar pekerjaan dan waktu yang tidak bercampur dengan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Syelvy & Siddiq (2024), Sukardi & Hendra Saputro (2024) dan Ramadhan & Siddiq (2024) dengan hasil Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan penelitian Saifullah (2020) menunjukkan hasil uji t mendapatkan nilai thitung sebesar -1.258 dan nilai sig. sebesar 0.218 ($p > 0.05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukan adanya Gap penelitian yang membuat peneliti tertarik mengambil faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja ini. Dan oleh karena itu apabila memiliki keseimbangan dalam kehidupan akan memberikan dampak terhadap kesehatan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan pola dalam berpikir menjadi lebih baik. Ini juga menyebabkan banyak nya karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaannya di luar ketentuan jam kerjanya. Berdasarkan data karyawan yang dilakukan peneliti tentang Keseimbangan Kehidupan Kerja diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Presensi Karyawan Terlambat Pulang Per Januari 2023 – Desember 2023

Bulan	Pegawai Terlambat Pulang
Januari	3 Karyawan
Februari	10 Karyawan
Maret	8 Karyawan
April	8 Karyawan
Mei	20 Karyawan
Juni	16 Karyawan
Juli	11 Karyawan

RESEARCH ARTICLE

Agustus	18 Karyawan
September	26 Karyawan
Oktober	24 Karyawan
November	26 Karyawan
Desember	35 Karyawan

Dari tabel di atas mengenai tingkat presensi karyawan PT. Tekno Buana Globalindo yang terlambat pulang tepat waktu menunjukkan data tidak sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan pemerintah mengenai jam kerja mengenai undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan undang-undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) diatur dalam Pasal 81 angka 23 yang mengubah ketentuan dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan. Pada data Peningkatan ini menunjukkan bahwa ada masalah yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan, yang disebabkan oleh beban kerja yang meningkat, tekanan pekerjaan, atau kurangnya waktu istirahat yang memadai. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas, kinerja dan kepuasan kerja mereka. Faktor yang kedua dari penelitian ini adalah Motivasi. Mangkunegara (2017:93), "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan Karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya dan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri". Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Kantohe (2023), Chika Rasyifa *et al.*, (2024) dan Jasmine & Wirjawan (2022) dengan hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi sangat penting untuk diperhatikan, karena untuk mendorong cara berperilaku seseorang untuk bertindak sampai tujuan tercapai dalam perusahaan. Faktor yang ketiga dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja.

Menurut Triastuti *et al* dalam Pratama (2022) Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya Karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilakunya agar dapat bekerja sukarela dan kooperatif dengan rekan kerja lainnya serta mencapai keberhasilan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Orang yang disiplin memenuhi kriteria berdasarkan sikap, standar, dan tanggung jawab. Standar berbasis sikap mengacu pada psikologi dan perilaku Karyawan yang didasarkan pada persepsi atau kemauan pribadi dalam menjalankan tugas dan peraturan yang berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Purnamasari *et al.*, (2021), Sagita Siringo-ringo & Hikmah (2023) dan Arifah *et al.*, (2024) dengan hasil Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu para peneliti menyatakan tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan, pernyataan ini didukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rama Deni, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, meskipun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Ira Julia ningsih, 2020) yang menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga pada kesejahteraan pekerja. Dalam penelitian ini PT. Tekno Buana Globalindo, isu ini relevan dengan pentingnya Keseimbangan Kehidupan Kerja, motivasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pasar tenaga kerja yang efisien, minim regulasi yang diterapkan dalam SOP bekerja, banyak *turnover* karyawan di setiap tahunnya, dan kedisiplinan karyawan pun menunjukkan hal yang tidak baik seperti masih banyak yang terlambat bekerja. Oleh karena itu, memahami korelasi antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan menjadi kunci faktor yang membuat penurunan kualitas tenaga kerja yang saat ini menjadi tantangan serius di PT. Tekno Buana Globalindo. Maka dari uraian masalah terkait fenomena yang terjadi dan berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang masih terdapat fenomena perbedaan hasil penelitian (*Research Gap*), maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Buana Globalindo". Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi. Menurut Novia Ruth Silaen *et al.* (2021:2), manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif.

