

SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU
KABUPATEN KAMPAR, RIAU.**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

TRI SUCI RAHMADHANI
165210431

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Tri Suci Rahmadhani
NPM : 165210431
FAKULTAS : Ekonomi
JURUSAN : Manajemen S1
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada
PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Disahkan Oleh :

PEMBIMBING

(Abd Razak Jer, SE., M.Si)

Mengetahui :

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN S1

(Dr. Firdaus AR, SE, M.,Si,Ak)

(Abd Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Tri Suci Rahmadhani
NPM : 165210431
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar,
Riau.

Pekanbaru, 08 September 2020

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Yul Efrita, SE., MM
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

()
()

Mengetahui:

Ketua Prodi Manajemen

()
(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

Pembimbing

()
(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa

Nama : Tri Suci Rahmadhani
NPM : 165210431
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen SI
Sponsor : Abd Razak Jer, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja
Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amugra PKS Bina
Baru Kabupaten Kampar, Riau.

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Bimbingan	Paraf
				Sponsor
1	02-11-2019	X	- Judul Variabel Y Work Life Balance (Hasi Diskusi) - Data Work Life Balance dengan Disiplin Kerja	J
2	26-11-2019	X	- Pendahuluan	J
3	16-12-2019	X	- ACC Seminar Proposal	J
4	14-03-2020	X	- Kuesioner - Data Olahan SPSS	J
5	22-06-2020	X	- Format Penulisan Bab I – IV Ok	J
6	02-07-2020	X	- Bab V (Judul dan Isi Tabel) - Buat analisis atau tabel sesuai dengan kondisi paragraf	J

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

7	14-09-2020	X	- Uraian deskriptif Tabel disempurnakan lagi	J
8	22-07-2020	X	- ACC Seminar Hasil	J

Pekanbaru, 10 September 2020

Wakil Dekan I


Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1013/KPTS/FF-UIR/2020, Tanggal 24 Agustus 2020, Maka pada Hari Sabtu 29 Agustus 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Tri Suci Rahmadhani |
| 2. N P M | : 165210431 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 29 Agustus 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Hj. Elyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

()
()
()

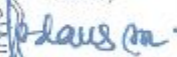
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

()

Pekanbaru, 29 Agustus 2020

Mengetahui
Dekan,



Dr. Elyan Sastraningsih, SE., M.Si, Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1013 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :**
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan

- Mengingat :**
1. Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor 006/Skep/YLPI/D/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/LX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :**
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Tri Suci Rahmadhani
 N.P.M : 163210431
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Anagra PKS Bina Daru Kabupaten Kampar, Riau.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Yul Efoita, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Asisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 29 Agustus 2020
 Dekan,

(Signature)
 Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

Terbusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Tri Suci Rahmadhani
 NPM : 165210431
 Jurusan : Manajemen / SI
 Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisidhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.
 Hari/Tanggal : Sabtu 29 Agustus 2020
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Yul Efrita, SE., MM		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

- 1. Lulus (Total Nilai _____)
- 2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
- 3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 29 Agustus 2020
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Tri Suci Rahmadhani
NPM : 165210431
Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina-Baru Kabupaten Kampar, Riau
Pembimbing : D. Abd Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 26 Februari 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
2.	Yul Effrita, SE., MM		
3.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 26 Februari 2020
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor:2699/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 10 Oktober 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0380/U/1997 c. Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213A/1987 d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Fko. Pembangan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/T/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/III/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, S.F., M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Tri Suci Rahmadhani
 N P M : 165210434
 Jurusan/Jenjang Pendid. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT Swastisiddhi Amagra PKS Baru-Riau
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 11 Oktober 2019
 Dekan

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
 Perpustakaan Universitas Islam Riau

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 29 Juli 2020

Saya yang membuat pernyataan




 TRI SUCI RAHMADHANI

ABSTRAK

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU KABUPATEN KAMPAR, RIAU.

