

Pengaruh Work-Life Balance, Budaya Organisasi, dan Reward Terhadap Disiplin Kerja

Fahma Putri Mahanani ^{1*}, Didik Subiyanto ², Mohammad Ahyar Syafwan Lysander ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Kec. Umbulharjo, Yogyakarta, Indonesia.

Email: fahmaputri09@gmail.com ^{1*}, didiks@ustjogja.ac.id ², ahyar.sl@ustjogja.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 23 Oktober 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 November 2025; Diterima 15 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Mahanani, F. P., Subiyanto, D., & Lysander, M. A. S. (2026). Pengaruh Work-Life Balance, Budaya Organisasi, dan Reward Terhadap Disiplin Kerja. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 441-451. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5760>.

Abstrak

Di era transformasi digital dan persaingan global yang intens, disiplin karyawan menjadi tantangan utama bagi organisasi swasta seperti CV. Hivenley, di mana konflik antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi sering menurunkan produktivitas dan meningkatkan ketidakhadiran. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak individu dan gabungan dari keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi, serta penghargaan terhadap disiplin kerja karyawan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data dari 81 karyawan CV. Hivenley yang dikumpulkan melalui Google Formulir, dianalisis melalui Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan software SmartPLS untuk menguji hipotesis. Temuan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja ($\beta=0,360$, $p=0,001$), budaya organisasi ($\beta=0,225$, $p=0,025$), dan penghargaan ($\beta=0,279$, $p=0,015$) masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, dengan varian yang dijelaskan sebesar 49,6% ($R^2=0,496$). Pembahasan mengungkapkan bahwa integrasi faktor-faktor ini mendorong pembentukan tenaga kerja disiplin, memberikan wawasan praktis bagi pengelola untuk meningkatkan kinerja organisasi, serta memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan tekanan dampak kolaboratif dalam konteks perusahaan yang berorientasi spiritual, mengatasi kesenjangan studi sebelumnya yang sering mengecualikan variabel tersebut.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Budaya Organisasi; Penghargaan; Disiplin Kerja.

Abstract

In the era of digital transformation and intense global competition, employee discipline has become a major challenge for private organizations such as CV. Hivenley, where conflicts between work and personal life demands often decrease productivity and increase absenteeism. The purpose of this study is to examine the individual and combined impacts of work-life balance, organizational culture, and rewards on employee work discipline. The research method uses a quantitative approach with data from 81 CV. Hivenley employees collected through Google Forms, analyzed through Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software to test the hypothesis. The findings indicate that work-life balance ($\beta=0.360$, $p=0.001$), organizational culture ($\beta=0.225$, $p=0.025$), and rewards ($\beta=0.279$, $p=0.015$) each have a significant positive effect on work discipline, with an explained variance of 49.6% ($R^2=0.496$). The discussion reveals that the integration of these factors encourages the formation of a disciplined workforce, provides practical insights for managers to improve organizational performance, and enriches the human resource management literature with the emphasis on collaborative impact in the context of spiritually oriented companies, addressing the gaps of previous studies that often exclude these variables.

Keyword: Environmental Disclosure; Social Disclosure; Governance Disclosure; Firm Size; Company Performance.

