

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KARYAWAN DEALER
HONDA SJMS PESANGGARAN**

Daftar Penulis: Pinkky Octav Victoria¹, Nyoman Gede Krishnabudi^{2*}, Sudarsih³, Almas Farah
Dinna Dewi⁴, Mochammad Farid Afandi⁵

1. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
2. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
3. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
4. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**
5. Jurusan Manajemen, **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln.
Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia**

*Corresponding author: ngkrishnabudi@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of discipline work and work life balance on employee performance through commitment employees of the Honda SJMS Pesanggaran Dealer. The place of research is on Jl.Suprobo No.53, Banyuwangi. The research time is during January – June 2022. The research design uses explanatory research and respondents used as many as 35 employees where the sampling technique using a saturated sample. The type of data is qualitative data which quantified. Primary data sources come from questionnaires and from companies and secondary data comes from journals, books, and previous research. The analysis method uses path analysis. The results of the study using SPSS 26 software show that work discipline variables affect employee commitment, work life balance affects employee commitment, work discipline has an effect on employee performance, work life balance affects performance employees and employee commitment affect employee performance.

Keywords: *Employee Commitment, Employee Performance, Work Discipline, Work Life Balance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran. Tempat penelitian berada pada Jl. Suprobo No.53, Banyuwangi. Waktu penelitian yaitu, selama bulan Januari – Juni 2022. Rancangan penelitian menggunakan *explanatory research* dan responden yang digunakan sebanyak 35 orang karyawan, di mana teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Jenis data adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sumber data primer berasal dari kuesioner dan dari perusahaan dan data sekunder berasal dari jurnal, buku, dan penelitian terdahulu. Metode analisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian dihitung menggunakan *software SPSS 26* yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan, *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Karyawan, Work Life Balance.*

Pendahuluan

Sudaryo *et al.* (2018:3) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan sekumpulan orang yang bekerja di suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang biasa disebut dengan karyawan atau pekerja. Tujuan perusahaan juga akan mudah tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang berkualitas (Sudaryo, 2018:203).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan dan seberapa banyak karyawan dapat berkontribusi terhadap perusahaan (Sudaryo *et al.*, 2018:205). Karyawan yang memiliki kinerja baik dapat disebabkan oleh banyak faktor, seperti adanya komitmen dalam dirinya, memiliki *work life balance* menurut penelitian Luthfiyani (2019), disiplin kerja karyawan menurut penelitian Ichsan *et al.* (2020), motivasi dan kemampuan karyawan (Priansa, 2014:270), dan sebagainya.

Dalam suatu perusahaan, peraturan merupakan hal yang wajib dan selalu ada. Adanya peraturan adalah untuk ditaati agar kegiatan yang akan dilakukan di perusahaan dapat dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan maksimal. Untuk itu, perusahaan membutuhkan disiplin kerja karyawan agar tujuan dan keinginan perusahaan dapat tercapai (Mulyadi, 2016:47). Disiplin kerja juga dapat meningkatkan komitmen karyawan (Mangkunegara dan Octorend, 2015).

Tidak hanya disiplin karyawan, namun adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan hal diluar pekerjaan juga penting bagi karyawan. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik apabila memiliki *work life balance* dalam hidupnya (Saina *et al.*, 2016). *Work life balance* merupakan suatu persepsi individu terhadap kesesuaian pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan menurut prioritas hidup saat itu (Kalliath dan Brough, 2008). *Work life balance* yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mardiani, 2021).

Dealer Honda SJMS Pesanggaran merupakan dealer resmi Honda yang berada di Pesanggaran, Banyuwangi. Banyaknya penjual motor sejenis di sekitar wilayah Dealer Honda SJMS Pesanggaran menuntut perusahaan tersebut untuk melakukan upaya maksimal agar dapat bersaing dan mempertahankan bisnisnya. Dalam memelihara kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan disiplin kerja karyawan (Sutrisno, 2009:88). Menurut fakta di lapangan, banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Tidak adanya absensi yang akurat seperti *fingerprint*, membuat karyawan bisa melakukan absensi kapanpun dan tidak tercantum waktu kedatangannya.

