

**THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, WORK MOTIVATION AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT STAR CONCORD
INDONESIA BRANCH SURABAYA**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT STAR CONCORD INDONESIA
CABANG SURABAYA**

Tasya Angela Putri, Shinta Setia

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya
2019210159@students.perbanas.ac.id , shinta.setia@perbanas.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the Effect of Work Life Balance, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. This study uses employee performance (Y) as the dependent variable and this study uses work life balance (X1), work discipline (X2), work motivation (X3) as independent. The population in this study are permanent employees of PT. Star Concord Indonesia Surabaya branch. The sampling technique to be used is simple probability sampling. The sample consisted of 50 employees aged 24-40 years and a minimum of one year of service. Analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of Warp PLS 8.0. The results of the study show that work life balance has a significant positive effect on employee performance, work motivation has a significant positive effect on employee performance, work discipline has no effect on employee performance.

Keywords: *Work Life Balance, Work Motivation, Work Discipline.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependennya dan Penelitian ini menggunakan *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) sebagai independennya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya. Teknik sampling yang akan digunakan adalah menggunakan *simple probability sampling*. sampel terdiri dari 50 responden pada karyawan dengan usia 24-40 tahun dan minimal masa kerja selama satu tahun. Analisis menggunakan Structural equation modeling (SEM) dengan bantuan Warp PLS 8.0. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Work Life Balance, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.*

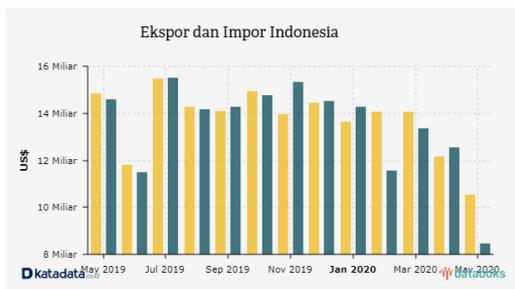
PENDAHULUAN

Wabah virus korona yang bermula dari Wuhan di akhir Desember 2019 telah menyebar ke berbagai penjuru dunia dengan sangat cepat, sehingga WHO menetapkannya sebagai pandemi global. Kondisi ini telah memukul kegiatan perekonomian global, termasuk lalu lintas perdagangan internasional. Terhambatnya

kegiatan ekspor impor menyebabkan kenaikan harga sejumlah komoditas pangan dan penutupan sejumlah bisnis. Ketika bisnis kehilangan pendapatan, pengangguran cenderung meningkat tajam. Dampak ini akan terus terasa selama adanya pembatasan pergerakan orang dan kegiatan ekonomi, serta tergantung pada

respons dari otoritas-otoritas keuangan nasional (detik.com 2019).

PT. Star Concord Indonesia dimulai di Jakarta dengan visi bahwa pekerjaan kami akan selalu dimaksudkan untuk memberikan manfaat yang jelas bagi organisasi tempat kami bekerja. Kami menyalurkan sumber daya kami, meningkatkan skala global kami, dan mendorong keunggulan dalam semua yang kami lakukan sambil memberikan solusi Pengiriman Barang Internasional yang mulus. (starconcord.co.id 2015).



Gambar 1. Binus Univeristy

Ekspor impor Indonesia terus mengalami naik-turun, dan berdasarkan data yang sudah tervalidasi neraca perdagangan Indonesia pada bulan Januari 2020 mengalami defisit sebesar \$860 juta US dollar yang disebabkan oleh neraca ekspor Indonesia sebesar \$13,4 miliar lebih rendah dari neraca impor sebesar \$14,2 miliar. Menurut Syamsuddinonor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana Ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi., dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Menurut Hamila (2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan manusia yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen, seleksi,

pelatihan, pengembangan, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Sudaryono (2017:69), kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat diraih oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indicator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki ketepatan dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang ditetapkan sesuai agenda kerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perananannya dalam perusahaan.

Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara oprimal. Menurut Richard (2011), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai. Sementara menurut (Mangkunegara 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja pegawai, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja pegawai.

Menurut Oki et al dikutip dalam Solikhah (2018) *work life balance* yaitu karyawan yang sangat puas bekerja adalah karyawan yang melakukan terbaik dengan semua kemampuan yang dia butuhkan guna menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hudson, WLB adalah keseimbangan waktu dalam

konteks bekerja yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja. Mengingat pola kerja saat ini (terutama di kota-kota besar), untuk memulai bekerja dan berangkat menuju tempat kerja masing-masing umumnya kita sudah menghadapi berbagai tantangan seperti kemacetan lalu lintas dan sesampainya di kantor kita harus mengerjakan tugas-tugas kita sesuai tanggung jawab masing-masing yang terkadang menguras tenaga dan pikiran kita.