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dipengaruhi oleh globalisasi, peran manusia sebagai tenaga kerja menjadi krusial bagi kelangsungan suatu perusahaan. Baik perusahaan yang bergerak di bidang produksi maupun jasa, termasuk sektor fnb, sangat bergantung pada kinerja, kedisiplinan dan komitmen karyawannya untuk mencapai tujuan operasional. Keberhasilannya suatu bisnis tidak hanya ditentukan oleh sumber daya finansial atau teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi optimal. Konsep sumber daya manusia dalam ilmu kependidikan sering disamakan dengan angkatan kerja dan pengangguran, yang memerlukan pengukuran efektivitas melalui indikator seperti keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), budaya organisasi (*organizational culture*), serta pemberian penghargaan (*reward*) yang sesuai. Keseimbangan kehidupan kerja dianggap sebagai landasan untuk meningkatkan disiplin kerja, karena keteraturan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas. Budaya organisasi yang positif, dengan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang kuat, dapat memperkuat perilaku disiplin melalui komunikasi yang efektif dan pembagian tanggung jawab. Sementara itu, reward sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sehingga memperkuat disiplin kerja. Meskipun demikian, fenomena di CV. Hivenley sebuah perusahaan berbentuk CV yang didirikan pada tahun 2008, menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik. Terdapat tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Karyawan seharusnya datang pada pukul 08.00 WIB dan mulai bekerja pada pukul 08.15 WIB. Namun dikarenakan perusahaan memberikan tingkat toleransi yang tinggi, karyawan menjadikan hal tersebut sepele dan memilih untuk datang terlambat yang dimana hal tersebut merupakan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Perusahaan ini, yang awalnya bernama "Bajuku Indonesia" dan kemudian berganti nama menjadi Hivenley pada tahun 2022 untuk mencerminkan filosofi kerja sebagai ibadah menuju surga, telah berkembang melalui berbagai unit usaha seperti Ajmi, Koko Indonesia, Noken As Racing, penyewaan genset dan crane, woodcrafty, papernicus, serta masuk ke sektor kuliner seperti Kopi Puncak Rindu. Namun, tingkat toleransi yang tinggi terhadap keterlambatan karyawan meskipun aturan mengharuskan kehadiran pukul 08.00 WIB dan mulai kerja pukul 08.15 WIB telah menurunkan disiplin kerja, yang berpotensi merugikan perusahaan.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rahmadhani (2020), Wahyudi dkk. (2024), dan Mutqi dkk. (2022), menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Demikian pula kajian dari Franklin & Pagan (2021), Alamsyah et al. (2024), dan Fitri & Indra (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin kerja. Sementara itu, penelitian Hasan et al. (2023), Purnomo (2021), Agyekum (2021), Wibowo dkk. (2022), dan Lestari & Karneli (2024) menemukan bahwa *reward* juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Meskipun hasil ini konsisten, fenomena di CV. Hivenley menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung faktor ketiga tersebut belum sepenuhnya efektif, sehingga muncul kesenjangan antara teori dan implementasi. Hal ini menimbulkan masalah utama yaitu bagaimana interaksi antara *work-life balance*, *organizational culture*, dan *reward* dapat ditingkatkan untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan. Masalah ini penting untuk dikaji karena rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas, peningkatan biaya operasional, dan hilangnya kepercayaan pemangku kepentingan, yang pada akhirnya mempengaruhi perjalanan bisnis. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman mendalam tentang interaksi faktor ketiga ini dapat memberikan solusi praktis bagi perusahaan seperti CV. Hivenley, serta berkontribusi pada pengembangan teori di bidang ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *organizational culture*, dan *reward* terhadap *work discipline*, dengan fokus pada interaksi antarvariabel yang belum banyak dieksplorasi sebelumnya. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh positif, *organizational culture*, dan *reward* terhadap *work discipline* secara parsial dan simultan di CV. Hivenley. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Mengidentifikasi dan mempertanyakan bagaimana keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