Selain adanya fakta masalah mengenai absensi, adapun fakta masalah lain yang berkaitan dengan disiplin yaitu mengenai izin karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel izin karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran sebagai berikut:

Tabel 1. Absensi Karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran

Bulan	Pegawa i	Jumlah Absen	Tingkat Absen (%)	Terlambat	Persentase Keterlambatan (%)
Januari	33	93	3%	30	0,97%
Februari	33	89	2,97%	45	1,5%
Maret	34	86	2,77%	39	1,26%
April	33	92	3,067%	47	1,567%
Mei	34	97	3,13%	51	1,65%
Juni	33	95	3,17%	65	2,167%
Juli	32	113	3,65%	64	2,07%
Jumlah	-	567	21,757%	341	11,18%
Rata-Rata	-	-	3,11%	-	-

Sumber: Dealer Honda SJMS Pesanggaran, 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa tingkat absen yang dilakukan karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran tertinggi terjadi pada bulan Juli sebesar 3,65%. Menurut Mudiarta (2001:93) apabila rata-rata tingkat absensi di atas 3% maka disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat dikatakan tidak baik. Rata-rata tingkat absen pada Dealer Honda SJMS Pesanggaran berarti dapat dikatakan tidak baik karena di atas 3%.

Karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran sebagian besar atau sebesar 95% sudah berkeluarga, di mana dalam kehidupan rumah tangga pasti tidak akan selalu harmonis yang dapat menyebabkan masalah dan ketidak fokusan dalam bekerja. Lelaki maupun perempuan tidak ada bedanya apabila berkaitan dengan *work life balance* di mana banyak dari mereka tidak dapat mengelola, menangani, dan melakukan tanggung jawab pribadi serta komitmen kerja mereka (Lockwood, 2003).

Menurut wawancara dengan beberapa karyawan, mereka memilih bekerja di Dealer Honda SJMS Pesanggaran dikarenakan kebutuhan akan gaji dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain. Meyer dan Allen (1991) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki komitmen dikarenakan kebutuhan gaji dan tidak ada pekerjaan lain yang lebih baik merupakan komitmen kontinu (*Continuance Commitment*). Adanya komitmen kontinu tersebut dapat menyebabkan karyawan lebih pasif dan tidak berusaha terlalu keras apabila terdapat keadaan yang tidak baik pada

perusahaan (Meyer dan Allen, 1991). Berdasarkan fenomena dan masalah tersebut, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai disiplin kerja, *work life balance*, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan pada Dealer Honda SJMS Pesanggaran.

Metode

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan sebab akibat dan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran yang berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:96) sampel jenuh ini digunakan pada saat jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 orang yang disebut dengan responden. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 orang responden yang merupakan semua karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan dari kuesioner penelitian. Pada perhitungan SPSS didapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), Komitmen Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi $<0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tetap konsisten saat dilakukan pengujian dua kali atau lebih dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,787	0,60	Reliabel
Work Life Balance (X ₂)	0,637	0,60	Reliabel
Komitmen Karyawan (Z)	0,786	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,791	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi >0,05 yaitu 0,113 yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mencegah adanya korelasi antar variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁ ▼ Z	0,883	1,132	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂ ▼ Z	0,883	1,132	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₁ ▼ Y	0,751	1,332	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂ ▼ Y	0,638	1,569	Tidak terjadi multikolinearitas
Z ▼ Y	0,544	1,837	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu ke yang lain dengan menggunakan uji glejser.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel		Sig.	Keterangan
X ₁	▼ Z	0,947	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X ₂	▼ Z	0,833	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X ₁	▼ Y	0,161	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X ₂	▼ Y	0,514	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Z	▼ Y	0,521	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen.

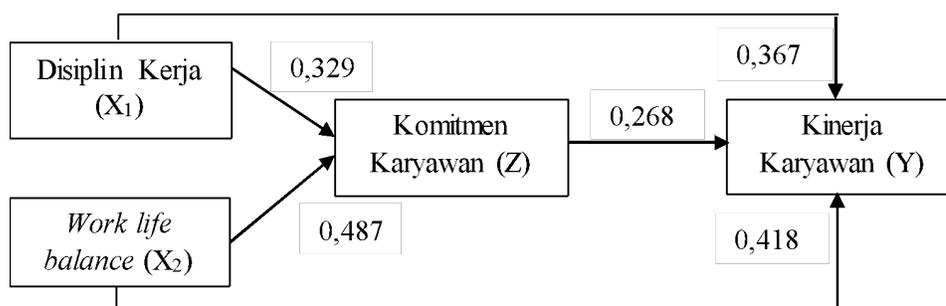
Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel		Beta	R ²	Sig.	Keterangan
X ₁	▼ Z	0,329	0,456	0,024	H ₀ ditolak
X ₂	▼ Z	0,487	0,456	0,001	H ₀ ditolak
X ₁	▼ Y	0,367	0,719	0,002	H ₀ ditolak
X ₂	▼ Y	0,418	0,719	0,001	H ₀ ditolak
Z	▼ Y	0,268	0,719	0,046	H ₀ ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) dan *Work Life Balance* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Karyawan (Z).



