

## Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perum Bulog Kantor Wilayah Bengkulu

Roman Destian Pahreri<sup>1</sup>, Fauzan<sup>2</sup>, Markoni<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Prof.DR. Hazairin SH

romandestian11@gmail.com<sup>1</sup>, fauzanunihaz@gmail.com<sup>2</sup>, markoniaswan@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance and work discipline partially and simultaneously on the performance of employees of Perum BULOG Bengkulu Regional Office. The population used is employees of the Bengkulu Regional Perum BULOG company with a total population of 32 employees. The nature of the research used is (explanatory research). Sampling in this study was carried out with a saturated sample technique which means that every employee of Perum BULOG Bengkulu Regional Office became a research sample and with sampling using questionnaires that were ready to be distributed, documentation techniques, and library techniques as a basis for sampling. Data research methods in this study are research instruments in the form of validity tests and reliability tests, data analysis techniques including classical assumption tests in the form of multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and normality tests. Continued to test multiple linear regression and hypothesis testing. The results of the research obtained that the first hypothesis of work life balance has no partial effect on employee performance at the Perum Bulog Regional Office of Bengkulu, the second hypothesis of work discipline has a partial positive effect on employee performance at the Perum Bulog Regional Office of Bengkulu and the third hypothesis of work life balance and work discipline have a simultaneous effect on employee performance at the Perum Bulog Regional Office of Bengkulu.*

**Keywords :** *work life balance, work discipline, employee performance.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kanwil Bengkulu. Adapun populasi yang digunakan adalah karyawan dari perusahaan Perum BULOG Kanwil Bengkulu dengan jumlah populasi sebanyak 32 Karyawan. Sifat penelitian yang digunakan adalah (*explanatory research*). Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan Teknik sampel jenuh yang berarti setiap karyawan Perum BULOG Kanwil Bengkulu menjadi sampel penelitian dan dengan pengambilan sampel menggunakan kuisisioner yang siap dibagikan, teknik dokumentasi, dan teknik kepustakaan sebagai landasan pengambilan sampel. Metode penelitian data pada penelitian ini adalah instrumen penelitian yang berupa uji validitas dan uji realibilitas, teknik analisa data meliputi uji asumsi klasik berupa uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Dilanjutkan untuk menguji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Pengujian data akan diolah menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa hipotesis pertama keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perum bulog kanwil bengkulu, berikut hipotesis kedua disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di perum bulog kanwil bengkulu dan hipotesis ketiga keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di perum bulog kanwil bengkulu.

**Kata kunci :** keseimbangan kehidupan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan

dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan & Silvya, 2019) dengan manajemen sumber daya manusia secara tidak langsung dilakukannya agar kinerja perusahaan berjalan secara efisien dan optimal. Berdasarkan pengertian yang diberikan oleh Hasibuan bahwasanya manajemen sumber daya manusia yang mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja agar efektif yang salah satunya ialah tujuan pada karyawan yakni kinerja karyawan itu sendiri. Keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan yang baik menurut (Mardiani & Widiyanto, 2021) akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi. Semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas kinerja karyawan yang baik dan pada akhirnya keseimbangan kehidupan kerja ini akan bermanfaat bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan (Fazrina, 2018). Disiplin kerja yang ada pada sumber daya manusia suatu perusahaan menggambarkan bagaimana manajerial mengelola sumber daya manusia yakni karyawan dengan cara yang efektif atau tidak dimana seperti diketahui bahwasanya tujuan dari manajemen SDM ialah mengelola SDM seefektif mungkin. Semakin disiplin karyawan di suatu perusahaan maka akan semakin efektif perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan hal ini karena adanya disiplin waktu yang terjadi sehingga efisiensi pekerjaan tercapai dan tujuan yang di capai juga efektif dan optimal. Disiplin kerja sebagai salah satu syarat yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Pangarso & Susanti, 2016) mengatakan disiplin adalah keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan dalam lingkungan kerja ketika terjadi ada pembagian kerja yang jelas kepada semua karyawan, sehingga setiap karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Pembagian tugas dan kewajiban yang jelas membuat keseimbangan kehidupan kerja menjadi baik dan pada akhirnya mendukung kinerja yang baik pada karyawan. Keberhasilan dalam melakukan manajemen sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan terlebih pada konteks ini dengan melakukan kebijakan yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja serta disiplin kerja. Kebijakan perusahaan mengenai keseimbangan kehidupan karyawan dan disiplin kerja karyawan sudah banyak dilakukan dalam bentuk kebijakan penerapan pekerjaan yang dapat dilakukan dimanapun atau *work from anywhere*, seperti perusahaan skala global AlpacaDB dan Velocity global (Hamdani, 2023) serta perusahaan skala nasional seperti *eFisehery*, BliBli, dan Rans (Anjani, 2022).

## TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja organisasi, bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM mencakup berbagai fungsi seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan

manfaat, serta hubungan karyawan. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019)

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, kehadiran, dan sikap terhadap pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan dari manajemen. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan sering dievaluasi melalui penilaian kinerja yang bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, memberikan umpan balik, dan menetapkan tujuan pengembangan untuk peningkatan kinerja di masa depan. kinerja adalah output yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan job desc masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Asari, 2022).

## **Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Keseimbangan kehidupan kerja, atau *work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat membagi waktu dan energinya secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini mencakup kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab profesional mereka sekaligus menikmati kehidupan pribadi yang memuaskan, yang mencakup waktu untuk keluarga, teman, hobi, dan kegiatan relaksasi. Menurut (Greenhaus & Beutell, 2015) keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga tanpa konflik yang berlebihan. Ini berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik membantu individu mengurangi stres, meningkatkan kepuasan hidup, dan meningkatkan produktivitas serta kinerja di tempat kerja.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu, konsisten, dan sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini melibatkan komitmen terhadap jadwal kerja, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta kepatuhan terhadap kebijakan dan kode etik perusahaan. Menurut (M. Hasibuan, 2017) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manager untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memenuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting untuk menjaga efektivitas operasional, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan

meminimalkan konflik serta kesalahan kerja.

## METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*, penelitian yang menjelaskan dan menekankan pada hubungan atau pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari *explanatory research* adalah untuk menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian beberapa hipotesis (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan Data primer dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner dan sumber data diambil dari karyawan BULOG Kanwil Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini yang menjadi karyawan BULOG Kanwil Bengkulu yang memiliki sampel 32 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik sampel jenuh yang berarti setiap karyawan Perum BULOG Kanwil Bengkulu menjadi Sampel penelitian dan mengisi kuisisioner yang disebar. Metode penelitian data pada penelitian ini adalah instrumen penelitian yang berupa uji validitas dan uji realibilitas, teknik analisa data meliputi uji asumsi klasik berupa uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Dilanjutkan untuk menguji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Pengujian data akan diolah menggunakan software SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum

Perum Bulog adalah salah satu perusahaan yang dimiliki oleh negara yang disebut dengan BUMN, Perum Bulog merupakan perusahaan yang bergerak dibidang logistic baik itu logistic bahan makanan sampai dengan bahan pertanian. Perum BULOG didirikan pada 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967. Tujuan pembentukannya adalah untuk mengamankan penyediaan panganan dan menstabilkan harga beras dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Pada 21 Januari 1969, tugas Perum BULOG direvisi dengan Keppres No. 39 Tahun 1969, yang menambahkan fokus pada stabilisasi harga beras. Perum Bulog dalam melaksanakan operasional selain memiliki kantor operasional utama Perum Bulog juga memiliki kantor operasional di setiap daerah yang disebut dengan kantor wilayah yang lebih lanjut disebut dengan KANWIL, salah satu kantor wilayah Perum Bulog adalah Kantor Wilayah Bengkulu. Alamat kantor Perum BULOG wilayah Bengkulu: Jalan Pembangunan No. 5, Bengkulu. Fokus kegiatan di wilayah ini meliputi usaha logistik/pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan, dan usaha eceran.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

#### HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL

Variabel	R <sub>hit</sub>	R <sub>tab</sub>	Ket
X1			

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1134 - 1147 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i4.395

1	0,6	>	0,33	Valid
89			8	
2	0,7	>	0,33	Valid
03			8	
3	0,4	>	0,33	Valid
39			8	
4	0,8	>	0,33	Valid
91			8	
5	0,4	>	0,33	Valid
39			8	
6	0,3	>	0,33	Valid
84			8	
7	0,6	>	0,33	Valid
01			8	
8	0,4	>	0,33	Valid
05			8	
X2				
1	0,4	>	0,33	Valid
45			8	
2	0,5	>	0,33	Valid
38			8	
3	0,4	>	0,33	Valid
54			8	
4	0,6	>	0,33	Valid
03			8	
5	0,6	>	0,33	Valid
90			8	
6	0,4	>	0,33	Valid
16			8	
7	0,7	>	0,33	Valid
08			8	
8	0,7	>	0,33	Valid
22			8	
9	0,7	>	0,33	Valid
08			8	
10	0,5	>	0,33	Valid
21			8	
Y				
1	0,5	>	0,33	Valid
10			8	
2	0,7	>	0,33	Valid
52			8	

3	0,8	>	0,33	Valid
30			8	
4	0,6	>	0,33	Valid
93			8	
5	0,7	>	0,33	Valid
67			8	
6	0,8	>	0,33	Valid
13			8	
7	0,5	>	0,33	Valid
86			8	
8	0,7	>	0,33	Valid
27			8	
9	0,7	>	0,33	Valid
42			8	
10	0,5	>	0,33	Valid
41			8	

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Rtabel sebesar 0,338 dimana nilai Rtabel sebagai acuan minimum dalam menyimpulkan pertanyaan dalam kuisisioner valid atau tidak jika nilai Rhitung diatas Rtabel maka pertanyaan kuisisioner dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hasil Rhitung dari setiap pertanyaan variabel didapatkan hasil Rhitungyang terkecil 0,384 atau diatas 0,338 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh pertanyaan dalam kuisisioner dinyatakan **VALID**.

## Uji Reliabel

### HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1.	Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,712692	0,6	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,768205	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,881076	0,6	Reliabel

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Dasar pengambilan keputusan dari uji reliabilitas Cronbach alpha menurut (Sujerweni, 2014) ialah suatu kuisisioner dapat dikatakan reliable jika kuisisioner tersebut mendapatkan nilai cronbach alpha diatas angka 0.6. dari data uji reliabilitas kuisisioner penelitian didapatkan hasil dari ketiga variabel berada di angka lebih dari 0.6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kuisisioner **Reliable**.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

#### HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.639	6.412			
	KeseimbanganKehidupanKerja	.178	.157	.164	.798	1.252
	DisiplinKerja	.704	.164	.625	.798	1.252

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Suatu data dapat dikatakan lulus kriteria uji Multikolinieritas jika nilai Tolerance diatas 0.100 dan nilai VIF berada dibawah angka 10.00. berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel diatas didapatkan nilai tolerance variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0.798 dan disiplin kerja sebesar 0.798 dengan nilai VIF pada variabel Keseimbangan kehidupan kerja 1.252 dan disiplin kerja 1.252. dengan nilai tolerance dan VIF yang didapat maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak ada gejala multikolinieritas atau lulus Uji.

## Uji Normalitas

### HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84468778
Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.095
	Negative	-.157
Test Statistic		.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043 <sup>c</sup>

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Setelah dilakukan uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil signifikan 0.043 yang berada dibawah 0.05 sehingga data tidak lulus Uji Normalitas dan diperlukan transformasi data.