RESEARCH ARTICLE

- 2) Mengukur dampak budaya organisasi terhadap perilaku disiplin di lingkungan kerja.
- 3) Menilai efektivitas reward sebagai motivator untuk memperkuat disiplin kerja.
- 4) Mengintegrasikan variabel ketiga tersebut untuk memahami interaksi simultan mereka dalam mempengaruhi disiplin kerja, sehingga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini menyajikan sintesis kritis dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi, dan penghargaan terhadap disiplin kerja, dengan fokus pada konsep evolusi dan temuan empiris. Literatur ini dievaluasi secara logistik untuk menunjukkan perkembangan pengetahuan di bidang sumber daya manusia, sambil mengidentifikasi celah yang akan dijawab oleh penelitian ini. *Work-Life Balance*, sebagai konsep keseimbangan antara tuntutan profesional dan pribadi, menekankan pentingnya integrasi kehidupan kerja dan keluarga untuk mencegah kelelahan. Kajian selanjutnya seperti yang dilakukan oleh Rahmadhani (2020), menemukan bahwa work-life balance secara signifikan meningkatkan disiplin kerja melalui indikator seperti pengelolaan waktu, keterlibatan emosional, dan kepuasan pribadi. Demikian pula Mutqi dkk. (2022) dan Wahyudi dkk. (2024) mengkonfirmasi hubungan positif ini, dengan hasil yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa seimbang cenderung lebih tepat waktu dan bertanggung jawab. Namun, penelitian ini sering terbatas pada konteks industri tertentu, sehingga kurang mengeksplorasi interaksi dengan faktor lain seperti budaya organisasi. *Organizational Culture*, yang didefinisikan sebagai kumpulan nilai, norma, dan perilaku bersama dalam organisasi, pertama kali dikembangkan oleh Schein pada tahun 1985 melalui model tiga tingkat budaya. Franklin & Pagan (2021) dalam kajiannya tentang praktik disiplin karyawan menemukan bahwa budaya yang kuat dengan unsur-unsur seperti inovasi, keterlibatan, komunikasi terbuka, nilai etika, dukungan sosial, dan orientasi hasil berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, terutama di sektor publik versus swasta. Alamsyah *et al.* (2024) dan Fitri & Indra (2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif meningkatkan pemenuhan dan motivasi, dengan statistik yang signifikansi tinggi. Meskipun demikian, penelitian ini jarang mengintegrasikan budaya dengan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga muncul celah dalam pemahaman interaksi secara simultan.

Reward, sebagai sistem yang diberikan untuk memperkuat perilaku positif, berasal dari teori penguatan Skinner pada tahun 1950-an, yang diterapkan dalam konteks organisasi oleh para peneliti seperti Hasani *et al.* (2023) dan Purnomo (2021). Mereka menemukan bahwa imbalan finansial seperti bonus dan non-finansial seperti pengakuan publik dan kesempatan pengembangan, secara signifikan meningkatkan disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan oleh Wibowo dkk. (2022) dan Lestari & Karneli (2024). Agyekum (2021) dalam konteks pendidikan juga mengonfirmasi bahwa reward mendorong motivasi intrinsik. Namun, penelitian ini sering berdiri sendiri, tanpa digabungkan dengan keseimbangan kehidupan kerja atau budaya organisasi, sehingga kurang menjelaskan dinamika holistik. Secara keseluruhan, literatur menunjukkan konsistensi bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, yang didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap aturan, waktu pengelolaan, dan tanggung jawab Suhartini & Rahman (2021). Namun, celah utama terletak pada kurangnya eksplorasi interaksi simultan variabel ketiga, terutama dalam konteks perusahaan kecil seperti CV. Hivenley, di mana kebijakan implementasi sering tidak sesuai teori. Celah ini penting untuk diatasi karena dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana kombinasi faktor tersebut mengatasi masalah disiplin rendah, yang berdampak pada produktivitas dan keinginan bisnis. Berdasarkan dasar teoritis ini, hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

2.1 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Work Discipline

Mencapai keseimbangan antara tugas profesional dan kehidupan pribadi sangatlah penting dalam memainkan peran krusial dalam membentuk tingkat disiplin para karyawan. Ketika karyawan merasa mampu mengatur waktu antara tugas kantor dan urusan personal secara efektif, mereka biasanya lebih

RESEARCH ARTICLE

bersemangat dan setia untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan disiplin. Dengan demikian, hipotesis yang dapat diajukan adalah: H1: Work-Life Balance berpengaruh secara positif terhadap Work Discipline.