Menurut Sunyoto dalam Indra Jaya (2016:22) motivasi adalah keadaan yang memberikan dorongan kepada diri sendiri untuk melakukan aktivitas tertentu yang akan mewujudkan keinginannya. Menurut Fahmi, (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2021:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu perusahaan bisa menciptakan implementasi *work life balance* yang baik. *Work life balance* atau keseimbangan kerja dan keluarga adalah ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal (*work family conflict*) dan tingginya tingkat *work family facilitation*, karena kemampuannya dalam mengatur

berbagai tanggung jawab dan menentukan skala prioritas.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan ialah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan strategi asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang dimiliki antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya.

Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependennya dan Penelitian ini menggunakan *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) sebagai independennya

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya. Teknik sampling yang akan digunakan adalah menggunakan *simple probability sampling* yaitu metode pengambilan sampel secara random/acak sederhana. Sebab itu penulis memutuskan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini di karyawan PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya yang berjumlah 50 responden.

Dalam penelitian ini, besarnya sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus *Slovin*. Adapun rumus *Slovin* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar error (5%)

Dengan menggunakan rumus *Slovin* di dapat jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini 50 responden pada PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya. Pengumpulan data pada penelitian ini dikumpulkan dengan metode kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis data

Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019) bahwa penelitian deskriptif ditujukan untuk menjelaskan hasil penelitian yang berhubungan dengan responden tersebut. Analisis deskriptif yang ada pada penelitian ini adalah *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja. Kinerja Karyawan. Variabel pada penelitian ini diukur dengan memakai skala likert yang berjumlah 5 skala likert.

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Interval	Skor	Keterangan
$4,2 < X \leq 5$	5	Sangat Setuju
$3,4 < X \leq 4,2$	4	Setuju
$2,6 < X \leq 3,4$	3	Netral
$1,8 < X \leq 2,6$	2	Tidak Setuju
$1 \leq X \leq 1,8$	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Likert (1932) dalam Tuhumury, (2013), diolah

1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap *Work Life Balance*

Pada variabel *Work Life Balance* (WL) memiliki 3 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work Life Balance* dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel *Work Life Balance* pada item WL3 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.2 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian "Setuju" sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item WL1 DAN WL2 sebesar 4.1 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian "Setuju". Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel *Work Life Balance* memiliki nilai rata-rata 4.1 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian "Setuju". Berdasarkan hasil data yang telah

didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika *Work Life Balance* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Star Concord Indonesia cabang Surabaya.

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

Pada variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki 4 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Motivasi Kerja (MK) pada item MK4 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.3 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Sangat setuju" sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item MK1 – MK 3 sebesar 4.1 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian "Setuju". Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya.

3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

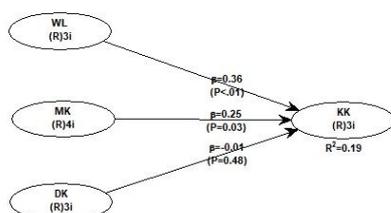
Pada variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki 3 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Disiplin Kerja (DK) pada item DK1 dan DK3 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Sangat Setuju" sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item DK2 sebesar 4.3 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Sangat Setuju". Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Setuju". Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju.

4. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki 3 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Kinerja Karyawan (KK) pada item KK1, KK2, dan KK3 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.3 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju” Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata 4.3 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju.

Analisis Inferensial

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM) dengan aplikasi Warp PLS 8.0. pada analisis data model pengukuran yang dilakukan merupakan evaluasi hubungan antar indikator dan konstruk dengan menilai reliabilitas dan validitas sedangkan pada model structural hasilnya digunakan untuk melihat estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan keputusan hasil uji hipotesis. Pada penelitian saat ini menggunakan alat uji statistik Partial Least Square (PLS) dengan berbasis Structural Equation Modelling (SEM). Dimana PLS-SEM ini merupakan metode untuk menguji konstruk laten dalam hubungan linear atau non-linear pada semua indikator. Berikut di bawah ini adalah model dari variabel yang akan diuji dalam WarpPLS 8.0,



Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 2 Model Penelitian

Uji outer model ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan sebuah indikatornya. Uji validitas yang dilakukan peneliti ini untuk menguji kemampuan dalam suatu penelitian dan pengukuran obyek yang diteliti. Peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur seberapa jauh instrumen penelitian ini dapat dipercaya. Uji validitas dan uji reliabilitas hanya dilakukan oleh sebuah penelitian yang menggunakan pengukuran skala likert.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan yang mana untuk mengetahui benar atau salah dari hasil penelitian kuesioner dengan menggunakan WarpPLS. Uji validitas dikatakan valid apabila memiliki jika korelasi signifikan p-value < 0.05 pada pengembangan konstruk pengukuran yang digunakan ialah skala, yang mana faktor loadingnya 0.4-0.5 sudah dianggap cukup (Ghozali, 2015)

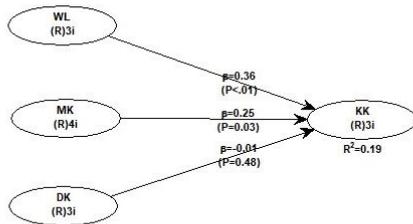
b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah item pertanyaan dari kuesioner reliable atau tidak. Uji reliabilitas dikatakan reliable jika hasil yang didapat stabil. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila menunjukkan *Cronbach Alpha* > 0.6 dan *Composite Reliability* $> 0,7$.