RESEARCH ARTICLE

Dalam manajemen ini terdapat unsur-unsur yang disebut dengan 6M, yaitu *men, money, method, materials, machines, dan market*. Sementara itu, menurut Susilowati (2023), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi melalui fungsi-fungsi seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompetensi, dan industrial. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang melibatkan proses pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif. Manajemen ini mencakup unsur-unsur 6M serta pendayagunaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi strategis untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Selanjutnya, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi. Menurut Antaiwan Bowo Pranogyo (2021), kinerja adalah serangkaian ukuran yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur dan kriteria yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi. Marsithah (2022) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh pihak tertentu. Kinerja juga harus memiliki integritas dan profesionalisme, serta merupakan pencapaian yang optimal sesuai potensi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, Nurfitriani (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat karyawan, pemahaman terhadap tugas, serta tingkat motivasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi. Faktor-faktor seperti kemampuan, minat, dan motivasi karyawan menjadi kunci dalam pencapaian kinerja yang efektif dan efisien.

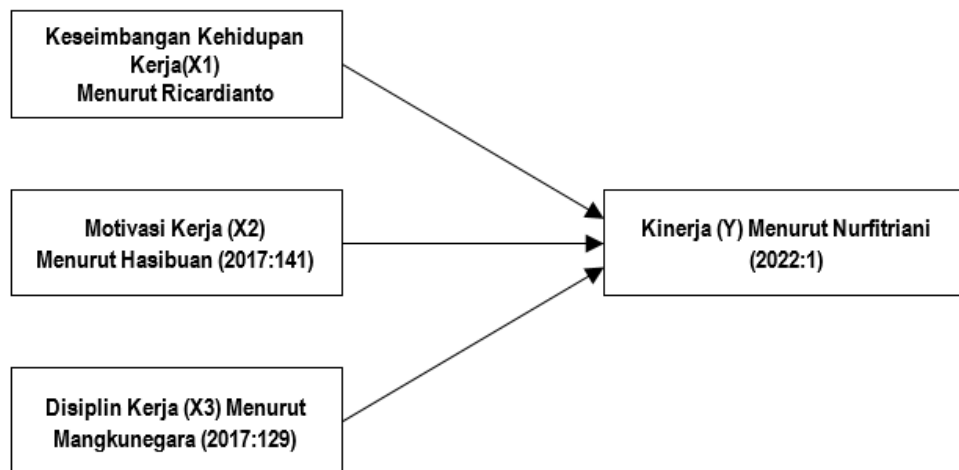
Dalam mendukung kinerja, keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi faktor penting. Menurut Ramadhan & Siddiq (2024), keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana karyawan dapat membagi waktu antara jam kerja dengan jam keluarga sehingga dapat merasakan kepuasan kerja tanpa ada pihak yang terbebani, baik dari sisi perusahaan maupun keluarga. Hudson (2015:3) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama, dan karier, di mana individu harus mampu mengurangi kesenjangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Sementara itu, Ricardianto (2018:165) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menguji hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan hasil kerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi ideal di mana individu dapat memenuhi tuntutan dan tanggung jawab baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi dengan seimbang, sehingga tidak ada konflik antara kedua aspek tersebut.

Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kristanti *et al.* (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangat untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan aktivitas dengan semangat dan kesungguhan, yang pada akhirnya menghasilkan hasil yang berkualitas. Motivasi menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi. Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Menurut Fachrurazi *et al.* (2020), disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang mencerminkan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah tindakan

RESEARCH ARTICLE

manajemen untuk memperkuat standar organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang esensial dalam lingkungan kerja, yang mencerminkan tanggung jawab dan kesadaran individu dalam mengikuti peraturan organisasi. Disiplin yang baik mendukung pelaksanaan manajemen dan penguatan standar organisasi, yang pada akhirnya menciptakan tata tertib di tempat kerja dan mendorong keberhasilan organisasi.