2.2 Pengaruh Organizational Culture terhadap Work Discipline

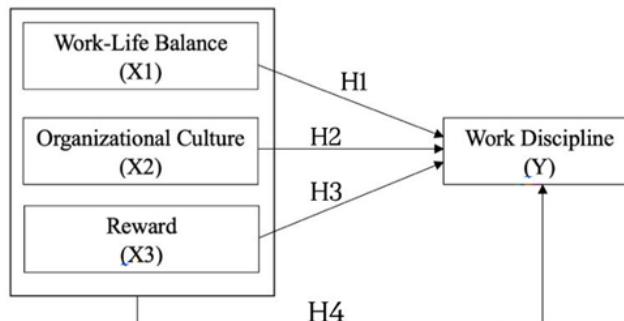
Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana nilai-nilai dan norma-norma yang dianut oleh organisasi mendorong karyawan untuk berperilaku disiplin. Budaya yang menghargai kerja keras, kolaborasi, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang dapat diajukan adalah: H2: Organizational Culture berpengaruh secara positif terhadap Work Discipline.

2.3 Pengaruh Reward terhadap Work Discipline

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian dan kinerja yang baik dapat berfungsi sebagai motivator yang kuat. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk menjaga disiplin dalam pekerjaan mereka, karena mereka ingin mempertahankan atau meningkatkan status dan penghargaan yang telah mereka terima. Dengan demikian, hipotesis yang dapat diajukan adalah: H3: Reward berpengaruh secara positif terhadap Work Discipline.

2.4 Pengaruh Work-Life Balance, Organizational Culture, dan Reward terhadap Work Discipline

Dengan mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, membangun budaya organisasi yang positif, serta menerapkan sistem penghargaan yang efektif, organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk berperilaku disiplin. Oleh karena itu, tujuan dari kajian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh masing-masing faktor tersebut serta interaksinya terhadap disiplin kerja, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang dapat diajukan adalah: H4: Work-Life Balance, Organizational Culture, dan Reward berpengaruh secara positif dan simultan terhadap Work Discipline.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- Y : Variabel Dependen (Work Discipline)
- X1 : Variabel Independen (Work-life Balance)
- X2 : Variabel Independen (Organizational Culture)
- X3 : Variabel Independen (Reward)

Berdasarkan gambar diatas, dapat diuraikan apakah terdapat pengaruh secara parsial work-life balance terhadap work discipline, organizational culture terhadap work discipline, dan reward terhadap work discipline, serta pengaruh secara simultan work-life balance, organizational culture, dan reward terhadap work discipline.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk menguji Work-Life Balance, Organizational Culture, dan Reward terhadap Work Discipline pada CV. Hivenley, yang berlokasi di Kalakijo, Guwosari, Pajangan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Objek penelitian adalah 81 karyawan perusahaan, yang dipilih melalui sampel jenuh untuk cakupan yang komprehensif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan melalui Google Forms pada tanggal 9 Juli 2025, dengan tingkat respons 100%. Desain penelitian ini bersifat eksplanatif, dengan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis yang ada. Variabel-variabel dioperasionalkan sebagai berikut: Work-Life Balance (independen) diukur berdasarkan keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan; Organizational Culture (independen) diukur berdasarkan inovasi, keterlibatan, komunikasi, etika, dukungan, dan orientasi hasil; Reward (independen) diukur berdasarkan penghargaan finansial, pengakuan publik, pengembangan karier, dan fasilitas; Work Discipline (dependen) diukur berdasarkan kualitas, kehadiran, kepatuhan prosedur, dan manajemen waktu. Indikator yang digunakan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Analisis data melibatkan evaluasi outer model untuk validitas dan reliabilitas, dan inner model untuk hubungan struktural. Validitas konvergen dinilai melalui pemuatan faktor ($>0,60$) dan AVE ($>0,50$); validitas diskriminan melalui pemuatan silang dan akar kuadrat AVE; reliabilitas melalui Cronbach's Alpha ($>0,60$) dan reliabilitas komposit ($>0,70$). Hipotesis diuji menggunakan koefisien jalur, statistik-t ($>1,96$), dan nilai-p ($<0,05$). Kesesuaian model dievaluasi dengan R^2 untuk daya penjelasan.

