

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA

(STUDI KASUS PADA MAHASISWA KELAS KARYAWAN SEMESTER AKHIR SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SUTAATMADJA SUBANG)

Mutqi Sopiawadi, Gugyh Susandy, Indah Ayu Lestari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja Subang

ayutari@stiesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 04-08-2022

Tgl. Diterima : 30-09-2022

Tersedia Online : 30-09-2022

Keywords:

Human Resource
Management, Work-life
Balance, Attitudes, Norms and
Responsibilities in one's life.

ABSTRAK/ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance on work discipline in the final semester students of STIE Sutaatmadja Subang.

The research method used is a quantitative method using the SPSS program.

The data used in this study are primary data obtained from interviews and questionnaires. By using 35 respondents. The analysis technique used is a simple linear regression analysis technique.

Based on the results of the study, it is known that work life balance has a positive effect on work discipline.

So the ability to balance time is needed both in terms of work and outside of work. To achieve balance and strengthen work discipline, it is necessary

Work-life balance, attitudes, norms and responsibilities in one's life.

PENDAHULUAN

Pada saat ini banyak Sumber daya manusia yang dituntut untuk mengembangkan potensi serta skill yang bagus di bidangnya. Karena seperti yang kita ketahui para penyedia tenaga kerja pasti akan mencari sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan benar. Riwayat pendidikan menjadi salah satu tolak ukur suatu perusahaan dalam mencari, memperkerjakan serta menaikkan jabatan Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan. Namun terbatasnya waktu yang dimiliki oleh para pekerja membuat

mereka kesulitan dalam mencari waktu luang untuk melakukan perkuliahan.

Saat ini banyak universitas yang menawarkan fasilitas dan waktu perkuliahan yang bisa menunjang waktu bekerja dan waktu perkuliahan dengan waktu yang fleksibel yaitu dengan mengikuti perkuliahan kelas karyawan. Salah satunya adalah sekolah tinggi ilmu ekonomi sutaatmadja (STIESA) adalah institusi pendidikan berbentuk Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berlokasi di jl. Otto Iskandardinata No.76, Karanganyar, Subang, Jawa Barat. dimana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja atau STIESA berdiri pada 26 Desember 1997 dan saat ini dipimpin oleh ketua bernama

H.Daeng M Nazier, MA, PhD. Program yang di tempuh yaitu S1 dengan 2 program studi yaitu Akuntansi dan Program studi Manajemen. Selain itu STIESA memiliki beberapa program perkuliahan salah satunya adalah menawarkan perkuliahan kelas karyawan yang dapat menunjang waktu perkuliahan tanpa mengganggu waktu bekerja. Dengan adanya program kelas karyawan dapat membantu para calon mahasiswa menggunakan waktunya secara fleksibel karna waktu perkuliahan yang dapat menyesuaikan dengan waktu calon mahasiswa. Program kelas karyawan STIESA menawarkan beberapa waktu perkuliahan diantaranya kelas malam (18.30-21.00). Meskipun begitu, sangat terbatasnya waktu mahasiswa kelas karyawan masih membuat mereka merasa kesulitan dalam melaksanakan kegiatan perkuliahan. Terlebih pada mahasiswa kelas karyawan semester akhir selain banyaknya tugas-tugas perkuliahan di tambah dengan program perkuliahan yang lainnya seperti C4, seminar, dan skripsi yang dijadikan sebagai program wajib untuk mendapatkan kelulusan.

Tabel

Jumlah mahasiswa kelas karyawan semester akhir STIE Sutaatmadja Subang

| Program studi | Laki-laki | perempuan | Total mahasiswa |
|---------------|-----------|-----------|-----------------|
| manajemen | 6 | 26 | 32 |
| akuntansi | 1 | 13 | 14 |

Berdasarkan hasil survey pendahuluan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden, sebagian besar jawaban dari responden menyatakan bahwa kegiatan perkuliahan di semester akhir seperti program C4, seminar serta skripsi sangat berdampak dan berpengaruh pada disiplin kerja para mahasiswa kelas karyawan.

berikut tabel survey pendahuluan pada mahasiswa kelas karyawan yang bekerja di pabrik.

