

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA INDAH MITRA

Elisabeth Sudarmi

elisabeth@ibn.ac.id

Insititut Bisnis Nusantara

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Worklife Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Indah Mitra. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Jumlah Sampel sebanyak 64 orang.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa dari hasil uji F diketahui *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra. Dari hasil uji T diketahui *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

Kata kunci: *Kinerja, Karyawan, PT. Angkasa Indah Mitra*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Banyak perusahaan saat ini mengkhawatirkan pasar tenaga kerja yang ketat menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk menemukan serta mempertahankan karyawan terbaik. Tantangan terberat yang dihadapi perusahaan saat ini bukan hanya mengelola sumber daya manusia, tetapi juga mempertahankannya untuk tetap bekerja pada perusahaan selama mungkin. Meskipun begitu kesuksesan jangka panjang dari perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya agar tetap bekerja. Seorang karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan dedikasi serta loyalitasnya kepada perusahaan jika perusahaan tersebut memberikan penghargaan sebagai bentuk keadilan. Selain itu, memberikan fasilitas yang diperlukan akan menjadi penunjang penilaian karyawan untuk bertahan di sebuah perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang akan diperoleh apabila dilakukan dengan karakteristik kinerja individu maupun tidak.

Disamping menuntut karyawan untuk dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang harus dicapai, perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya. Banyak profesional dan karyawan yang mengeluh tidak memiliki cukup banyak waktu untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi. *Worklife balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan bahkan dalam dunia perbankan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut (Ricardianto, hal.166, 2010) menjelaskan bahwa *worklife balance* adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Perusahaan berkewajiban untuk menciptakan lingkungan kerja yang menggabungkan nilai dari proses kehidupan karyawan.

Worklife balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *worklife balance* dalam

pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *worklife balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tentunya tidak lepas dari disiplin kerja seorang pegawai. (Hasibuan, hal 193, 2012) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Kedisiplinan juga merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan dari latar belakang tdi atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "**PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA INDAH MITRA**".

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan maslaah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

LANDASAN TEORI

Worklife Balance

Menurut (Ricardianto, hal.166, 2010) keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan faktor lain lingkungan kerja membantu manajer untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan keseimbangan dalam pembahasan lebih luas, yang mana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*worklife balance*) dan hasil kerja.

Indikator Worklife Balance

Empat indikator keseimbangan kehidupan kerja seperti waktu, perilaku, ketegangan, dan energi menjadi dasar bagi Fisher (2009) dalam mengembangkan alat ukur keseimbangan kehidupan kerja. Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan item-item yang digolongkan menjadi empat dimensi (Nurlambang, hal. 130,2016) yaitu:

1. WIPL (Work Interference with Personal Life)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki seseorang.

Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Sebagai contoh ketika seseorang harus bekerja lembur dikarenakan adanya target yang harus diselesaikan, sehingga membuat pekerja menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibayangkan dengan kehidupan pribadinya. Dalam dimensi ini beberapa indikator:

- a. Jumlah lamanya jam bekerja. Lamanya waktu bekerja yang karyawan rasakan.
- b. Waktu bertemu keluarga: waktu bagi individu bersama dengan keluarga, karena individu telah menghabiskan banyak waktu dikantor.

- c. Waktu kehidupan pribadi: waktu bagi individu untuk melakukan aktivitas pribadi, seperti hobi, bermain bersama teman.
2. *PLIW (Personal Life Interference with Work)*.
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat memberikan efek negative atau mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Sebagai contoh ketika individu mengalami masalah terhadap keluarga seperti suami, orang tua, anak maka akan membuat individu tidak fokus dan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga menghambat dalam mengerjakan tugas yang dipenuhi. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:
 - a. Pengambilan keputusan: dalam pengambilan keputusan, apakah kehidupan pribadi dapat memengaruhi individu dalam mengambil keputusan di kantor
 - b. Tanggung jawab terhadap keluarga
 - c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas
 - d. Pola dalam beban kerja: beban kerja yang diberikan perusahaan memberikan beban kepada individu dalam bekerja
 3. *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)*.
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik, membuat individu merasa senang dan merasa cukup atas kehidupan pribadinya, sehingga muncul perasaan positif yang dirasakan ketika berada di tempat kerja, sehingga ketika berada di tempat kerja, individu melakukan pekerjaannya secara maksimal. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu:
 - a. Suasana kerja: keadaan lingkungan kerja yang mendukung individu untuk mencapai dan meningkatkan performanya.
 - b. Hubungan dengan atasan/bawahan: kondisi hubungan individu dengan atasan/bawahan atau rekan kerja yang dapat mendukung individu dalam mencapai performanya.
 - c. Kehidupan sosial diluar pekerjaan: pergaulan yang dimiliki individu apakah bisa membuat individu mampu meningkatkan performanya di kantor.
 4. *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)*
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi. Meskipun persepsi dan penilaian mengenai keseimbangan kehidupan kerja antar satu individu dengan individu yang lain bervariasi tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Sebaliknya, apabila individu mengalami ketidakpuasan serta tidak adanya keseimbangan pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, hal. 825, 2006) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut (Hasibuan, hal. 193, 2012) disiplin merupakan kesadaran serta ketersediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu hal yang berhubungan

dengan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dimana karyawan diharuskan untuk menaati peraturan yang telah di buat tersebut dan harus patuh di dalamnya