### HASIL UJI NORMALITAS SETELAH TRANSFORMASI

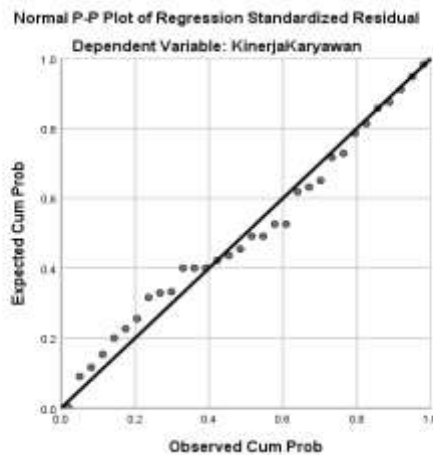
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87062584
Most Extreme Differences	Absolute	.098

	Positive	.098
	Negative	-.092
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Setelah dilakukan transformasi data maka didapatkan hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov sebesar 0.200 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari angka 0.05 sehingga dapat disimpulkan data telah terdistribusi Normal dan LULUS uji.

## HASIL UJI NORMALITAS

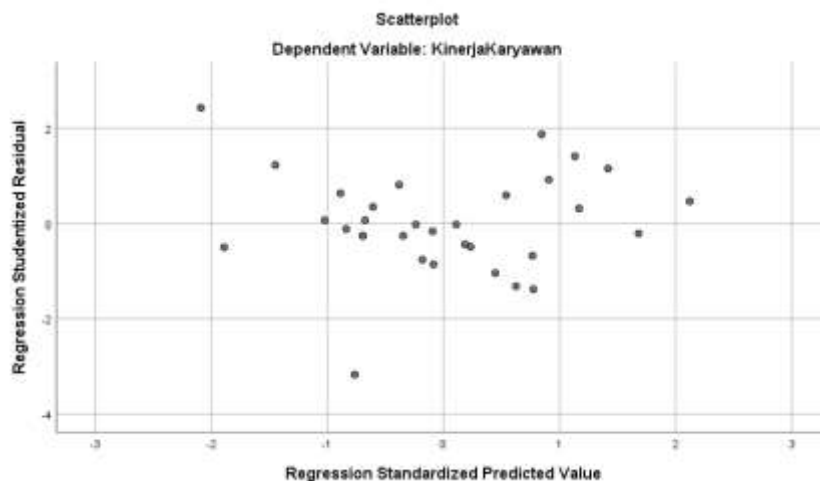


Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Selain dengan Uji Kolmorov-Smirov untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan juga uji normalitas P-P Plot dimana berdasarkan hasil Uji Normalitas P-Plot data telah terdistribusi normal yang di indikasi oleh data yang mengikuti garis horizontal.

## Uji Heteroskedasitas

### HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS.



Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Scatterpot dimana jika data memiliki pola penyebaran tidak terpusat atau berpola dan tersebar diatas serta dibawah nilai 0 disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala Heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data tersebar diaats dan dibawah 0 serta data tidak tersebar terpusat atau berpola sehingga dapat ditarik kesmpulan bahwa data tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas atau lulus Uji.

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.139	4.414		-.484	.632
	T.KeseimbanganKehidupanKerja	.158	.108	.290	1.456	.156
	DisiplinKerja	-.011	.113	-.019	-.096	.924

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Selain dengan Uji Scatterpot dalam melakukan uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glesjer dimana Uji ini mengukur nilai signifikasi constanta dimana jika nilai signifikasi lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan uji tersebut lulus uji. Berdasarkan hasil uji Glesjer didapatkan hasil uji dengan nilai signifikasi variabelkeseimbangan kehidupan kerja dengan nilai 0.156 dan disiplin kerja dengan nilai 0.924 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah lulus Uji Heteroskedastisitas.

## Regresi Linear Berganda

### HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.360	6.451		1.606	.119
	T.KeseimbanganKehidupanKerja	-.127	.148	-.124	-.856	.399
	DisiplinKerja	.846	.163	.752	5.187	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapatkan hasil signifikasi variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0.399 dan variabel disiplin kerja 0.000 dengan arah coefesien keseimbangan kehidupan kerja negative dan disiplin kerja positif.