2. Metode Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018:38) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun uraian mengenai operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Operasional Variabel

Variable	Konsep Variabel	Dimensi	Indicator	Nomor kuisioner	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas atau pekerjaan dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas dan tingkat	Quantity work	of jumlah yang pekerjaan dilakukan dalam suatu waktu tertentu	1	Ordinal
		Quality work	of kualitas kerja yang di capai berdasarkan kemampuan.	2	
		Job knowledge	luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan	3	

RESEARCH ARTICLE

	motivasi karyawan. Menurut Nurfitriani (2022).	seorang	Menurut	keterampilannya.		
				Creativeness	gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan tersebut.	4
				Cooperation	Mampu bekerja sama dengan orang lain.	5
				Depandibility	kesadaran dan dapat di percaya dalam menyelesaikan pekerjaan.	6
				Initiative	semangat untuk melakukan tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.	7
Keseimbangan Kehidupan Kerja(X1)	Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan faktor yang dapat membantu mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan yang memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan hasil kerja. Menurut Ricardianto (2018).			Personal qualities	menyangkut kepriadian, kepemimpinan, sikap, dan integrasi pribadi.	8
				Work interference with personal life (WIPL)	Lamanya jam kerja yang melebihi batas normal	9
				Personal life interference with work (PLIW)	Tingkat konflik antarpribadi di tempat kerja dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan	10
				Personal life enhancement of work (PLEW)	sejauh mana kehidupan pribadi dan pekerjaan saling berkaitan.	11
				Work enhancement of personal life (WEPL)	Tingkat sejauh mana kehidupan pribadi dan pekerjaan saling menunjukan hal positif akan pekerjaanya	12
				Kebutuhan Fisiologis Dasar	Mencakup makan, pakaian Kerja, , serta fasilitas-	13
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang	adalah				Ordinal

RESEARCH ARTICLE

	atau individu karena terinspirasi, tersemagati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Mangkunegara (2017).		fasilitas seperti tunjangan dan insentif.			
		Kebutuhan akan rasa aman	Lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman.	14	Ordinal	
		Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi	Interaksi dengan rekan kerja dan kebebasan melakukan aktivitas sosial.	15		
		Kebutuhan dihargai	Pemberian penghargaan (reward) dan pengakuan atas hasil karya individu.	16		
		Kebutuhan aktualisasi diri	Kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita serta mengembangkan bakat atau talenta individu.	17		
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja merupakan sikap yang esensial dalam lingkungan kerja, yang mencerminkan tanggung jawab dan kesadaran individu dalam mengikuti peraturan organisasi. Menurut Sutrisno (2018).	Taat terhadap aturan waktu	Tingkat kepatuhan terhadap aturan waktu (Masuk, istirahat dan Pulang)	18	Ordinal	
		Taat terhadap peraturan perusahaan.	Tingkat kepatuhan terhadap peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.	19		
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.	Tingkat kepatuhan terhadap aturan terkait perilaku di tempat kerja	20		
		Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.	Tingkat kepatuhan terhadap instruksi atasan walaupun diluar SOP.	21		

Populasi dalam penelitian ini mengacu pada wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tekno Buana Globalindo yang berjumlah 50 orang. Seluruh populasi ini dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sensus atau *sampling total*. Menurut Sugiyono (2018), sensus atau *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

RESEARCH ARTICLE

Teknik ini sangat disarankan untuk populasi yang berjumlah kurang dari 100, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan subjek penelitian atau responden pemberi informasi. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Penelitian lapangan melibatkan wawancara, observasi, dan kuesioner untuk mengumpulkan data primer langsung dari responden mengenai keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tekno Buana Globalindo. Sementara itu, penelitian kepustakaan dilakukan melalui studi literatur, jurnal, dan sumber internet untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan dengan variabel penelitian dan teori yang mendukung masalah yang diteliti. Kombinasi kedua metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam dalam mendukung analisis penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

3.1.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini melibatkan 50 responden dari karyawan di PT. Tekno Buana Globalindo, responden menunjukkan pola demografis yang jelas berdasarkan karakteristik mereka. Sebagian besar responden adalah Laki-laki, dengan jumlah 32 dari 50 responden sisanya 18 perempuan. Mayoritas dari mereka berusia antara 21 hingga 30 tahun dengan jumlah 28 orang dan 25 orang di antaranya memiliki gelar Sarjana, sementara 15 responden memiliki gelar SMA/SMK Sederajat dan sisanya bergelar diploma dan karyawan Magang.