Komponen – Komponen Disiplin Kerja

Terdapat lima komponen disiplin kerja menurut (Lijan Poltak Sinambela, hal. 336 2016), yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, tujuan tidak akan tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer. Menurut (Hasibuan, hal. 193 ,2012) menjelaskan kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Indikator Kinerja Pegawai

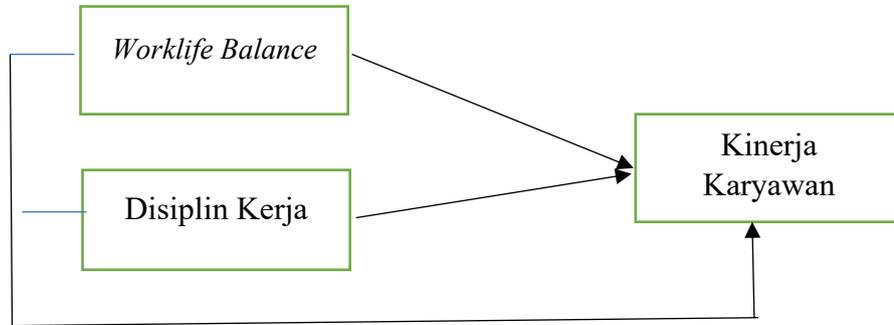
Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, Hal. 10, 2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama
Kerjasama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.
5. Inisiatif

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan

Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang sudah diuraikan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan dalam gambar 1



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra.
- H2 : *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra
- H3 : *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam kegiatan penelitian, terlebih dahulu menentukan metode penelitian yang akan digunakan, Metode penelitian yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat hubungan antara dua variable atau lebih. Seperti hubungan simetris, hubungan kasual, dan interaktif/timbal balik. (Sugiyono, Hal. 63, 2008).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1
Variabel Penelitian**

| Variabel | Indikator | Pernyataan |
|----------------------|-----------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas Kerja | 1 |
| | Kuantitas Kerja | 2 |
| | Tanggung Jawab | 3 |

| | | |
|------------------------------|---|----|
| | Kerjasama | 4 |
| | Inisiatif | 5 |
| <i>Worklife Balance (X1)</i> | <i>Work interference with personal life</i> | 6 |
| | <i>Personal life interference with work</i> | 7 |
| | <i>Personal life enchanment of work</i> | 8 |
| | <i>Work enchancement of personal life</i> | 9 |
| Disiplin Kerja (X2) | Frekuensi kehadiran | 10 |
| | Ketaatan pada peraturan kerja | 11 |
| | Ketaatan pada standar kerja | 12 |
| | Tingkat kewaspadaan tinggi | 13 |
| | Bekerja etis | 14 |

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Dalam hal ini akan dijelaskan mengenai populasi, sampel dan Teknik pengambilan sampling yang akan digunakan, sebagai berikut :

Populasi

Menurut (Sugiyono, Hal. 63, 2008) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Indah Mitra yang berjumlah 64 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nonprobability sampling, yaitu pengambilan sampel tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsure atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus. (Sugiyono, Hal. 63, 2008) mendefinisikan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini mengambil karyawan PT. Angkasa Indah Mitra yang berjumlah 64 Orang.

Metode Analisis Data

Metode dan sistematika analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas dan Uji Rebiabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. (Sugiyono, Hal. 63, 2008). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r product moment. Jika r hitung $>$ r product moment maka pernyataan tersebut dikatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono, Hal. 110 [8]. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam pengujian ini data diolah menggunakan *software* SPSS 16.0 dengan menguji *Statistic Crobach's Alpha*.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variable, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variable atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable depende. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independe dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistic sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistic jika kejadian tersebut hamper tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batal probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Uji F

Uji F pada dasarnya untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Hipotesis Uji F

Ho : $b_1=b_2 = 0$ *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra.

H1 : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra.

Uji T

Uji t ini digunakan untuk menunjukkan apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis uji t

Ho : $b_1 = 0$, *Worklife Balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

H1 : $b_1 \neq 0$, *Worklife Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

Ho : $b_2 = 0$, Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

H1 : b2 ≠ 0, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > 0,361

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

| No | Variabel/indikator | Kriteria | | Keterangan |
|-------------------------|--------------------|----------|---------|------------|
| | | r hitung | r tabel | |
| <i>Worklife Balance</i> | | | | |
| 1 | X1.1 | 0,824 | 0,361 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,880 | 0,361 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,564 | 0,361 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,741 | 0,361 | Valid |
| Disiplin Kerja | | | | |
| 1 | X2.1 | 0,658 | 0,361 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,838 | 0,361 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,732 | 0,361 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,766 | 0,361 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,876 | 0,361 | Valid |
| Kinerja | | | | |
| 1 | Y.1 | 0,635 | 0,361 | Valid |
| 2 | Y.2 | 0,549 | 0,361 | Valid |
| 3 | Y.3 | 0,762 | 0,361 | Valid |
| 4 | Y.4 | 0,406 | 0,361 | Valid |
| 5 | Y.5 | 0,441 | 0,361 | Valid |