| Jumlah responden | Hasil survey | keterangan |
|------------------|-------------------|--|
| 16 | Berdasarkan waktu | <ul style="list-style-type: none"> • telat masuk kerja • alfa atau tidak masuk kerja • pulang lebih awal dari jam kerja |
| 10 | Beban kerja | <ul style="list-style-type: none"> • tidak memenuhi target • pekerjaan dibawa pulang kerumah • tuntutan kerja yang terlalu banyak |
| 9 | Lingkungan kerja | <ul style="list-style-type: none"> • suasana pekerjaan tidak mendukung • problema sesama rekan kerja |

disiplin kerja merupakan hal yang wajib pada semua pekerjaan. Karena disiplin kerja menjadi salah satu bentuk penilaian mampu atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan peraturan pekerjaannya serta menjadi salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sebab berkaitan langsung dengan karyawan. Menurut Siswanto 1989 (dalam Effendi, 2014) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan

taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Agar hal tersebut dapat di minimalisir maka karyawan perlu menerapkannya kesimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Menurut Frame dan Hartog (2003:4) *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya focus terhadap pekerjaannya. Dengan adanya *work-life balance* maka akan timbul disiplin kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work-life balance* membantu mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap disiplin kerja. salah satunya hasil penelitian yang dilakukan Tri Suci Rahmadhani (2020) dengan judul "**Penelitian Pengaruh Work Life Balance terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amarga PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau**". berdasarkan hasil uji secara parsial variable *work life balance* diperoleh nilai t hitung sebesar 14,836 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,690. karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Pada hasil penelitian dilihat dari variable *work life balance* dapat dilihat bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berfokus pada disiplin kerja yang dipengaruhi oleh program *work-life balance*. Sebab berbagai persoalan muncul yang berkaitan dengan pembagian waktu terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa yang bekerja. Kesulitan mahasiswa kelas karyawan dalam menyeimbangkan waktu Oleh

bekerja dan berkuliah yang sering menjadi permasalahan bagi perusahaan Karena banyaknya karyawan yang sering melanggar aturan-aturan kerja yang sudah di sepakati sebelumnya dan kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Oleh itu dapat di identifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja (STIESA)
2. Bagaimana disiplin kerja pada mahasiswa kelas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja (STIESA)
3. Mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap disiplin kerja pada mahasiswa kelas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja (STIESA)

Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dan tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. untuk mengetahui bagaimana *work-life balance* pada mahasiswa kelas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja (STIESA)
2. untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada mahasiswa kelas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja (STIESA)
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap disiplin kerja pada mahasiswa kelas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja (STIESA)

Manfaat Teoritis

Penelitian dapat menambah ilmu dalam bidang SDM dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai permasalahan yang terkait dengan *work-life balance* serta disiplin kerja pada karyawan.

Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk perencanaan serta analisis baik untuk perusahaan dan perguruan tinggi agar dalam memberikan solusi terbaik bagi keseluruhan. Diharapkan dapat menghasilkan keputusan yang baik khususnya pada program work-life balance dan disiplin kerja.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Ummar, 2001:331)

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi salah satu bidang penting dalam sebuah perusahaan karena berkaitan langsung dengan karyawan yang menjadi modal penting bagi berjalannya kegiatan di dalam perusahaan. Dikatakan juga oleh Rivai (2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi

secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bagaimanapun manusia bukanlah mesin ataupun alat perusahaan yang mampu dikendalikan kapanpun, tetapi sumber daya manusia perlu mendapat bimbingan, pengelolaan, serta dukungan yang dapat membantu karyawan untuk lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam pengembangan karyawan dan perusahaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)

Work-life balance adalah suatu konsep keseimbangan yang mengaitkan tekad ataupun karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Schemerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa work life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, menurut delecta (2011) work life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta bertanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Dan juga menurut Fisher, dkk (2003) menyatakan bahwa work life balance adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energy bagi diri sendiri. (Ganapathi,2016)

Maka dapat disimpulkan bahwa work life balance adalah keseimbangan yang terjadi pada kehidupan seseorang dimana

mereka mampu melaksanakan tugas dalam pekerjaannya tanpa melupakan dan mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

Komponen-komponen work life balance

Menurut Greenhaus,dkk (2003: 513;) Hudson (2005: 3;) dan Mcdonald dan Bradly dalam Ramadhani, 2013:4, work life balance memiliki tiga komponen, yaitu:

1. keseimbangan waktu
merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, social serta pribadi individu. Keseimbangan waktu menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan diluar kerja. Waktu yang digunakan oleh karyawan dalam pekerjaan dimulai dari perjalanan karyawan dari rumah menuju tempat bekerja hingga kembali lagi kerumah.
2. Keseimbangan keterlibatan
Merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, social serta pribadi individu. Karyawan atau pegawai menikmati waktu setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan soialnya.
3. Kesimbangan kepuasan
Merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluaraga, social, serta pribadi individu. Kepuasan dari diri sendri akan timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.

Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut fisher, dkk (2009) terdapat empat dimensi work-life balance, yaitu:

- a) Work Interference with Personal Life (WIPL), Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b) Personal Life Interference with Work (PLIW), dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
- c) PLEW (*Personal Life Enchancement 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.
- d) WEPL (*Work Enchancement 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.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota ataupun karyawan dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara sukarela dan kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerja. Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Rivai (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Adapun menurut Siswanto (1989) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Effendi, 2014). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat yang berupa perkataan terhadap peraturan yang ditetapkan atau etika (Sinungan, 2002).

Jenis-jenis disiplin kerja

dapat dikatakan terdapat dua jenis disiplin kerja diantaranya:

1. Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui

kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative.

2. Disiplin korektif. Jika ada karyawan yang telah melakukan pelanggaran atau ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau tidaknya sanksi yang akan diterima tergantung pada bobot pelanggarannya.

Tujuan disiplin kerja

Menurut Sasrohadiwiryono (2012) secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memberikan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolok ukur

untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

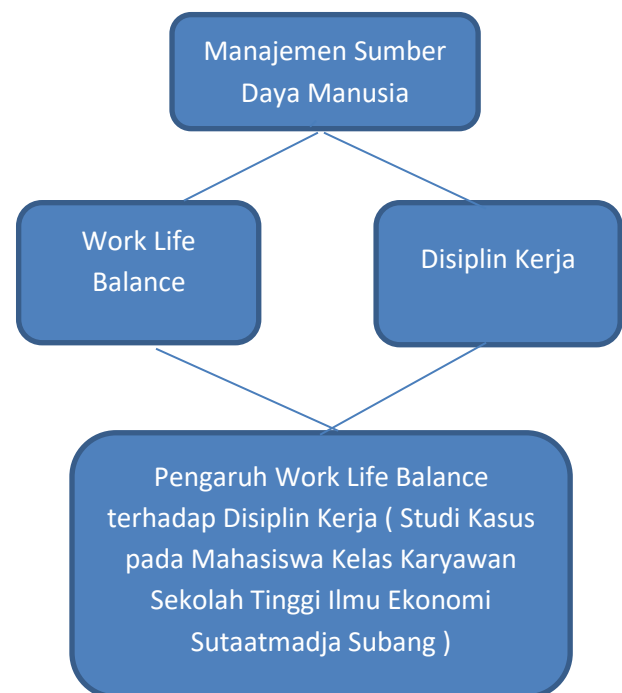
Indicator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:115) indicator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam sikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori diatas maka kerangka penelitian dapat diilustrasikan pada gambar berikut.



Gambar Kerangka pemikiran

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah dimana rumusan penelitian masalah yang telah diungkapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara, karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiona,2017). Penulis menentukan hipotesis penelitian dan pembahasan masalah ini adalah sebagai berikut:

H¹ = Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

METODOLOGI PENELITIAN (ARIAL, 14, BOLD, UPPERCASEJ)

Metode Penelitian

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode survey kepada responden melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa kelas karyawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja (STIESA) dalam memperoleh data. Selain itu informasi serta data lainnya di dapat dari buku, jurnal, dan website sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

Keunggulan dari teknik ini adalah peneliti mampu mendapatkan informasi secara langsung dan akurat dari mereka yang dimintai informasinya Sarwono (2012, p. 40).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif itu sendiri adalah penelitian yang mencari pengaruh antar variable yang di teliti. Menurut Sugiono (2013) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang filsafatnya positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukannya data-data sebagai sarana lam melaksanakan penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yaitu berupa penyebaran kuesioner.

Menurut Yulianto et. Al (2018) data sekunder ialah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu riset tertentu saja. Data sekunder merupakan data pendukung untuk mendukung keperluan data primer seperti jurnal, buku dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa kelas karyawan semester akhir sekolah tinggi ekonomi sutaatmadja subang.