3.1.2 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (*content validity*). Menurut Sugiyono (2018:353), "Pengujian untuk setiap butir pertanyaan dilakukan melalui analisis sistem, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor butir *intrumen* dengan skor totalnya, dengan menggunakan Skala Likert dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Statistics 26 for Windows. Penelitian ini melibatkan 50 responden dengan nilai *rtabel* sebesar 0,278. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis validitas untuk semua variabel penelitian yang didasarkan pada kuesioner yang telah diproses.

Table 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,796	0,278	Valid
	Y_2	0,705	0,278	Valid
	Y_3	0,738	0,278	Valid
	Y_4	0,692	0,278	Valid
	Y_5	0,771	0,278	Valid
	Y_6	0,764	0,278	Valid
	Y_7	0,614	0,278	Valid
	Y_8	0,662	0,278	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	X1_1	0,591	0,278	Valid
	X1_2	0,783	0,278	Valid
	X1_3	0,620	0,278	Valid
	X1_4	0,735	0,278	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2_1	0,821	0,278	Valid
	X2_2	0,869	0,278	Valid
	X2_3	0,822	0,278	Valid

RESEARCH ARTICLE

Disiplin Kerja (X3)	X2_4	0,776	0,278	Valid
	X2_5	0,692	0,278	Valid
	X3_1	0,736	0,278	Valid
	X3_2	0,691	0,278	Valid
	X3_3	0,813	0,278	Valid
	X3_4	0,803	0,278	Valid

Berdasarkan tabel 5 di atas, Hasil pengujian variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar daripada rtabel. Oleh karena itu, pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dianggap valid.

3.1.3 Uji Reliabilitas

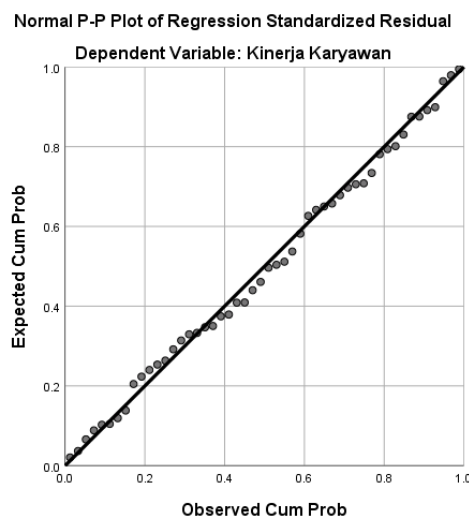
Menurut Sugiyono (2021:102) Uji instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas (r_i) > 0,60. (r_i) > 0,60. Pengujian realibilitas kuesioner diuji dengan menggunakan bantuan program *statistical package for social science* (SPSS) *Statistics 26 for windows*. Rumus yang digunakan untuk mengukur keandalan butir soal adalah rumus Cronbach Alpha (a).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,865	0,600	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,617	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,854	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,766	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 di atas, Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini valid dan dapat diandalkan, sehingga data yang dikumpulkan memiliki tingkat kepercayaan tinggi dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, memberikan wawasan mendalam mengenai variabel-variabel yang diteliti seperti keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.1.4 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

RESEARCH ARTICLE

Pada Gambar 2 di atas, plot P-P dari residu terstandar regresi menunjukkan bahwa Di sisi lain, distribusi titik mengikuti arah diagonal. Seperti terlihat pada gambar, model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga dianggap layak untuk digunakan.

3.1.5 Uji Normalitas Secara Statistik

Hasil perhitungan uji normalitas statistik berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov adalah:

Tabel 6. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32172384
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.037
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 7 di atas data residu yang diolah berdistribusi normal, menurut *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Tabel di atas melihat tingkat signifikansi sebesar 0,200 dan nilai yang lebih tinggi dari 0,05 menghasilkan data berdistribusi normal.