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,361.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|----------|---------|------------|
|----|----------|----------|---------|------------|

| | | | | |
|---|---|-------|-------|----------|
| 1 | <i>Worklife Balance</i> (X ₁) | 0,882 | 0,361 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (X ₂) | 0,904 | 0,361 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,750 | 0,361 | Reliabel |

Analisis Pengaruh *Worklife Balance* Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

Untuk melihat seberapa erat hubungan pengaruh *Worklife Balance* Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS versi 16 dengan menggunakan tingkat kesalah yaitu 5%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur dan menguji faktor-faktor terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari variable *Worklife Balance* (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 16 dengan hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada table 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Output SPSS Coefficient
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.807 | 2.228 | | 4.402 | .000 |
| | WORKLIFE | .183 | .090 | .230 | 2.034 | .046 |
| | DISIPLIN | .400 | .103 | .440 | 3.888 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari output SPSS pada tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi adalah :
 $Y = 9,807 + 0,183 X_1 + 0,400 X_2$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat di jelaskan seperti dibawah ini :

1. Nilai konstanta sebesar 9,807 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *Worklife Balance* dan Disiplin Kerja maka kinerja karyawan sebesar 9,807.
2. Nilai koefisien regresi b₁ sebesar 0,183 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada *Worklife Balance* akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,183 dengan asumsi bahwa X₂ konstan.
3. Nilai koefisien regresi b₂ sebesar 0,400 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada Disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,400 dengan asumsi bahwa X₁ konstan.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16, maka didapat hasil output sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .566 ^a | .320 | .298 | 1.64254 |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, WORKLIFE

Besarnya koefisien determinasi menggunakan adjusted R Square sebesar 0,298 yang berarti variabilitas variable Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *Worklife Balance* dan Disiplin Kerja adalah sebesar 29,8 % sedangkan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh variable lain.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan uji F yang artinya apakah *Worklife Balance* dan Disiplin Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Langkah – langkah pengujian terhadap *Worklife Balance* (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah :

1. Menentukan hipotesis
 H0: $b_1=b_2= 0$ *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra
 H1 : $b_1\neq b_2\neq 0$ *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra
2. Menentukan Nilai F tabel
 F tabel dengan dk pembilang $(k - 1) = 3 - 1 = 2$ dan dk penyebut $(n - k - 1) = 64 - 2 - 1 = 61$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan tingkat signifikan 5% maka didapat F tabel adalah 3,14.
3. Menentukan F hitung
 Berikut adalah data pengolahan SPSS uji F pada tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6
Hasil Output SPSS Anova
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 77.535 | 2 | 38.768 | 14.369 | .000 ^a |
| | Residual | 164.574 | 61 | 2.698 | | |
| | Total | 242.109 | 63 | | | |

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, WORKLIFE

b. Dependent Variable: KINERJA

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan
 Nilai F hitung 14,369 > F tabel 3,14 atau nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berarti *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

4.6.1 Uji T

Uji T adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai – nilai koefisien b1 dan b2 persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel *Worklife Balance* dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tes pengujian ini di lakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang di tolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$) = $64 - 2 - 1 = 61$

Berikut langkah – langkah pengujian terhadap Kompensasi, Penghargaan, dan Pengembangan Karier sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

Ho : $b_1 = 0$, *Worklife Balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

H1 : $b_1 \neq 0$, *Worklife Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

Ho : $b_2 = 0$, Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

H1 : $b_2 \neq 0$, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra.

Menentukan nilai t tabel

Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah $\alpha 5\%$ (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan ($df = n - k - 1$) = $64 - 2 - 1 = 61$ maka nilai tersebut adalah 1,980.

3. Menentukan nilai t hitung

Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Output SPSS Coefficient
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.807 | 2.228 | | 4.402 | .000 |
| | WORKLIFE | .183 | .090 | .230 | 2.034 | .046 |
| | DISIPLIN | .400 | .103 | .440 | 3.888 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh t hitung untuk variabel *Worklife Balance* adalah 2,034 dan variabel Disiplin Kerja adalah 3,888

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan :

a. Nilai t hitung dari b1 adalah $2,034 > 1,980$ atau nilai Signifikansi $0,046 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya *Worklife Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

b. Nilai t hitung dari b2 adalah $3,888 > 1,980$ atau nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan pembahasan diatas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Dari hasil F hitung $14,369 > F$ tabel $3,14$ atau nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti *Worklife Balance* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra
2. Dari hasil uji Nilai t hitung dari b1 adalah $2,034 > 1,980$ atau nilai Signifikansi $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *Worklife Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra. Nilai t hitung dari b2 adalah $3,888 > 1,980$ atau nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Indah Mitra

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurlambang, I. 2016. *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk)*. [Skripsi]. Jakarta (ID): Universitas Mercu Buana .
- Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya*, Bandung, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008