Populasi sendiri merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono,2013).

Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 35 responden dari 46 mahasiswa kelas karyawan semester akhir. Kuesioner dibagikan secara online (tidak langsung) oleh peneliti. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam melaksanakan penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data sebagai berikut:

Studi kepustakaan

Yaitu meliputi mencari dan membaca buku-buku, jurnal dan literature yang berkaitan dengan penelitian ini.

Studi lapangan

1. Wawancara informal dimana peneliti melakukan wawancara kepada lima orang responden secara acak, hal ini dilakukan agar memperkuat jawaban responden pada kuesioner dan agar lebih memahami pandangan responden terhadap variable-variabel dalam penelitian ini.
2. Kuesioner online, dengan cara menyebarkan kuesioner dengan berbentuk link yang sebelumnya dibuat dengan

menggunakan Google form yang kemudian dibagikan melalui social media (whatsApp).

Definisi Operasional

Work life balance (X)

Fisher, dkk (2003) menyatakan bahwa work life balance adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber koflik pribadi dan menjadi sumber energy bagi diri sendiri. (Ganapathi,2016).

Disiplin Kerja (Y)

Adapun menurut siswanto (1989) mengemukakan displin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tabel
operasional variable

| No. | variabel | dimensi | skala |
|-----|-----------------------|------------------------------------|--------------|
| 1 | Work life balance (X) | Work interference personal life | Likert (1-4) |
| 2 | | Personal life interference of work | Likert (1-4) |
| 3 | | Personal life enhancement work | Likert (1-4) |
| 4 | | Work enhancement of life | Likert (1-4) |
| 5 | Disiplin kerja (Y) | Sikap | Likert (1-4) |

| | | | |
|---|--|----------------|--------------|
| 6 | | Norma | Likert (1-4) |
| 7 | | Tanggung jawab | Likert (1-4) |

Analisis Data

Analisis Data dalam penelitian menggunakan sebuah aplikasi SPSS.

Uji hipotesis

Pada penelitian ini dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana, uji signifikansi parsial (uji t-statistik), dan uji koefisien determinasi (uji r). berikut penjelasan lebih detainya:

Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan alat analisis pada hubungan satu variable independen dan satu variable dependen. Persamaan umum regersi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = variable dependen

a = harga Y bila X=0 (konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi

x = variable independen

uji t-statistik (uji signifikansi parsial)

uji ini digunaka untuk mengetahui apakah secara parsial koefisien regresi variable independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable dependen (Ghozali, 2018). Hal ini dapat dilihat dengan menggunakan :

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0,05 maka H0 di terima dan Ha ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

koefisien Determinasi (R^2)

uji ini dihitung untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap disiplin kerja. nilai r^2 mempunyai interval antara 0-1 ($0 < r^2 < 1$) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

keterangan :

1. KD = koefisien determinasi
2. r^2 = koefisien korelasi pearson.

setelah mendapatkan hasil maka digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel nilainya 0-100%. jika mendekati 100% maka semakin kuat pengaruhnya sebaliknya jika lebih mendekati 0% maka semakin lemah pengaruhnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

uji ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan apakah data valid dan reliable atau tidak. Selain itu uji ini dilakukan untuk menguji pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner apakah sesuai dengan maksud serta tujuan dari peneliti. Pada uji reliabilitas Jika kuesioner valid maka pada *corrected item total correlation* nilainya harus lebih besar (>) dari R table. Sedangkan jika hasil dikatakan reliable apabila angka pada *cronbach' alpha based on standardized items* nya lebih besar (>) dari 0,6. Sedangkan pada uji validitas dapat dikatakan valid apabila r hitung > dari r tabel begitupun sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asusi Klasik merupakan alat analisis untuk menilai apakah terdapat

masalah asumsi klasik dalam model linear ordinary least square.

1. Uji Normalitas
Pada pengujian ini peneliti ingin mengetahui apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ begitupun sebaliknya.
2. Uji Autokorelasi
Uji ini dapat dilihat pada Durbin-Watson untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi atau tidak.

Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert. Skala liket digunakan untuk mengukur sikap, pendapat an persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, variable akan diukur dan dijabarkan menjadi indikatorvariabel yang kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono,2018) dalam skala likert jawaban diberi skor, setiap item diberi skor seperti:

- a. Sangat setuju (4)
- b. Setuju (3)
- c. Tidak setuju (2)
- d. Sangat tidak setuju (1)

HASIL DAN PEMBAHASAN

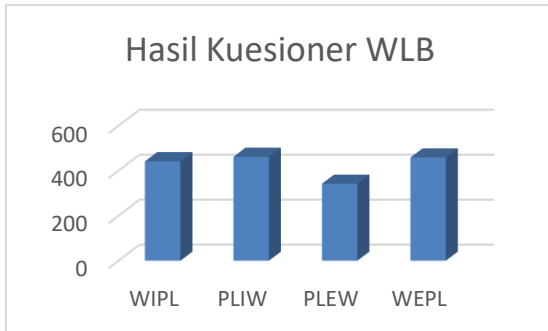
tabel mahasiswa kelas karyawan berdasarkan pekerjaannya.

| prodi | Bekerja di pabrik | Bekerja di tempat lain | tidak bekerja |
|-----------|-------------------|------------------------|---------------|
| manajemen | 30 | 1 | 1 |
| akuntansi | 14 | 0 | 0 |

berdasarkan tabel diatas mahasiswa kelas karyawan semester akhir STIE Sutaatmadja yang bekerja dipabrik pada prodi manajemen sebanyak

30 orang dan sebagian lainnya bukan pekerja pabrik. pada prodi akuntansi seluruh mahasiswa kelas karyawan bekerja di pabrik,

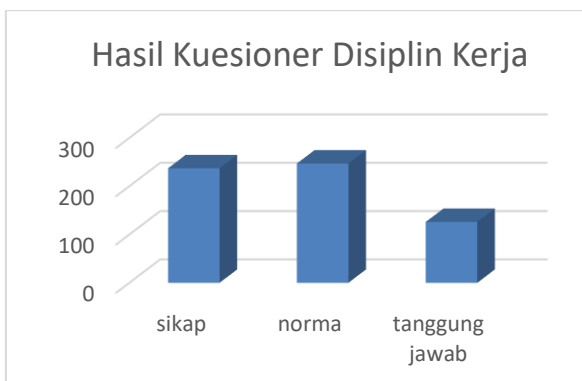
data hasil kuesioner work life balance



Pada grafik diatas nilai tertinggi dari indicator work life balance adalah Personal Life Interference with Work (PLIW) karena dari 35 responden berasumsi bahwa kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kinerja individu saat bekerja.

sedangkan nilai terendah pada indicator work life balance adalah Personal Life Enhancement of Work (PLEW) karena dari 35 responden berasumsi bahwa kehidupan pribadi tidak selalu meningkatkan performa individu dalam bekerja. misalnya, meskipun kehidupan individu merasa senang tidak menjamin suasana hati individu saat bekerja menjadi menyenangkan.

hasil kuesioner disiplin kerja



berdasarkan grafik diatas nilai tertinggi dari indicator disiplin kerja adalah Norma karena, berdasarkan hasil dari 35 responden berasumsi bahwa norma

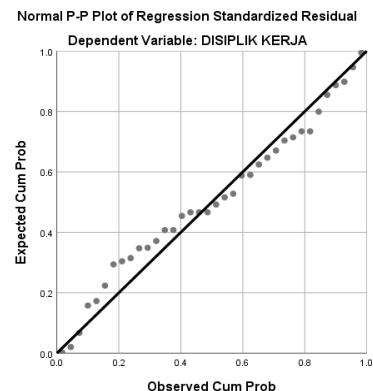
adalah peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga wajib untuk dipatuhi.

sedangkan, nilai terendah dari indicator disiplin kerja adalah tanggung jawab karena, dari 35 responden berasumsi bahwa masih banyak karyawan atau pekerja yang belum mampu menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Yaitu proses pengujian pada variable yang digunakan dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik menyebar sekitar garis diagonal maka plot menunjukkan pola distribusi normal sehingga regresi memenuhi asumsi normalitas begitupun sebaliknya.



Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan titik berada disekitar garis diagonal dan tidak menyebar, maka pola berdistribusi secara normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear

terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Tidak ada gejala autokorelasi, jika Durbin Waston terletak antara du sampai dengan (4-du).