Oleh :

TRI SUCI RAHMADHANI

NPM : 165210431

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap disiplin kerja pada PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kabupaten Kampar, Riau. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bidang adminitrasi pada PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kabupaten Kampar, Riau dengan dijadikan sampel adalah 36 orang sebagai responden yang menggunakan menggunakan metode sensus yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial atau uji t *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kabupaten Kampar, Riau dengan t-hitung sebesar $14,836 > t\text{-tabel } 1,690$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan memberikan kontribusi pada penelitian ini dengan nilai 0,866 atau 86,6% sedangkan sisanya 13,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : *Work Life balance* , Disiplin kerja

ABSTRAK

EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEES' DISCIPLINE AT PT. SWASTISIDDHI AMAGRA PKS BINA BARU KAMPAR DISTRICT, RIAU.

By :

TRI SUCI RAHMADHANI

NPM : 165210431

This study aims to determine the effect of work life balance on work discipline at PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Regency, Riau. In this study using quantitative descriptive methods using primary data and secondary data obtained through interviews and questionnaires. The population of this study were all employees in the administrative field at PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Regency, Riau. The sample consisted of 36 people as respondents who used the census method, namely the total population sampled. The data analysis used was simple linear regression analysis.

The results showed that partially or t-test work life balance (work life balance) has a positive and significant effect on the work discipline of employees of PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampar Regency, Riau with a t-count of $14.836 > t\text{-table } 1.690$ so that H_0 is rejected and H_a accepted. While contributing to this research with a value of 0.866 or 86.6% while the remaining 13.4% is influenced by other factors.

Keywords: Work Life balance, Work discipline

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Tri Suci Rahmadhani
NPM : 165210431
Tempat/tanggal lahir : Pekanbaru, 07 Januari 1998
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Kawin
Jumlah Saudara : 3 (tiga) bersaudara, anak ke 3 (tiga)
Alamat Rumah : JL. Pasir Putih, Perum Peputra Raya Blok E no 206
Pekanbaru, Riau.
Riwayat Pendidikan :
1. SDN 001 Sail Cinta Raja Pekanbaru
2. SMP Negeri 13 Pekanbaru
3. SMA Negeri 14 Pekanbaru

Pekanbaru, 20 Agustus 2020
Yang menyatakan

(Tri Suci Rahmadhani)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan untuk kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmad dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Dalam penulisan skripsi ini telah banyak rintangan yang telah dihadapi penulis untuk menyelesaikannya, adapun judul skripsinya yaitu “ **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau**”.

Dalam mengerjakan skripsi ini telah banyak masukan baik berupa kritikan maupun saran yang diberikan rekan dosen - dosen dan teman-teman. Masukan yang telah diberikan merupakan salah satu hal yang sangat besar dan penting untuk menyempurnakan isi skripsi. Dengan begitu saya sangat ingin mengucapkan rasa terima kasih saya kepada orang – orang yang telah banyak membantu dan ikut andil dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu di antaranya kepada
Yth :

1. Ayahanda Nasrul dan Ibunda Fitriwita yang telah membesarkan dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang dan selalu memberikan dukungan serta doanya untuk menjalankan perkuliahan ini hingga selesai sampai terselesaikannya skripsi untuk tugas akhir kuliah. Dengan semua yang telah diberikan dengan ikhlas yang tidak dapat dibalas dengan apapun yang ada di dunia ini, hanya dengan doa yang bisa penulis berikan, selalu berdoa kepada Allah SWT, ayahanda dan ibunda diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dijaga dari marabahaya dimanapun berada dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Kakak saya Sari Silvia Anggraini Amd,Keb dan abang Dedi Kurniadi yang telah mendukung serta mendoakan untuk kelancaran dalam penyusunan skripsi.
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku pembimbing saya berterimakasih sudah memberikan bimbingan serta masukan dalam penyusunan skripsi dengan penuh sabar dan ikhlas serta ketelatenan bapak untuk membantu saya. Semoga Allah SWT, membalas semua jasa bapak yang telah membantu, serta selalu didalam lindungan Allah SWT.
4. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.C.,L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
5. Bapak Dr. Firdaus AR, SE, M.,Si.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

6. Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ibu Dr Eva Sundari, SE. MM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi, serta Bapak Dr H. Zulhelmy M Hatta, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi.
7. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Awliya Afwa, SE., MM Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Islam Riau.
8. Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah berjasa besar atas memberikan ilmunya selama ini.
9. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi serta Perpustakaan Universitas Islam Riau.
10. Bapak Irwan selaku Humas PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan juga terima kasih telah banyak membantu dalam proses penelitian dilapangan.
11. Teman-teman saya yaitu yang tergabung kedalam group Keybi yang telah membantu serta memberikan semangat, dan juga kebahagiaan.

12. Kepada Gita Ria Putri yang selalu ngajak makan – makanan yang baru grand opening walaupun kondisi lagi sibuk sama skripsi masing-masing.

13. Teman kecil saya (Setya Ika Riani) dan teman yang selalu setia menemani ke fotocopy untuk print skripsi dan yang lainnya keperluan skripsi selalu sedia setiap saat.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT, membalas semua amal kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi banyak orang.

Wassalamualaikum Wr.Wb....

Pekanbaru, 20 Agustus 2020

Penulis

Tri Suci Rahmadhani

NPM. 165210431

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematiaka	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Disiplin Kerja	12
2.1.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja	13
2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja	14
2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
2.1.4 Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan	17
2.1.5 Pembinaan Disiplin Kerja	18
2.2 Work Life Balance	20
2.2.1 Komponen-Komponen Work Life Balance	22
2.2.2 Dimensi dan Indikator Work Life Balance	23
2.2.3 Faktor-Faktor Work Life Balance	25

2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Pemikiran	28
2.5 Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel	31
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.4.1 Data Primer	33
3.4.2 Data Sekunder	33
3.5 Tehknik Pengumpulan Data	33
3.5.1 Kuesioner	33
3.5.2 Wawancara	34
3.6 Analisis Data	34
3.6.1 Uji validitas dan Reabilitas	34
3.6.2 Analisis Regresi Linear Serhana	35
3.6.3 Koefesien Korelasi	36
3.6.4 Koefesien Determinasi	37
3.6.5 Analisis Uji t (Parsial)	38

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan	39
4.2 Visi dan Misi	41
4.3 Bagian Perusahaan	41
4.4 Struktur Organisasi	47

BAB V PEMBAHASAN DAN HASIL

5.1 Karakteristik Responden	48
5.2 Pengujian Kualitas Data	52
5.2.1 Uji Validitas	52
5.2.2 Uji Reabilitas	55
5.3 Analisis Deskriptif	56
5.3.1 Analisis Work Life Balance	56
5.3.2 Analisis Disiplin Kerja	82
5.4 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	97
5.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	97
5.4.2 Koefesien Korelasi	99
5.4.3 Analisis Koefesien Determinasi	100
5.4.4 Analisis Uji t (parsial)	101
5.5 Pembahasan	103

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	105
6.2 Saran	106

DAFTAR PUSTAKA	107
----------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi Karyawan	3
Tabel 1.2 Data Work Life Balance	5
Tabel 1.3 Data Presensi Karyawan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel	31
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 5.2 Tingkat Umur Responden	50
Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan	51
Tabel 5.4 Hasil Pengujian Validitas Work Life Balance	53
Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja Karyawan.....	54
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Reabilitas	55
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Waktu kerja	58
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Waktu kerja	59
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Energi Kerja.....	61
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Kerja	62
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Kerja	63
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Kerja	64
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan Format Izin	65
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Tugas dan Tanggung Jawab	67
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Tugas dan Tanggung Jawab	68
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Kerja.....	70
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Kerja.....	71
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Atasan.....	72
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Rekan Kerja..	74
Tabel 5.20Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Sosial.....	75