3.1.6 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinieritas, yang dapat dilihat dari nilai toleransi dan variance inflation factors (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, dengan nilai toleransi rendah menunjukkan VIF tinggi ($VIF = 1/\text{toleransi}$). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan kriteria: Toleransi $< 0,10$ dan $VIF > 10$ menunjukkan adanya multikolinieritas, sedangkan Toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$ menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

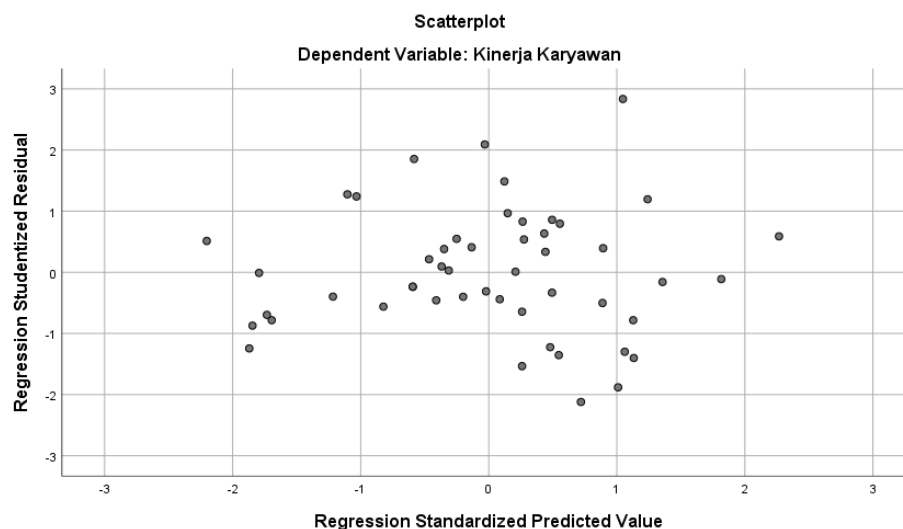
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.554	3.169		1.121	.268		
Keseimbangan Kehidupan Kerja	.446	.261	.215	1.712	.094	.569	1.756
Motivasi Kerja	.465	.175	.355	2.659	.011	.503	1.988
Disiplin Kerja	.668	.254	.324	2.632	.012	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan tabel 8 di atas, nilai *tolerance* untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,446, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,465 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,668 ketiganya lebih dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) sebesar 1.756, Motivasi Kerja (X2) sebesar 1.988 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 1.690. bersamaan kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa konsep regresi ini tidak mengandung multikolinieritas.

3.1.7 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik ini tersebar secara acak dan tidak mengikuti pola apa pun. Titik-titik tersebut diketahui berada di sekitar angka 0. Maka dengan demikian, model regresi yang dianggap ideal telah memenuhi syarat karena tidak ada heteroskedastisitas.

3.1.8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:210) menyatakan, "Analisis regresi berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai suatu variabel ketika variabel lain berubah." Disebut regresi berganda karena jumlah variabel bebas yang diteliti lebih dari satu. Hubungan antar variabel tersebut dapat dicirikan dengan model matematika yang disebut model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X1 (Keseimbangan Kehidupan Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja), X3 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = 3,554 + 0,446 + 0,465 + 0,668$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- a = Konstanta.
- β = Koefisien regresi.
- X_1 = Keseimbangan Kehidupan Kerja.
- X_2 = Motivasi Kerja.
- X_3 = Disiplin Kerja.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.554	3.169		1.121	.268
1 Keseimbangan Kehidupan Kerja	.446	.261	.215	1.712	.094
Motivasi Kerja	.465	.175	.355	2.659	.011
Disiplin Kerja	.668	.254	.324	2.632	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- 1) Konstanta menunjukkan nilai sebesar 3.554, perkiraan untuk variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan, semua variabel independen bernilai nol.
- 2) Koefisien sebesar 0,446 pada X1 (Keseimbangan Kehidupan Kerja) menunjukkan bahwa setiap meningkatnya satu item dalam variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja diharapkan dapat menghasilkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,446 unit, dengan tidak melihat pengaruh variabel lainnya.
- 3) Koefisien sebesar 0,465 pada X2 (Motivasi Kerja) menunjukkan bahwa jika meningkatnya satu unit dalam variabel Motivasi Kerja, jika variabel lain tidak terpengaruh, maka diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,465 unit.
- 4) Koefisien sebesar 0,668 pada X3 (Disiplin Kerja) menunjukkan bahwa setiap meningkatnya satu item dalam variabel Disiplin Kerja diharapkan dapat menghasilkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,668 unit, dengan tidak melihat pengaruh variabel lainnya.