1. Nilai konstanta = 10.360 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel Keseimbangan

- kerja dan Disiplin kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai efektivitas kerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 10.360
2. Nilai koefisien variabel ( $X_1$ ) bernilai negatif yaitu -0,127 artinya apabila keseimbangan kehidupan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,127 satuan dan satuan dengan asumsi variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) nilainya konstan.
  3. Nilai koefisien variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai positif yaitu 0,864 artinya apabila Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.864 satuan dengan asumsi variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) nilainya konstan.

Berdasarkan uraian tersebut, hal ini berarti terdapat pengaruh negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan dan pengaruh secara positif dari disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi Keseimbangan Kehidupan Kerja semakin rendah kinerja karyawan dan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

#### HASIL UJI HIPOTESIS T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.360	6.451		1.606	.119
	T.KeseimbanganKehidupanKerja	-.127	.148	-.124	-.856	.399
	DisiplinKerja	.846	.163	.752	5.187	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Dari hasil Uji di atas diperoleh hasil bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh secara parsial hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.399 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga disimpulkan tidak terdapat pengaruh dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian pada nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 sehingga disimpulkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji F ( Simultan)

#### HASIL UJI HIPOTESIS F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	256.545	2	128.272	14.562	.000 <sup>b</sup>
	Residual	255.455	29	8.809		
	Total	512.000	31			

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada Uji Anova didapatkan nilai signifikansi regression residual sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 hasil ini menyimpulkan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

## Determinan R-Square

### HASIL UJI R-SQUARE

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.467	2.968

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS 26, 2024

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa R Square sebesar 0.467 atau 46.70% dimana hal ini berarti Variabel dalam penelitian yakni keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 46 % terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan 54 % sisanya dipengaruhi oleh Variabel diluar penelitian.

## PEMBAHASAN

### 1. Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji regresi linear berganda pada uji hipotesis parsial uji t didapatkan hasil bahwa nilai koefisien beta dari Variabel keseimbangan kehidupan kerja negative 0.124 dengan nilai signifikansi 0.399. Nilai signifikansi 0.399 berarti nilai tersebut lebih besar dengan nilai minimum signifikansi diterima yakni 0.05 atau variabel dapat dikatakan berpengaruh jika nilai signifikansi tidak lebih besar dari 0.05 sehingga disimpulkan bahwa hipotesis keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **ditolak**. Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan pada kasus perum Bilog Kanwil Bengkulu memiliki kualitas disiplin kerja yang baik. Jadi karyawan cenderung untuk tidak memperdulikan work life balance dan berfokus pada disiplin kerja sehingga hal ini berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Indrian dkk., 2023), (Rafsanjani et al., 2019) dan (Wambui dkk., 2017) dimana mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan (Rene & Wahyuni, 2018) dan (Dousin et al., 2019) yang mengatakan sebaliknya.

### 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil Regresi linear berganda pada uji parsial t didapatkan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja 0.000 dengan arah koefisien 0.752 pada arah positif. Hasil uji parsial t ini berada dibawah nilai signifikansi 0.05 dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan dengan arah pengrauh positif. Dengan hasil ini disimpulkan bahwa hipotesis kedua bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **diterima**. Pada kasus Perum Bulog Kanwil Bengkulu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dimana semakin disiplin karyawan Perum Bulog Bengkulu maka berakibat pada semakin baik kinerja karyawan dimana jika kita melihat nilai constanta 0.846 yang berarti setiap kenaikan tingkat disiplin sebanyak 1% maka berpengaruh pada kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.846. Disiplin kerja karyawan Perum Bulog Bengkulu merupakan bentuk kemampuan manajerial berkomunikasi dan menerapkan disiplin yang baik dimana pada dasarnya tujuan manjerial ialah untuk meningkatkan kinerja perusahaan, karena Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi mereka harus menerapkan disiplin yang tinggi kepada karyawan dalam bekerja atau melakukan tugas yang diberikan (Arifin & Sasana, 2022). Pegawai yang mempunyai Disiplin yang tinggi akan mematuhi semua peraturan dan akan melaksanakan Tugas-tugasnya dengan penuh tanggungjawab sesuai dengan target atau beban tugas yang di embannya, sehingga semua tugas dapat dilaksanakannya dengan baik dan tepat pada waktunya, atau dengan kata lain pegawai yang disiplin maka kinerja pegawai tersebut juga tinggi (Markoni & Fauzan, 2015)

### **3. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Silmultan Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan Hasil dari uji hipotesis f pada regresi linear berganda didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Hasil uji hipotesis f tersebut dapat diartikan bahwa Variabel keseimbangan Kehidupan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan **Diterima**.