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan	77
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Indikator Work Life Balance.....	78
Tabel 5.23 Interval Kategori Jawaban Work Life Balance.....	81
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Kerja yang Jelas	83
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan.....	84
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja.....	85
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab.....	86
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Merasa di Hargai	88
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Merasa di Hargai	89
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Perhatian dan Rasa Peduli	90
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Norma yang Berlaku.....	91
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Mengenai Norma yang Berlaku.....	92
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Mengenai Keadilan.....	93
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Tentang Indikator Disiplin Kerja.....	94
Tabel 5.35 Interval Kategori Jawaban Disiplin Kerja.....	95
Tabel 5.36 Hasil Output Regresi Linear Sederhana	98
Tabel 5.37 Koefisien Korelasi	99
Tabel 5.38 Koefisien Determinasi	100
Tabel 5.39 Analisis Uji t (Parsial)	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	47



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting, karena berhubungan dengan karyawan. Menurut Siswanto 1989 (dalam Effendi, 2014) 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.

Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan salah satu aset yang paling berharga. Karena apapun kegiatan yang ada didalam perusahaan selalu melibatkan karyawan. Agar terciptanya karyawan yang berkualitas dan handal, maka perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk perusahaan salah satunya adalah disiplin kerja.

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 fokus terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Moore dalam Moedy (2013) worklife balance yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain (Ganapathi, 2016).

Dengan adanya work life balance maka akan timbul disiplin kerja, atau dapat dikatakan bahwa work life balance membantu mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

PT. Swastisiddhi Amagra Bina Baru adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan kelapa sawit menjadi minyak mentah CPO (Crude Palm Oil). Perusahaan ini memiliki perkebunan sawit berkisaran 450 Hektar dan memproduksi minyak kelapa sawit dengan kapasitas 60 ton/ jam. Dalam operasional perusahaan ini menerima karyawan sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan kerja atau berpedoman kepada SOP yang sudah diterapkan. Pada panduan tertentu perusahaan menentukan karyawan dengan tingkat pendidikan rendah misalnya untuk pekerja teknis, sedangkan pada bagian lain dibutuhkan tingkat pendidikan lebih tinggi sesuai dengan job deskriptif.

Dalam PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru dapat dilihat, bahwa disana kurang diterapkannya program-program work life balance, karena terlihat jelas bahwa karyawan tidak memiliki kualitas yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan pekerjaannya. Dalam segi menyelesaikan tugasnya karyawan menjadi kurang fokus untuk melakukan pekerjaannya, karena pikirannya teralihkan oleh masalah yang terjadi pada kehidupan pribadinya yang membuat semua pekerjaannya menjadi tidak selesai` tepat waktu.

Berikut adalah komposisi karyawan per bagian pada PT.Swatisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau sebagai berikut :

Tabel. 1.1
Komposisi Karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru
Kabupaten Kampar, Riau.

NO	Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan	
1	General Manager	1	
2	Adminitrasi	Kep. Pabrik	1
		Adm. Kantor	7
		Adm. Tehnik	2
		Mandor	6
		Adm. Produksi	4
		Humas	2
		Adm Timbangan	4
		Kasir	2
		Kep. Tata Usaha	1
		Kep. Sortasi	1
		Kep. Maintenance	1
		Ass. Kebun Penghidupan	1
		Adm. Gudang	4
3	Produksi	Op. Buldoser	1
		Op. Excavator	4
		Op. Bakcus	1
		Sortasi	20
		Kernel Plant	6
		Boiler	10
		Op. Loader	3
		Icenerator	3
		Clarifikation	6
		Turbin	6
		Loading Ramp	3
		Rebusan	10
		Water Treatment	3
		Bunch Press	2
Pressing	7		

NO	Bagian Pekerjaan		Jumlah Karyawan
4	Mekanik	Maintenance	10
		Work Shop	3
5	Laboratorium		4
6	Listrik		3
7	Kebersihan	OB	2
8	Keamanan	Security	10
9	Peternakan	Penjaga	2
10	Pengiriman	Supir Truk	5
Jumlah			161

Sumber data : Kantor HRD PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Tahun 2019

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 10 bagian pekerjaan yang ada di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, antara lain : Pada bagian Adminitrasi ada 36 orang karyawan yang bertugas, bagian produksi ada 85 orang karyawan untuk melakukan proses produksi, dan terdapat bagian mekanik yang 13 orang yang bertugas untuk mengawasi serta memperbaiki alat yang digunakan dalam proses produksi, serta bagian laboratorium yang bertugas 4 orang untuk memastikan pengolahan air limbah pabrik.