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Keterangan:

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- a. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap variabel Komitmen Karyawan sebesar 32,9%.
- b. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh langsung terhadap variabel Komitmen Karyawan sebesar 48,7%.
- c. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 36,7%.
- d. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 41,8%.
- e. Variabel Komitmen Karyawan berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 26,8%.

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- a. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan sebesar $(0,329 \times 0,268) = 0,088$ atau 8,8%.
- b. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan sebesar $(0,487 \times 0,268) = 0,131$ atau 13,1%.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Komitmen Karyawan (Z)

Pada hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Pada perhitungan analisis jalur, sebesar 32,9% pengaruh langsung disiplin kerja terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu pengaruh variabel disiplin kerja (X₁) terhadap komitmen karyawan (Z). Maka, apabila disiplin kerja karyawan meningkat, rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan akan meningkat pula.

Pengaruh Work Life Balance (X₂) Terhadap Komitmen Karyawan (Z)

Berdasarkan perhitungan uji t diketahui nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil analisis jalur menunjukkan adanya pengaruh langsung sebesar 48,7%. Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua diterima, yaitu *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji t diketahui bahwa hasil nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan $\alpha=0,05$ yang berarti bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil analisis jalur diketahui sebesar 36,7%. Berdasarkan dua uji tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, di mana hal tersebut berarti semakin besar disiplin yang ada dalam diri karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi didapatkan sebesar $0,001 < 0,05$ dan besar pengaruh langsung dari perhitungan analisis jalur sebesar 41,8% yang berarti bahwa hipotesis keempat diterima yaitu *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran, maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan karyawan.

Pengaruh Komitmen Karyawan (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$ sedangkan hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung sebesar 26,8% yang berarti bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) melalui Komitmen Karyawan (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, didapatkan hasil pengaruh tidak langsung sebesar 8,8% di mana hasil tersebut masih lebih rendah daripada pengaruh langsung atau tanpa melalui komitmen karyawan yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7%. Hal tersebut berarti bahwa variabel komitmen karyawan ini memang variabel mediasi, dikarenakan variabel independennya mampu mempengaruhi variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

Pengaruh Work Life Balance (X₂) melalui Komitmen Karyawan (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, didapatkan hasil pengaruh tidak langsung sebesar 13.1% di mana hasil tersebut masih lebih rendah daripada pengaruh langsung atau tanpa melalui komitmen karyawan yaitu *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8%. Hal tersebut berarti bahwa variabel komitmen karyawan ini memang variabel mediasi dikarenakan variabel independennya mampu mempengaruhi variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan *work life balance* terhadap komitmen karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran. Berdasarkan hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran, tetapi pengaruh tersebut masih lebih besar antar variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tanpa melalui variabel mediasi atau komitmen karyawan. Selain itu, variabel *work life balance* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan Dealer Honda SJMS Pesanggaran, tetapi pengaruh tersebut masih lebih besar antar variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan tanpa melalui variabel mediasi atau komitmen karyawan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengganti objek tetapi masih menggunakan variabel yang sama agar dapat mengetahui konsistensi dari hasil penelitian tersebut.

Daftar Pustaka

- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2): 187-210.
- Kalliath, T., dan Brough, P. 2008. Work–life balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management dan Organization*, 14(3), 323-327.
- Lockwood, N. R. 2003. Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Benefits Quarterly*, 19(4): 94.
- Luthfiyani, Z. 2019. Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 1(2): 164-171.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. 2015. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8) 318-328.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. 2021. Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4 (2): 985-993.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991. A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human resource management review*, 1(1): 61-89.
- Mudiartha Utama, Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Mulyadi. 2016. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-19. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.