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Work-Life Balance	Work-Life Balance diukur melalui persepsi karyawan tentang kemampuan mereka untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan individu dan keluarga.	- <i>Time balance</i> - <i>Involvement balance</i> - <i>Satisfaction balance</i>
2.	Organizational Culture	Budaya organisasi diukur melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung oleh anggota organisasi.	- Inovasi dan kreativitas - Keterlibatan karyawan - Komunikasi terbuka - Nilai dan etikad - Dukungan sosial - Orientasi hasil
3.	Reward	Reward diukur melalui persepsi karyawan tentang imbalan yang diterima dari perusahaan, baik finansial maupun non-finansial.	- Penghargaan finansial - Pengakuan <i>public</i> - Kesempatan untuk pengembangan karir - Fasilitas dan tunjangan
4.	Work Discipline	Disiplin Kerja diukur melalui sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi.	- Kehadiran dan keterlambatan - Kualitas pekerjaan - Kepatuhan terhadap prosedur - Kemampuan mengelola waktu

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 81 karyawan CV. Hivenley tanpa kecuali karena sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Penggunaan google formulir untuk metode kuesioner berfungsi untuk mengisi data dengan mudah dan efektif (Widianingrum & Djastuti, 2019). Dengan menggunakan skala likert 1-5 dapat membantu mempermudah pengumpulan data responden. Dari 81 responden yang diberikan link google formulir untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 81 responden memberikan jawaban yang lengkap, sehingga diperoleh respon rate sebesar 100%. Respon rate ini dianggap memadai untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
<i>Work-Life Balance (X1)</i>	X1_1	0,791	0,60	Valid
	X1_2	0,852	0,60	Valid
	X1_3	0,822	0,60	Valid
	X1_4	0,767	0,60	Valid
	X1_5	0,818	0,60	Valid
	X1_6	0,756	0,60	Valid
<i>Organizational Culture (X2)</i>	X2_1	0,652	0,60	Valid
	X2_2	0,724	0,60	Valid
	X2_3	0,711	0,60	Valid
	X2_4	0,811	0,60	Valid
	X2_5	0,788	0,60	Valid
	X2_6	0,747	0,60	Valid
	X2_7	0,707	0,60	Valid
	X2_8	0,782	0,60	Valid
	X2_9	0,745	0,60	Valid
	X2_10	0,728	0,60	Valid
<i>Reward (X3)</i>	X3_1	0,751	0,60	Valid
	X3_2	0,758	0,60	Valid
	X3_3	0,726	0,60	Valid
	X3_4	0,731	0,60	Valid
	X3_5	0,721	0,60	Valid
	X3_6	0,714	0,60	Valid
	X3_7	0,780	0,60	Valid
	X3_8	0,731	0,60	Valid
<i>Work Discipline (Y)</i>	Y_1	0,716	0,60	Valid
	Y_2	0,715	0,60	Valid
	Y_3	0,725	0,60	Valid
	Y_4	0,717	0,60	Valid
	Y_5	0,823	0,60	Valid
	Y_6	0,742	0,60	Valid
	Y_7	0,795	0,60	Valid
	Y_8	0,707	0,60	Valid

Sesuai dengan hasil analisis data dengan metode PLS-SEM yang tercantum dalam tabel 2 di atas, terlihat bahwa mayoritas indikator pada keempat variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai loading diatas 0.60. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa indikator dengan nilai loading diatas 0.60

RESEARCH ARTICLE

mencerminkan tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi kriteria *convergent validity*. Sebaliknya, indikator yang nilainya kurang dari 0.60 menunjukkan validitas rendah, sehingga disarankan untuk dihilangkan dari model dan diperlukan penghitungan kembali untuk mencapai nilai yang berada diatas 0.60.