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .731 ^a | .534 | .520 | 2.03361 | 1.727 |

a. Predictors: (Constant), WLB

b. Dependent Variable: DISIPLIK KERJA

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Durbin Watson (d) adalah 1.727 nilai du dicari pada distribusi nilai tabel Durbin Watson berdasarkan k (1) dan N (35) dan signifikansi 5%. Jadi dapat diketahui letak Durbin-Watson pada $1.519 < 1.727 < 2.481$. maka dapat disimpulkan tidak adanya gejala autokorelasi.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Dilakukannya Analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui variable yang diteliti. Pada penelitian ini, variable yang di uji untuk dilihat pengaruhnya adalah variable keseimbangan kehidupan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y). Hasil dari analisis linear sederhana pada variable tersebut adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Error Std. | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.015 | 2.444 | | .825 | .415 |
| | WLB | .313 | .050 | .731 | 6.238 | .000 |

a. Dependent Variable: DISIPLIK KERJA

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan:

$$= a + bx$$

$$= 2.015 + 0.313x$$

Adapun penjelasan persamaan tersebut antara lain:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.015. hal ini menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja bernilai 0, maka tingkat keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai positif sebesar 2.015.
2. Nilai koefisien keseimbangan kehidupan kerja adalah sebesar 0.313.

Sehingga dapat diketahui pada setiap keseimbangan kehidupan kerja yang meningkat sebanyak satu satuan maka akan adanya suatu peningkatan disiplin kerja sebanyak 0.313. maka semakin tinggi nilai keseimbangan kehidupan kerja semakin tinggi juga disiplin kerja.

Hasil Uji t-statistik (uji signifikansi parsial)

Menurut Ghozali (2018) dalam hal mengetahui dengan parsial atau sebagian-sebagian, apakah variable bebas berpengaruh signifikan dengan

variable terkait maka dapat di uji dengan uji t.

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.015 | 2.444 | | .825 | .415 |
| | WLB | .313 | .050 | .731 | 6.238 | .000 |

a. Dependent Variable: DISIPLIK KERJA

Berdasarkan gambar diatas , t_{hitung} pada keseimbangan kehidupan kerja mempunyai nilai sebesar 6.238 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,030. Dan signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja mempunyai nilai sebesar $0.000 < 0,05$ maka dapat dikatakan adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap disiplin kerja.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Pada uji ini dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi variable keseimbangan kehidupan kerja terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien penentu mendekati 100% maka semakin kuat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Semakin mendekati 0% maka semakin lemah pengaruhnya (Akdo, 2007).

Model Summary^b

| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .731 ^a | .534 | 2.03361 | 1.727 |

a. Predictors: (Constant), WLB

b. Dependent Variable: DISIPLIK KERJA

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi R square adalah 0.534 maka diperoleh nilai determinasi (0,534 x 100%) sebesar 53,4%. Maka pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 53,4% sedangkan sisanya memiliki pengaruh dari variable lain sebesar 46,6%.

Hasil Analisis Data Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Zainal Arifin,2014). Dapat dikatakan valid apabila terdapat korelasi yang signifikan antara item dengan skor total item. Maka dilakukan uji signifikansi 0.05 dengan uji dua sisi.

Table Hasil Uji Validitas Work Life Balance (X)

| Variabel | No. | r hitung | r tabel | Ket. |
|-----------------------|-----|----------|---------|-------|
| Work Life Balance (X) | 1 | 0.336 | 0.3338 | Valid |
| | 2 | 0.501 | 0.3338 | Valid |
| | 3 | 0.386 | 0.3338 | Valid |
| | 4 | 0.494 | 0.3338 | Valid |
| | 5 | 0.542 | 0.3338 | Valid |
| | 6 | 0.483 | 0.3338 | Valid |
| | 7 | 0.674 | 0.3338 | Valid |

| | | | | |
|--|----|-------|--------|-------|
| | 8 | 0.550 | 0.3338 | Valid |
| | 9 | 0.510 | 0.3338 | Valid |
| | 10 | 0.584 | 0.3338 | Valid |
| | 11 | 0.682 | 0.3338 | Valid |
| | 12 | 0.727 | 0.3338 | Valid |
| | 13 | 0.493 | 0.3338 | Valid |
| | 14 | 0.640 | 0.3338 | Valid |
| | 15 | 0.622 | 0.3338 | Valid |