Pada bagian bagian listrik ada 3 orang karyawan yang mempunyai tugas melakukan pengawasan dan monitoring listrik-listrik yang di gunakan oleh pabrik, yang bertugas dalam menjaga kebersihan terdapat 2 orang karyawan, dan juga keamanan terdapat 10 orang yang bertugas, untuk yang melakukan penjagaan atas peternakan perusahaan ada 2 orang yang bertugas, sedangkan untuk melakukan pengiriman terdapat 5 orang karyawan yang ditugaskan oleh perusahaan.

Penelitian ini lebih dititik beratkan pada bagian administrasi yang mempunyai kaitan kerjaan secara langsung dengan bagian lainnya dalam perusahaan. Pada bagian ini jumlah pegawai 36 orang dan dijadikan unit sampling dari populasi yang ada.

Beberapa program work life balance, yang dijalankan ada pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Work Life Balance pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

No	Uraian	Bukti / keterangan
1	Cuti Karyawan	Blanko cuti
2	Alat Pelindung Diri	Ada
3	Asuransi Jiwa	Ada
4	Fasilitas Kerja	Ada

Sumber data : Kantor HRD PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Tahun 2019

Dari data diatas kita dapat melihat bahwa terdapat program work life balance di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau yaitu : adanya cuti karyawan yang diberikan oleh perusahaan, serta juga disediakan alat pelindung diri yang diberikan khususnya karyawan bagian produksi seperti helm, sepatu bot, safety vest , sarung tangan dan lain-lain, juga terdapat asuransi jiwa untuk kecelakaan kerja berupa BPJS Ketenagakerjaan, karyawan yang bekerja di dalam perusahaan juga disediakan fasilitas kerja yaitu kendaraan yang diberikan berbeda di pada jabatan tertentu, seperti satpam yang bertugas untuk menjaga keamanan maka dia perlu berkeliling.

Agar terlaksananya disiplin kerja , maka keseimbangan kehidupan kerja atau worklife balance adalah salah satu kuncinya. Menurut Rivai (2010) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan - perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka dengan adanya program worklife balance disiplin kerja bisa terkontrol dan terlaksana, serta juga terwujudnya komunikasi yang baik antara karyawan , rekan kerja, dan para manajer yang ada di perusahaan.

Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau kita dapat melihat tingkat disiplin kerja karyawan. Berikut data presensi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3

**Data Presensi Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra Pks Bina Baru
Kabupaten Kampar, Riau**

Tahun	Jumlah Karyawan	A	IL	IS	IK	S	KK
2015	160	10	120	30	8	70	35
2016	160	16	136	49	15	89	21
2017	160	27	130	58	13	131	22
2018	160	30	133	20	13	135	12
2019-Agustus	161	10	113	22	31	101	10

Sumber data : Kantor PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Tahun 2015-2019.

Berdasarkan tabel 3 tahun 2015-2019, dapat dilihat data presensi yang ada, adapun arti keterangan diatas yaitu, A (tidak hadir tanpa keterangan), IS (izin sakit), IL (izin lapor), IK (izin kemalangan), S (sakit), KK (kecelakaan kerja).

Pada tahun 2019 data presensi karyawan dari bulan januari sampai bulan agustus karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 10 orang dalam 8 bulan , serta terdapat pada izin lapor mengalami peningkatan cukup besar yaitu 113 orang karyawan, izin sakit sebanyak 22 orang, izin kemalangan terdapat 31 orang, karyawan yang sakit terdapat 101 karyawan , tingkat kecelakaan kerja dengan kategori ringan yaitu 10 orang, yang terdapat pada bulan januari sampai agustus 2019.