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan

Indikator	Work-Life Balance (X1)	Organizational Culture (X2)	Reward (X3)	Work Discipline (Y)
X1_1	0,791	0,428	0,145	0,442
X1_2	0,852	0,179	0,179	0,459
X1_3	0,822	0,232	0,232	0,495
X1_4	0,767	0,121	0,121	0,484
X1_5	0,818	0,380	0,380	0,400
X1_6	0,756	0,279	0,279	0,427
X2_1	0,266	0,652	0,362	0,312
X2_2	0,324	0,724	0,363	0,502
X2_3	0,372	0,711	0,489	0,368
X2_4	0,473	0,811	0,389	0,508
X2_5	0,289	0,788	0,489	0,428
X2_6	0,360	0,747	0,503	0,477
X2_7	0,417	0,707	0,368	0,413
X2_8	0,566	0,782	0,282	0,484
X2_9	0,317	0,745	0,274	0,396
X2_10	0,382	0,728	0,357	0,378
X3_1	0,228	0,471	0,751	0,445
X3_2	0,226	0,424	0,758	0,344
X3_3	0,060	0,263	0,726	0,302
X3_4	0,074	0,233	0,731	0,295
X3_5	0,218	0,337	0,721	0,363
X3_6	0,186	0,451	0,714	0,334
X3_7	0,287	0,400	0,780	0,433
X3_8	0,255	0,432	0,731	0,434
Y_1	0,253	0,404	0,364	0,716
Y_2	0,271	0,404	0,358	0,715
Y_3	0,283	0,393	0,323	0,725
Y_4	0,447	0,429	0,352	0,717
Y_5	0,530	0,429	0,443	0,823
Y_6	0,462	0,636	0,488	0,742
Y_7	0,602	0,407	0,375	0,795
Y_8	0,393	0,306	0,268	0,707

Berdasarkan analisis cross-loading yang pada tabel 3, terlihat bahwa semua indikator variabel penelitian menunjukkan korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk aslinya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini telah memenuhi standar validitas diskriminan dengan baik, di mana indikator terhadap variabel terkaitnya secara signifikan lebih unggul daripada terhadap variabel lainnya. Metode lain untuk mengukur *Discriminant Validity* yaitu dengan menggunakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 4. Uji AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,642	Valid
Organizational Culture (X2)	0,549	Valid
Reward (X3)	0,546	Valid
Work Discipline (Y)	0,553	Valid

Dari Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1), *Organizational Culture* (X2), *Reward* (X3) dan *Work Discipline* (Y) memiliki nilai AVE di atas nilai 0,5, yang berarti variabel tersebut valid.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
Work-Life Balance (X1)	0,888	0,890	0,915
Organizational Culture (X2)	0,908	0,914	0,924
Reward (X3)	0,882	0,888	0,906
Work Discipline (Y)	0,885	0,896	0,908

Dari tabel 5. ditunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60 dan nilai dari *Composite Reliability* berada diatas 0,70, yang dapat diartikan bahwa data tersebut reliabel.

Tabel 6. Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Work Discipline (Y)	0,496	0,476

Berdasarkan data pada Tabel 6. di atas, bahwa nilai R-Square untuk variabel *Work Discipline* (Y) adalah 0,496. Nilai ini menjelaskan bahwa persentase besarnya *Work Discipline* (Y) dapat dijelaskan oleh *Work-Life Balance* (X1), *Organizational Culture* (X2) dan masa *Reward* (X3) secara simultan sebesar 49,6 %.