Berdasarkan hasil Uji Validitas pada table di atas, dengan 15 item pertanyaan dapat dilihat bahwa nilai koefisien validitas (r_{hitung}) diantara 0,336 - 0,727. Semua pernyataan pada semua variable valid karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel hasil uji validitas disiplin kerja (Y)

| Variabel | No. | R hitung | R tabel | Ket. |
|--------------------|-----|----------|---------|-------|
| Disiplin kerja (Y) | 1 | 0.745 | 0.3338 | Valid |
| | 2 | 0.665 | 0.3338 | Valid |
| | 3 | 0.758 | 0.3338 | Valid |
| | 4 | 0.699 | 0.3338 | Valid |
| | 5 | 0.481 | 0.3338 | valid |

Berdasarkan hasil Uji Validitas pada table di atas, dengan 5 item pertanyaan dapat dilihat bahwa nilai koefisien validitas (r_{hitung}) diantara 0,481 - 0,758. Semua pernyataan pada semua variable valid karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah item dari pertanyaan kuesioner reliable atau tidak. Pada uji ini menggunakan nilai cronbach's alpha yang merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu. Pada penelitian ini dapat dikatakan reliable apabila nilai koefisien cornbach's alpha lebih besar dari 0.60.

Hasil Uji Reliabilitas work life balance (X)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .884 | .886 | 15 |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas nilai koefisien work life balance sebesar 0.886 > 0.6 menunjukkan kuesioner tersebut reliable.

Hasil Uji Reliabilitas disiplin kerja (Y)

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .854 | .854 | 5 |

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas nilai koefisien work life balance sebesar 0.854 > 0.6 menunjukkan kuesioner tersebut reliable.

KESIMPULAN

Seperti yang diketahui bahwa disiplin kerja adalah sebuah tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai mengenai kinerja, perilaku dan tanggungjawab setiap karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak menjalankan disiplin kerja dikarenakan berbagai hal yang berkaitan dengan kehidupan pribadi. Sehingga untuk menghindari hal tersebut diperlukannya program keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dimana program ini menjadi sebuah acuan bagi seseorang agar mampu membagi waktu baik dalam aktivitas kerja maupun waktu diluar aktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas yang berjudul pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap disiplin kerja (studi kasus pada

mahasiswa kelas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja Subang) dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Gambaran work life balance di pengaruhi oleh kesulitannya dalam pembagian waktu baik untuk bekerja, berkuliah serta waktu bagi keluarga. Sehingga responden masih merasa belum mampu menyeimbangkan antara waktu bekerja dan diluar pekerjaan.
2. Gambaran pada disiplin kerja adalah dimana seorang karyawan yang diharuskan untuk mampu mengikuti dan mentaati segala peraturan-peraturan yang dibuat di dalam perusahaan. Apabila melakukan pelanggaran maka karyawan akan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang telah ditentukan.
3. Work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada mahasiswa kelas karyawan semester akhir di STIE Sutaatmadja Subang.

Hal tersebut dapat dilihat juga pada hasil uji hipotesis dimana terdapat pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja pada disiplin kerja.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat di kemukakan implikasi yaitu bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, hal ini menjelaskan bahwa adanya kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan waktu dalam kehidupan sehari-harinya.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini adalah pada saat melakukan penelitian dilapangan. Diantaranya pada responden

yang masih sulit dalam melakukan pengisian kuesioner dikarenakan keterbatasannya waktu dalam melakukan pengisian kuesioner.

REFERENCES

- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-journal of Applied Psychology*, 8(1).
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of work discipline and work environment to performance of employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643.
- Kasbuntoro, D. I., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUTGO Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Mukhtar, F. (2012). Work life balance and job satisfaction among faculty at Iowa State University (Doctoral dissertation, Iowa State University).

- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.
- Qodrizana, D. L. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata Tunggulwulung Kota Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- R. D. (2020). Work-life balance and job satisfaction: A case study of employees on banking companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439-451.
- Rahmadhani, T. S. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Rajadhyaksha, U. (2012). Work-life balance in South East Asia: the Indian experience. *South Asian Journal of Global Business Research*, 1(1), 108-127.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30-39.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D Bandung ALfabeth, 2017. Advances in E
- 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.
- Wiyanto, W. (2021). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DALAM MENJALANKAN PERAN GANDA STUDI PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PAMULANG. *Inovasi*, 8(2), 71-80.