Pada umumnya pasti setiap perusahaan memiliki permasalahan yang sering terjadi dan salah satunya yang nyata ada di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar Riau, yaitu terhadap disiplin kerja karena kurang diterapkannya program worklife balance yang bertujuan dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik dimana akan tercipta raga yang sehat dan bugar,

pemikiran yang jernih, jasmani yang ikhlas dan rasa kenikmatan hidup. Worklife balance juga membuat karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, beberapa indikasi terkait dengan disiplin kerja dapat di jelaskan sebagai berikut : 1. Kurangnya akan disiplin memakai alat perlindungan diri yang telah disediakan oleh paerusahaan saat bekerja, 2. kurang diterapkannya program work life balance menyebabkan fokus karyawan saat bekerja terganggu kerana masalah kehidupan pribadi

Berdasarkan pada latar belakang dan uraian permasalahan tersebut diatas, menurut penulis bahwa program work life balance merupakan sesuatu yang penting untuk diterapkan oleh perusahaan secara baik kaitannya dengan disiplin kerja, untuk itu penulis mengambil judul proposal “ Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah , maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah : **“Bagaimana Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau”**

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

- a. Untuk menganalisis pelaksanaan program worklife balance pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.
- b. Untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.
- c. Untuk menganalisis pengaruh worklife balance terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

1.4 Adapun manfaat Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

- a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar mengupayakan terlaksananya disiplin kerja karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.
- b. Sebagai perluasan ilmu yang khususnya ekonomi manajemen sumber daya manusia yang penulis peroleh dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang mengambil masalah yang sama.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan proposal ini, penulis membagi kedalam tiga bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini terdapat beberapa pembahasan yang terdiri dari : latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Semuanya terangkum dalam bab pendahuluan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab tinjauan pustaka berisi semua landasan teori – teori yang berkaitan dengan penelitian dan juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Tinjauan pustaka suatu penunjang keberhasilan dalam pemecahan masalah yang akan dibahas dan nantinya akan menjadi acuan sebagai panalaran analisis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian dari bab metodologi penelitian ini didapat dari tinjauan langsung peneliti ke perusahaan yang akan diteliti, didalam metodologi ini terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel serta terdapat sumber-sumber data diperoleh, dan juga terdapat metode pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Swastisiddhi Amagra dan struktur organisasinya serta aktivitasnya.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menuraikan pengaruh Work Life Balance terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini yang berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma sosial yang berlaku.

Sedangkan 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)

Sinungan (2002) berpendapat bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat, yang berupa perkataan terhadap peraturan yang ditetapkan atau etika,

norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Mulyadi (2015:48) disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan.

Adapun pendapat lain menurut Sutrisno (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (wibowo, 2018)

2.1.1 Jenis –Jenis Disiplin kerja

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu preventif dan yang bersifat korektif.

- 1) **Pendisiplinan Preventif.** Pendisiplinan yang bersifat 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 negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen.

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi.
 - b. Para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
 - c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.
- 2) Pendisiplinan Korektif. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu.

2.1.2 Tujuan disiplin kerja

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan (Handoko, 2012). Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2012) secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain :

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum 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 menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Soejono (2001:67)

- 1) Pekerja datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur.

Datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin dapat dikatakan baik. Dalam hal ini juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Berpakaian rapi ditempat kerja

Berpakaian rapi juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tinggi.

3) Menggunakan perlengkapan dengan hati-hati.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin bekerja yang baik, karena apabila tidak menggunakan alat perlengkapan seperti alat pelindung diri (APD) maka akan terjadi kecelakaan kerja yang tidak diinginkan.

4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor.

Dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhankaryawan terhadap perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan keuntungan bagi perusahaan.

5) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya, maka menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang tinggi sehingga diterapkan produktivitas kerja yang tinggi juga.