3.1.9 Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur atau memastikan seberapa besar variasi variabel terikat yang dijelaskan atau ditentukan oleh variabel bebas. Berikut hasil dari Analisis Koefisien Determinasinya, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766a	.587	.560	3.428

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari hasil *output* diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Rsquare adalah 0,587 menjadi 58,7%. Maka Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada di PT. Tekno Buana Globalindo. Sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Kompensasi, Kompetensi, Komunikasi, Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja dan variabel lainnya yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

3.1.10 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2021:105), pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus uji t pada tingkat signifikansi 5% sebagai berikut: $t = (r \cdot \sqrt{(n-k)}) / \sqrt{(1-r^2)}$. Di mana n adalah jumlah sampel, r adalah nilai korelasi parsial, dan k adalah sub variabel. Hasil pengujian t hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel, hipotesis diterima. Pengujian t, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 9, memberikan hasil sebagai berikut:

- 1) Diketahui signifikansi Keseimbangan Kehidupan Kerja nilai *sig* 0,094>0,05. Alhasil, dapat kesimpulannya tidak berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

RESEARCH ARTICLE

- 2) Diketahui signifikansi Motivasi Kerja nilai $sig\ 0,011 < 0,05$. Alhasil, dapat kesimpulannya berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Diketahui signifikansi Disiplin Kerja nilai $sig\ 0,012 < 0,05$. Alhasil, dapat kesimpulannya berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.1.11 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2021:105), uji signifikan koefisien berganda dilakukan dengan tarif signifikan 5% menggunakan rumus $F = (R^2/(n-1))/((1-R^2)/(n-k))$. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Perhitungan ini menghasilkan distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-K-1). Hipotesis ditolak jika F hitung lebih besar dari F tabel (signifikan) dan diterima jika F hitung lebih kecil dari F tabel (tidak signifikan).

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	769.361	3	256.454	21.819	.000b
Residual	540.659	46	11.753		
Total	1310.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, Hasil nilai signifikan sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05, serta memperlihatkan bahwa nilai Fhitung sebesar 21,819 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,81. Akibatnya, H3 disetujui dan H0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada di PT. Tekno Buana Globalindo.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tekno Buana Globalindo, dengan nilai *F*hitung sebesar 1,712 lebih kecil dari *F*tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikansi $0,094 > 0,05$. Temuan ini sejalan dengan penelitian Saifullah (2020) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak selalu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, terutama jika implementasinya tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, laporan Sopiah (2023) di CNBC Indonesia mengungkapkan bahwa kualitas pekerjaan di Indonesia cenderung menurun, yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *F*hitung sebesar 2,659 lebih besar dari *F*tabel sebesar 2,012 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Temuan ini konsisten dengan penelitian Jasmine dan Wirjawan (2022) serta Arifah *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Elbadiansyah (2023), motivasi menjadi pendorong utama yang memengaruhi perilaku dan hasil kerja individu, sehingga pengelolaan motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *F*hitung sebesar 2,632 lebih besar dari *F*tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Hasil ini mendukung penelitian Halim *et al.* (2024) dan Kantohe (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga konsistensi dan kualitas kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam konteks PT. Tekno Buana Globalindo, disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja secara terorganisir dan efisien, sehingga berdampak positif pada pencapaian target perusahaan.

4. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tekno Buana Globalindo, dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja di perusahaan ini, meskipun terdapat indikasi bahwa beban kerja dan tekanan tugas perlu dikelola agar tidak berdampak negatif pada produktivitas jangka panjang. Sebaliknya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana motivasi yang tinggi baik dalam bentuk kebutuhan fisiologis, rasa aman, maupun aktualisasi diri terbukti mendorong peningkatan kinerja. Begitu pula dengan disiplin kerja, yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat disiplin yang baik meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepercayaan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 58,7% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Artinya, perusahaan dapat berfokus pada penguatan ketiga variabel utama ini untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT. Tekno Buana Globalindo. Pertama, perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan dengan mengembangkan sistem penghargaan dan insentif yang lebih kompetitif serta menyediakan program pengembangan diri seperti pelatihan dan peluang karier untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Kedua, peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui implementasi aturan yang lebih konsisten, sistem pengawasan yang efektif, serta pelatihan atau sosialisasi terkait peraturan kerja untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan. Ketiga, meskipun keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan, perusahaan tetap dapat mempertimbangkan pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel untuk mengurangi stres karyawan, memberikan waktu istirahat yang memadai, serta mengadakan sesi konseling atau program kesejahteraan untuk meningkatkan kualitas keseimbangan kehidupan kerja. Terakhir, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mencakup variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi untuk memahami lebih jauh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Referensi

- Abdullah, A., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales Pada Pt Pln Iconplus Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3170-3185. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1977>.
- Antaiwan Bowo Pranogyo SE, M. M., Hamidah, S. E., & Thomas Suyatno, M. M. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Arifah, A., Haryati, R., & Anggraeni, M. D. (2024). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratama Natural Padang. *EKASAKTI MATUA JURNAL MANAJEMEN*, 2(1), 15-24. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1.1012>.
- Asri, N. A. (2023). *Pengaruh work life balance terhadap employee engagement melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pt. Semen bosowa maros)* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

RESEARCH ARTICLE

Fachrurazi, H., Dhiana Ekowati, S. E., Yoeliastuti, S. P., Sri Rusiyati, S. E., Haryati La Kamisi, S. P., Nurkadarwati, S., ... & Rahmat Hidayat, S. E. (2022). *Pengantar Manajemen*. Cendikia Mulia Mandiri.

Halim, W., Riady, M., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7163-7173. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.9934>.

Jasmine, R. Q. A., & Wirjawan, T. W. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) CABANG PAMANUKAN. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 393-402. <https://doi.org/10.59004/jisma.v1i3.128>.

Kantohe, A., & Sutarmin, S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(3), 242-258. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6069>

Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., ... & Manap, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.

Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya*.

Marsithah, I., & Pd, S. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. umsu press.

Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Alusteel engineering indonesia. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 129-134. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3819>.

Nugroho, A. B., Triatmanto, B., & Setiadi, M. C. S. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction (Study on DP3AKB Pasuruan City). *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 235-248. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i2.8237>.

Oktari, W., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efikasi Diri Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Era Digitalisasi (Studi Pada Pegawai Generasi X Perum Perhutani Kph Bandung Utara). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1633-1642. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2419>.

Purnamasari, W., Syaifudin, M. D., & Ali, M. (2021, December). Gaya Kepemimpinan Direktur Utama, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, pp. 69-77). <https://doi.org/10.33479/sneb.v1i.169>.

Rasyifa, C., Silaningsih, E., & Kartini, T. (2024). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PRATAMA dr. IDA SKINCARE BOGOR. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 10(1), 35-48. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i1.8549>.

Ricardianto, P. (2018). *Human capital management*. Bogor: In Media.

RESEARCH ARTICLE

- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, D. G., ... & Ristiani, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data Dan Analisis)*. Penerbit Widina.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Siringo-ringo, D. S., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(3), 1506-1519. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i3.224>.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, M. (2015). Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 186-195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>.
- Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). *Pengantar manajemen*. Prenada Media.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Triastuti, Y., Sapitri, E. D., Budiningsih, S., & Primadhita, Y. (2022). Peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18(2), 99-106. <http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v18i2.635>.