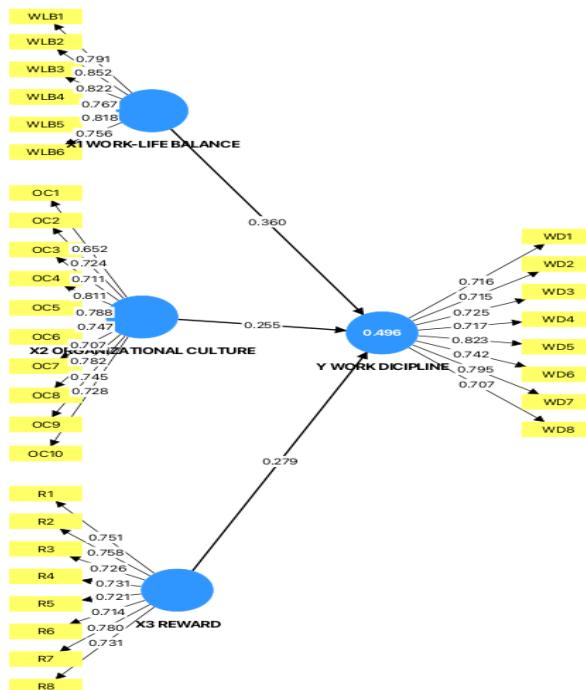
Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work-Life Balance (X1) -> Work Discipline (Y)	0,360	0,371	0,094	3,383	0,000
Organizational Culture (X2) -> Work Discipline (Y)	0,225	0,225	0,113	2,248	0,025
Reward (X3) -> Work Discipline (Y)	0,279	0,283	0,115	2,427	0,015

Analisis *bootstrapping* dari model struktural PLS-SEM, sebagaimana dirangkum dalam tabel hasil, memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika pengaruh variabel independen terhadap disiplin kerja (Y). Dengan ambang signifikansi 5% atau nilai *P-Values* < 0,05 dan *t-kritis* > 1,96 sehingga seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Analisis data menggunakan SmartPLS menunjukkan konstruk yang valid dan reliabel. Semua indikator memenuhi validitas konvergen (loading >0,60), validitas diskriminan (loading silang lebih tinggi untuk konstruk sendiri), dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha* >0,88, reliabilitas komposit >0,90). Nilai AVE melebihi 0,50, yang mengonfirmasi validitas konstruk.

RESEARCH ARTICLE

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan *work-life balance* secara signifikan meningkatkan *work discipline* ($\beta=0,360$, $p<0,001$), sejalan dengan Rahmadhani, (2020) dan Wahyudi *et al.*, (2024), karena karyawan yang seimbang menunjukkan fokus dan tanggung jawab yang lebih baik. *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Work Discipline* ($\beta=0,225$, $p=0,025$), hal ini sejalan dengan pendapat Franklin & Pagan, (2019) dan Alamsyah *et al.*, (2024), di mana budaya yang positif mendorong kepatuhan. *Reward* meningkatkan *Work Discipline* ($\beta=0,279$, $p=0,015$), konsisten dengan pernyataan yang diberikan Hasani *et al.*, (2023) dan Purnomo (2021), karena *reward* memotivasi kepatuhan. Secara simultan, variabel-variabel tersebut menjelaskan 49,6% varians disiplin, yang menunjukkan efikasi strategi terintegrasi.



Gambar 2. Model Struktural

Model ini menggambarkan hubungan, *work discipline* dengan *work-life balance* menunjukkan efek langsung yang paling kuat, menekankan intervensi holistik untuk CV. Hivenley.

4.2 Pembahasan

Penelitian yang dilakukan di CV. Hivenley melibatkan 81 responden dengan tingkat respon 100%, yang menunjukkan partisipasi penuh dan data yang lengkap untuk dianalisis. Karakteristik responden didominasi oleh perempuan (55,6%) dan mayoritas berusia 20-30 tahun (80,2%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SLTA sederajat (71,6%) dan telah bekerja selama 1-5 tahun (77,8%). Profil ini mencerminkan kelompok karyawan muda dengan latar belakang pendidikan menengah dan pengalaman kerja yang relatif singkat, yang menjadi konteks penting dalam memahami dinamika disiplin kerja di lingkungan penelitian. Pengujian outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Work-Life Balance, Organizational Culture, Reward, dan Work Discipline memiliki nilai loading factor di atas 0,60, yang menunjukkan validitas konvergen yang kuat. Uji diskriminan melalui cross-loading dan nilai AVE memperkuat validitas konstruk, dengan setiap indikator lebih kuat berasosiasi dengan konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lain. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability juga menunjukkan nilai di atas ambang batas (0,60 dan 0,70), sehingga instrumen penelitian dapat dianggap konsisten dan reliabel.