Berdasarkan Uji Validitas Dan Reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut memenuhi kriteria syarat validitas dan reliabilitas. Hal ini dapat dibuktikan pada nilai *loading factor* dari masing-masing indikator, dimana setiap indikator memiliki nilai > 0.5 . Selain itu juga, dibuktikan dari nilai *cronbach alpha* yang memiliki nilai > 0.6 dan *composite reliability* > 0.7 . Untuk memenuhi syarat nilai AVE, yang diharapkan adalah > 0.5 dan lebih besar dari nilai AVE pada konstruk lainnya.

Pengujian Hipotesis

Dibawah ini merupakan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM:



Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 3 Model Penelitian

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa nilai *R-Squared* pada variabel sebesar 0.19. Artinya bahwa 19% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Sedangkan 81% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar estimasi peneliti. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficient dan signifikansi P-value untuk mengetahui pengaruh antar variabel berdasarkan hipotesis yang ditentukan. Berikut merupakan hasil dari estimasi model untuk path coefficients dan p-value :

Tabel 2 Path Coefficient Dan P-Values

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien β	P-Value	Hasil Pengujian
H1	WL → KK	0.361	0.003	Diterima
H2	MK → KK	0.254	0.027	Diterima
H3	DK → KK	-0.008	0.479	Ditolak

Sumber : Data diolah (2023)

Keterangan : Work Life Balance (WL), Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK), Kinerja Karyawan (KK).

Berdasarkan hasil olahan data pada Tabel 2, peneliti melakukan pengujian hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

Hasil dari uji hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.361 dengan nilai p-values sebesar $0.003 < 0.05$, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance*

berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2

Hasil dari uji hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.254 dengan nilai p-values sebesar $0.027 < 0.05$, sehingga H2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3

Hasil dari uji hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai -0.008 dengan nilai p-values sebesar $0.479 > 0.05$, sehingga H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut McDonald and Bradley dalam Ayu (2020), *work life balance* adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh langsung signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya dapat diketahui dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdiri dari selalu sadar tentang waktu ,tidak mengabaikan kebutuhan pribadi. Menurut Parkes and Langford (2008), *work-life balance* merupakan kondisi dimana individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Jika *work life balance* diterapkan pegawai dalam menjalankan kehidupannya pasti hasilnya akan berpengaruh terhadap

kinerjanya. Dengan demikian maka *Work Life Balance* berkaitan secara positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti Anomsari, Agung Wahyu Handaru, Gatot Nazir Ahmad (2021) menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis penelitian *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hudson dalam Nur Kadarisman (2016:61) *work life balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hafidzi (2019 : 52), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya dapat diketahui dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdiri dari tanggung jawab adalah prioritas dalam pekerjaan saya serta merasa bersemangat bekerja jika didukung. Hasil ini menandakan bahwa Motivasi Kerja sangat berdampak bagi Kinerja karyawan PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila Triana, Andriyastuti Suratman (2022) hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2021:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya dapat diketahui dari tanggapan responden atas pernyataan yang terdiri dari tidak pernah hadir terlambat kerja. Hasil ini menandakan bahwa Disiplin Kerja sangat berdampak bagi Kinerja karyawan PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Thamrin, Setyo Riyanto (2020) hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan data yang telah dianalisis terhadap 50 responden yang memenuhi kriteria penelitian, secara deskriptif maupun statistik dengan bantuan hasil dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitiannya guna untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu :

1. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Concord cabang Surabaya. Jadi, dapat dikatakan bahwa dengan adanya *work life balance* karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, tidak mengabaikan kebutuhan pribadi.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja karyawan akan merasa bersemangat bekerja jika didukung, dan akan terciptanya rasa tanggung jawab.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Star Concord Indonesia cabang Surabaya. Jadi dapat dikatakan bahwa.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja

- terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anomsari, S., Handaru, A. W., & Ahmad, G. N. (2021). The Influence of Work from Home and Work Discipline on the Performance of Employees with Work-Life Balance as Mediating Variable in the COVID-19 Outbreak Period. *Oblik i finansi*, 94, 91-98.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Nabila Triana, Andriyastuti Suratman (2022). *The influence of work life balance and work discipline on employee performance*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Thamrin, Setyo Riyanto (2020) *The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport*
- Muhammad Hafizh Wismawan¹, Bachruddin Saleh Luturle hafizhwismawan@student.telkomuiversity.ac.id ²Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Univertas Telkom, ¹Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Univertas Telkom,
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work life balance on employee performance at pt. Angkasapura i (persero) sultan aji muhammad sulaiman sepinggan airport–balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40-47.