

Pengaruh Work Life Balance, Reward, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kharisma Autokreasi Permai di Kota Tangerang)

by Nur Azizah

Submission date: 14-Aug-2024 02:03PM (UTC+0700)

Submission ID: 2431872258

File name: GLORY_Vol_2_no_4_Okto_2024_hal_95-103.pdf (1.38M)

Word count: 2548

Character count: 16287



Pengaruh *Work Life Balance*, *Reward*, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

(Studi Kasus Pada Karyawan PT Kharisma Autokreasi Permai di Kota Tangerang)

Nur Azizah¹, Widi Wahyudi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail : nurazizah041100@gmail.com¹, widi.wahyudi@budiluhur.ac.id²

Abstract. ¹⁶ ¹⁴ study aims to determine the influence of work-life balance, reward and supervision on work discipline. The sampling technique used is Non Probability Sampling with a sample of 40 respondents. The data in this study was collected using a questionnaire. Data analysis techniques include classical assumption tests, correlation coefficients, multiple linear regression analysis, determining ²⁴ coefficients, and hypothesis tests (t-tests). This study uses the IBM SPSS application version 25. The study results show that work life balance has a positive and significant effect on the work discipline of PT Kharisma Auto Kreasi Permai employees in Tangerang City. Rewards do not have a significant effect on the work discipline of PT Kharisma Auto Kreasi Permai employees in Tangerang City. Supervision has a positive and significant effect on the work discipline of PT Kharisma Auto Kreasi Permai employees in ¹³gerang City. The conclusion of this study shows that work life balance and supervision have a positive and significant effect on work discipline, while rewards do not have a significant effect on work discipline.

Keywords: *Work Life Balance, Reward, Supervision, Work Discipline.*

Abstrak. ¹⁹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance, reward dan supervisi terhadap disiplin kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non Probability Sampling dengan jumlah ⁸mpel sebanyak 40 responden. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, koefisien kor²⁰asi, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t). Penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif ²¹n signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Kharisma Auto Kreasi Permai di Kota Tangerang. Imbalan tidak ber⁵ngaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Kharisma Auto Kreasi Permai di Kota Tangerang. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Kharisma Auto Kreasi Permai di Kota Tangerang. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan imbalan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Reward, Pengawasan, Disiplin Kerja.*

²¹ 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memiliki pertahanan yang kuat untuk mempertahankan pasar dan menghasilkan inovasi. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun informasi mudah diakses, kualitas karyawan tetap diperlukan. Salah satu karakter yang mendukung kualitas SDM adalah kedisiplinan (Sentosa dkk, 2019).

Work Life Balance adalah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan digunakan dalam penelitian ini. Menurut Schermerhorn dan Ganapathi (2013) dalam Pati (2020), *work life balance* berarti penyesuaian untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi, keluarga dan tanggung jawab pekerjaan. Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat

memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja karyawan. Kehidupan pribadi dan kerja harus seimbang, karena keseimbangan tersebut membuat karyawan lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya.

Reward adalah faktor selanjutnya yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. *Reward* merupakan bagian dari kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja (Hasibuan, 2003) dalam Ramadani dan Sari (2020). *Reward* digunakan untuk memotivasi karyawan agar berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan dari pemberian *reward* kepada karyawan salah satunya adalah untuk memperkuat disiplin kerja mereka, karyawan akan merasa diapresiasi atas usaha dan kerja kerasnya, dan memberikan insentif positif bagi karyawan untuk terus meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja mereka.

Pengawasan adalah faktor terakhir yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pengelolaan disiplin kerja karyawan memerlukan pengawasan pimpinan organisasi atau perusahaan. Pengawasan sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Mendorong kedisiplinan karyawan memerlukan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara manajemen dan karyawan (Rizal dan Radiman, 2019). Dengan adanya pengawasan, pimpinan dapat memahami aktivitas dan permasalahan dari setiap aspek pelaksanaan bisnis dalam setiap unit di perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi aspek yang penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari *work life balance*, *reward* dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Reward* dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kharisma AutoKreasi Permai di Kota Tangerang)”.

2. KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) dalam buku Sutrisno (2023), disiplin adalah sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menimbulkan hambatan dan menunda tercapainya tujuan perusahaan.

Work Life Balance

Work Life Balance adalah keadaan dimana terdapat sedikit atau rendahnya konflik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja serta seseorang mampu memenuhi tanggung jawab secara harmonis (Utami & Pramitasari, 2020).