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SmartPLS, ditemukan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Work Discipline dengan koefisien 0,360 ($t = 3,383$; $p = 0,000$). Karyawan di CV. Hivenley yang mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi, sesuai dengan teori kesejahteraan holistik yang menyoroti pentingnya keseimbangan hidup dalam meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Selain itu, Organizational Culture juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Discipline dengan koefisien 0,225 ($t = 2,248$; $p = 0,025$), di mana budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai disiplin. Reward juga berpengaruh positif terhadap Work Discipline, dengan koefisien 0,279 ($t = 2,427$; $p = 0,015$), menunjukkan bahwa penghargaan sebagai motivasi ekstrinsik efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Secara keseluruhan, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,496 menunjukkan bahwa sekitar 50% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel Work-Life Balance, Organizational Culture, dan Reward secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi besar dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Secara teoritis, ini sesuai dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pendekatan terpadu untuk meningkatkan disiplin kerja. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, budaya organisasi yang kuat, dan sistem reward yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk disiplin kerja yang optimal.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di CV. Hivenley, baik secara parsial maupun simultan. Work-life balance mendorong motivasi melalui tuntutan yang seimbang, budaya organisasi membangun disiplin melalui nilai-nilai bersama, dan penghargaan memperkuat perilaku melalui insentif. Secara kolektif, ketiganya menjelaskan hampir 50% varians disiplin kerja, yang menggarisbawahi pentingnya manajemen yang terpadu untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

6. Referensi

- Agyekum, S. (2021). The effects of rewards and punishments on discipline and motivation in adolescence. *Journal of Adolescent Psychology*, 45(2), 123–145. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Alamsyah, R., Aprianti, K., & Julaiha. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Bima: Budaya *Journal of Mandalika Literature*, 5(3), 599–606.
- Arfan, M. N., & Trisninaawati, T. (2023). Pengaruh knowledge sharing dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 65. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2746>.
- Azizah, N., Wahyudi, W., & Luhur, U. B. (2024). Pengaruh work life balance, reward, dan pengawasan terhadap disiplin kerja. 2(4), 95–103.
- Fitri, R., & Indra. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja tenaga honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 5(2), 175–182. <https://doi.org/10.15642/japi.2023.5.2.175-182>.

RESEARCH ARTICLE

- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2019). Organization culture as an explanation for employee discipline practices. *Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52–73. <https://doi.org/10.1177/0734371X05277335>.
- Hasani, M. R. F., Sutrisna, A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 307–326. <https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i4.414>.
- Lestari, I. P., & Karneli, O. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan Pabrik Buatan Satu (PBS) PT Inti Indosawit Subur Asian Agri Riau. *ECo-Buss*, 7(2), 796–806. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1202>.
- Mutqi, S., Susandy, Lestari, G., & Ayu, I. (2022). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap disiplin kerja (studi kasus pada mahasiswa kelas karyawan semester akhir Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja Subang). 18(02), 85–100.
- Purnomo, S. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Dwida Jaya Tama. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.5678/jmb.2020.10.1.50>.
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh work life balance dan work capability terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>.
- Rahmadhani, T. S. (2020). Pengaruh work life balance terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. 134.
- Wibowo, S. N., Solahudin, A., Haryanto, B. E., & Widawati, Y. (2022). The effect of reward and punishment on work discipline. *Research Trend in Technology and Management*, 1(1), 48–56. <https://doi.org/10.56442/rttm.v1i1.4>.
- Widianingrum, & Djastuti. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 7(2), 169–179. <https://doi.org/10.31289/jime.v7i2.9702>.