Pada kasus Perum Bulog Kanwil Bengkulu nilai keseimbangan kehidupan kerja dapat berpengaruh secara simultan bersama dengan disiplin kerja meski pada uji secara parsial tidak memiliki pengaruh karena karyawan Perum Bulog Kanwil Bengkulu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga mengesampingkan permasalahan kehidupan pribadi atau tidak terlalu mementingkan keseimbangan kehidupan kerja sehingga tetap memiliki hasil kinerja yang baik. Dengan hasil uji f ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik juga meskipun karyawan memiliki beberapa problematika, karena pada dasarnya disiplin kerja memang memiliki tujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai kinerja perusahaan (Sinambela, 2019) Hasil penelitian bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan didukung oleh beberapa hasil penelitian yang sama seperti penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Afifah, 2021) dan (Meli Noviani, 2021) Tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dany dkk., 2017)

## KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil dan pembahasan Penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Bengkulu
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Bengkulu
3. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil Bengkulu

## SARAN

Berdasarkan Hasil dan pembahasan Penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran, sebagai berikut :

1. Manajemen Perum Bulog Kanwil Bengkulu hendaknya memperhatikan isu keseimbangan kehidupan kerja dan mulai mengambil keputusan karena meskipun tidak terdapat pengaruh, keseimbangan kehidupan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan
2. Manajemen Perum Bulog Kanwil Bengkulu dapat mempertahankan disiplin kerja yang ada ataupun meningkatkan karena disiplin kerja karyawan Bulog dalam keadaan baik dan terbukti meningkatkan kinerja karyawan
3. Manajemen Perum Bulog Kanwil Bengkulu hendaknya memperhatikan lagi kinerja karyawan dan mencari factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diluar keseimbangan kehidupan kerja dan Disiplin kerja karena masih terdapat 54% factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bulog.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2022, April 18). *10 Perusahaan Di Indonesia Ini Menawarkan Sistem Wfa "Work From Anywhere"* Baca Artikel Wolipop, '10 Perusahaan Di Indonesia Ini Menawarkan Sistem Wfa "Work From Anywhere"'. Detik.Com.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Dany, I., Hamidah, A., & Utami, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)/Vol* (Vol. 50, Issue 6).
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance And Satisfaction Among Doctors And Nurses In Malaysia. *International Journal Of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Fazrina, F. N. (2018). *Work-Life Balance: Gimana Menyeimbangkan Kerja Dan Kehidupan*. Brilio.Net.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (2015). Source Of Conflict Between Work And Family. *Academy Of Management Review*, 10, 76–88.
- Hamdani, T. (2023, April 9). *30 Perusahaan Yang Menawarkan Kerja Secara Remote Di*

# Economic Reviews Journal

Volume 3 Nomor 4 (2024) 1134 – 1147 E-ISSN 2830-6449

DOI: 10.56709/mrj.v3i4.395

2023 . Idn Times.

- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Usm*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Pt Bumi Aksara.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Lucy Wambui, M., Caroline Cherotich, B., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects Of Work Life Balance On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning. A Case Study Of Kabarak University. *Kabarak Journal Of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.456>
- Markoni, & Fauzan. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, Sh Bengkulu* (Vol. 4, Issue 2). <http://najasmileforyou.blogspot.com/>
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh WorkLife Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa WorkFrom Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal Of Theory And Applied Management*, 9(2). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance With Job Stress And Job Satisfaction As Intervening Variables. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 1(4), 37–42. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i4.284>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya (Jmbs)* / (Vol. 16, Issue 1). <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>