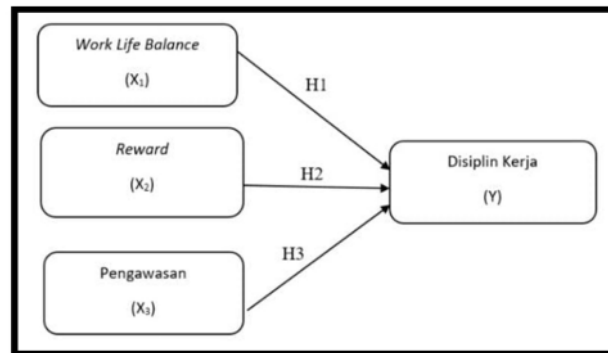
Reward

Menurut Ramli (2019) *Reward* adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi mereka agar bekerja dengan baik dengan produktivitas tinggi dan mendapatkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan

Kepler Sinaga, dkk. (2023) berpendapat bahwa pengawasan adalah proses menetapkan tolak ukur kinerja dalam mengambil tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai kinerja yang telah ditetapkan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1

Kerangka Teoritis

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Hipotesis Penelitian

- Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Disiplin Kerja

Work Life Balance adalah keadaan dimana terdapat sedikit atau rendahnya konflik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja serta seseorang mampu memenuhi tanggung jawab secara harmonis (Utami dan Pramitasari, 2020). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting karena dengan memiliki waktu yang seimbang antara keduanya, karyawan cenderung lebih fokus dan disiplin dalam

bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Sopiawadi, Susandy dan Lestari (2022) yang memperoleh hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja Mahasiswa kelas karyawan semester akhir Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sutaatmadja Subang. Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

H₀ : *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

H₁ : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

- **Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja**

Reward adalah bagian dari kompensasi yang tujuan pemberiannya adalah untuk meningkatkan disiplin kerja, Hasibuan (2003) dalam Ramadani dan Sari (2020). Pemberian *reward* kepada karyawan dapat memperkuat disiplin kerja mereka. Karyawan akan merasa dihargai atas usaha dan kerja kerasnya yang memberikan dampak positif serta mendorong mereka untuk terus meningkatkan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuningrum, Sudarso dan Jumi (2020) yang memperoleh hasil bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Wahana Sun Motor Semarang Indomobil Nissan Setia Budi. Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

H₀ : *Reward* tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

H₂ : *Reward* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

- **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**

Pengawasan adalah suatu proses di mana seorang manajer ingin memastikan apakah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sudah sesuai dengan rencana, peraturan, tujuan atau kebijakan yang telah ditetapkan, MC. Farland dalam Pohan dan Harahap (2024). Pengawasan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan penting untuk mengelola disiplin kerja karyawan. Pengawasan bermanfaat dalam mengatasi permasalahan dan kelalaian dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Novandri, Rahayuningsih dan Anwar (2023) yang memperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Pupuk Indonesia Food. Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

H₀ : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

H₃ : Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

17

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kharisma AutoKreasi Permai di Kota Tangerang. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan pada penelitian menggunakan teknik metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan analisis regresi linear berganda, yaitu analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara bersama-sama.

11

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

15

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

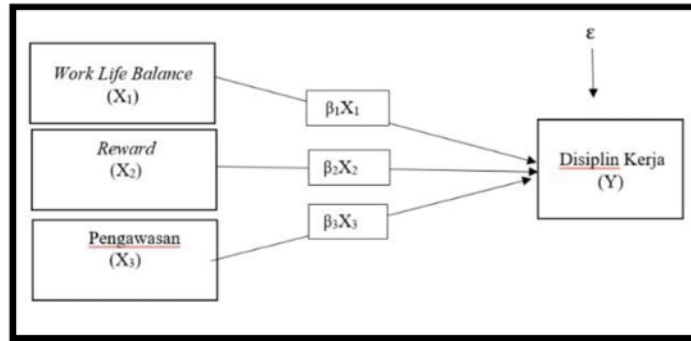
X = Variabel Independen

α = Konstanta

β = Koefisien regresi masing-masing variabel

ϵ = Faktor pengganggu di luar model

Berikut model penelitian dalam bentuk jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel sesuai dengan teknik analisis yang telah dilakukan :



Gambar 2

Diagram Jalur Penelitian

Sumber : Data diolah peneliti, 2024.

Alat Analisis

Proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Microsoft Word* 2013, *Microsoft Excel* 2013, dan *Statistic Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25. Data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarikan kepada 40 responden melalui *Google Form* diubah menjadi tabulasi menggunakan *Microsoft Excel* 2013, kemudian dianalisis menggunakan *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.

4. PEMBAHASAN

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.689	4.660		2.723	.010
	Work Life Balance	.897	.184	.571	4.873	.000
	Reward	-.285	.186	-.193	-1.538	.133
	Pengawasan	.638	.161	.490	3.970	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS V.25

Work Life Balance

Pada hasil hipotesis variabel *Work Life Balance* dalam penelitian ini diterima. Nilai t hitung (4,873) > t tabel (2,028) dan nilai Sig. (0,000) < (0,05). Artinya, *Work Life Balance* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT Kharisma AutoKreasi Permai di Kota Tangerang.

Reward

Pada hasil hipotesis variabel *Reward* dalam penelitian ini ditolak. Nilai t hitung (- 1,538) < t tabel (2,028) dan nilai Sig. (0,133) > (0,05). Artinya, *Reward* (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT Kharisma AutoKreasi Permai di Kota Tangerang.

Pengawasan

Pada hasil hipotesis variabel Pengawasan dalam penelitian ini diterima. Nilai t hitung (3,970) > t tabel (2,028) dan nilai Sig. (0,000) < (0,05). Artinya, Pengawasan (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT Kharisma AutoKreasi Permai di Kota Tangerang.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh hasil yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari penelitian menunjukkan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan PT Kharisma AutoKreasi Permai di Kota Tangerang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sopiawadi, Susandy, dan Lestari (2022), hasil menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari penelitian menunjukkan *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada karyawan PT Kharisma AutoKreasi Permai di Kota Tangerang. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadani dan Sari (2023), hasil menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ⁵ Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada ¹ karyawan PT Kharisma AutoKreasi Permai di Kota Tangerang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Rihayana dan Putra (2023), hasil menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Implikasi Manajerial

¹⁸ Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk PT Kharisma AutoKreasi Permai di Kota Tangerang sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan hal-hal yang mempengaruhi *work life balance* seperti mempertahankan komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi karyawan didengar dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan hal-hal yang mempengaruhi *reward* seperti meningkatkan pemberian *feedback* positif secara konsisten, tidak hanya pada saat evaluasi tahunan, tetapi juga dalam interaksi sehari-hari.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan hal-hal yang dapat mempengaruhi pengawasan seperti mempertahankan SOP (standar operasional prosedur) yang ada tetap diikuti dengan konsisten oleh seluruh karyawan, dan memastikan bahwa SOP relevan dengan kebutuhan operasional.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Kepler Sinaga, Dkk. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai. *JISPOL : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 3 (1), 14-33. Doi: 10.51622.
- Lestari, N. K. D., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kota Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2852-2861. Diakses dari <https://scholar.google.com/>

- Novandri, A., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. *Xyz. Jurnal Investasi*, 9(1), 36-44. Diakses dari <https://scholar.google.com/>
- Pati, K. (2020). Hubungan Work life balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Kabupaten Pati Ellyda. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. Diakses dari <https://scholar.google.com/>
- Pohan, M.K.C. dan Harahap, M.I.(2024). Peran Pengawasan Fungsional Oleh Pimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura UPT. Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2 (2). Doi: <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i2.1470>
- Ramadani, F., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(1), 158-169. Diakses dari <https://scholar.google.com/>
- Ramli, M. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba. *Mandar (Management Development and Applied Research Journal)*, 2 (1), 8–16. Diakses dari <https://scholar.google.com/>
- Rizal, S.M. & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1), 117-128. Doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Sentosa, B., Nurul, F., & Tholiatul, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kantor Kabupaten Bojonegoro, *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 37-41. Diakses dari <http://journal.umg.ac.id/index.php/jre>
- Sopiawadi, M., Susandy, G., & Lestari, I. A. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *DIMENSIA (Diskursus Ilmu Manajemen STIESA)*, 18(02). Diakses dari <https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/dimensia>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Utami, E. B., & Pranitasari, D. D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal STEI Indonesia*, 1-10. Diakses dari <https://scholar.google.com/>
- Wahyuningrum, S. N., & Sudarso, Y. (2020, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV)* 6 (2), 164-172. Diakses dari <https://scholar.google.com/>

Pengaruh Work Life Balance, Reward, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kharisma Autokreasi Permai di Kota Tangerang)

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Zulkifli, Zulkifli. "Peran Energizing Ulul Albab Intellectual Dalam Meningkatkan Kinerja", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	1%
2	journal.stieken.ac.id Internet Source	1%
3	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	1%
4	santoso111.blogspot.com Internet Source	1%
5	Rani Kurniasari, Rosdiana Novita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2023 Publication	1%
6	Submitted to University of Wollongong Student Paper	1%

7	doc.farmasi.asia Internet Source	1 %
8	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	1 %
9	eprints.unpam.ac.id Internet Source	1 %
10	osf.io Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
12	repository.univawalbros.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	1 %
14	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	1 %
15	stie-pertiwi.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1 %
17	jurnal.alazhar-university.ac.id Internet Source	1 %

18	Vivi Mairina, Risda Amini. "Peningkatan Hasil Belajar IPA Melalui Model Pembelajaran Kuantum di Sekolah Dasar", Jurnal Basicedu, 2021 Publication	1 %
19	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	1 %
20	repository.pnb.ac.id Internet Source	1 %
21	ejournal.itn.ac.id Internet Source	1 %
22	journal.stkipppgtritenggalek.ac.id Internet Source	1 %
23	sitaka.polines.ac.id Internet Source	1 %
24	www.jisikworld.com Internet Source	1 %
25	zombiedoc.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On