2.1.4 Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan

Mangkunegara (2014) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

a. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan penilaian kondisi karyawan.

b. Pemberian Sanksi Harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan

pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran harus tidak membeda-bedakan karyawan, tua muda, pria-wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.5 Pembinaan Disiplin Kerja

Menurut Martoyo Susilo (2000:152) menyatakan dalam pendidikan kita mengenal beberapa faktor yang memberikan dasar penting untuk membina disiplin yakni sebagai berikut:

1. Motivasi

Dalam motivasi untuk melakukan pembinaan disiplin kerja sangat berpengaruh, karena jika adanya motivasi untuk melakukan disiplin kerja, maka karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dan akan mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang akan terjadi.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan itu termasuk dalam pembinaan disiplin kerja yang merupakan salah satu efektif bagi karyawan dalam menerapkan disiplin untuk diri sendiri dan juga disiplin kerja dalam perusahaan.

3. Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan penegak Kedisiplinan yang paling penting dan utama diperhatikan. Karena pemimpin merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam pembinaan disiplin kerja.

4. Kesejahteraan.

Kesejahteraan untuk karyawan merupakan hal yang mendorong agar setiap karyawan mendisiplinkan diri mereka untuk melakukan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

5. Penegakan Disiplin Lewat Hukum.

Penegakan disiplin lewat hukum, berarti setiap karyawan yang telah melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, jadi tahap untuk pembinaan karyawan dalam melakukan kedisiplinan yaitu lewat hukum, apabila pelanggaran tersebut sudah dalam tingkat yang berat, dan tidak bisa ditolerir lagi.

2.2 Pengertian Worklife Balance

Schermerhorn 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 tanggung 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 energi bagi diri sendiri. (Ganapathi, 2016).

Maka dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Komponen-komponen dalam work-life balance menurut (Hudson (2005:3) menyatakan bahwa work-life balance memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu: “keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan” (Andini & Surjanti, 2017). Menurut Lewison dalam Kurniawan (2014) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program Work-Life Balance antara lain:

1. Mengurangi absensi

Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel.

2. Mengurangi turnover

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Peningkatan produktivitas

Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

a. Biaya lembur berkurang

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbanding lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

b. Retensi klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

2.2.1 Komponen – Komponen Work Life Balance

Menurut Greenhaus, dkk (2003: 513;) Hudson (2005: 3;) dan Mcdonald dan Bradley 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, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Waktu yang digunakan oleh karyawan dalam pekerjaan dimulai dari lama perjalanan karyawan dari rumah menuju tempat bekerja hingga kembali lagi ke rumah.

2. Keseimbangan keterlibatan

Merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Karyawan atau pegawai menikmati waktu setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya.

3. Keseimbangan kepuasan

Merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Kepuasan dari diri sendiri akan timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.

2.2.2 Dimensi dan indikator Worklife balance

Pengembangan dan pengukuran worklife balance secara kritikal terdapat dalam element ini, sebagai pengembangan dalam penelitian, praktek manajemen dan fasilitasi. Worklife balance termasuk kondisi konflik keluarga tetapi berbeda antara konflik dasar dan konflik pribadi. Secara positif keluarga dan peran pekerja dapat mempengaruhi worklife balance.

Menurut Fisher, Bulger, Smith (dalam Novelia, 2013) dimensi dalam mengukur worklife balance adalah

1. Work interference with personal life (Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Dalam dimensi ini beberapa indikator, yaitu :

- a. Waktu : Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b. Energi : Meliputi menjaga kesehatan, dan mampu menghindari stress dalam bekerja.
- c. Tekanan : Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

2. Personal life intererence with work (Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaanya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu :

- a. karyawan menyelesaikan tugas tanpa mengesampingkan tanggung jawab kehidupan pribadi
 - b. Selalu tetap memperhatikan kepentingan keluarga di tengah-tengah kesibukan bekerja.
3. Personal life enchancement of work (Kemajuan pekerjaan pribadi)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan

Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator, yaitu :

- a. Hubungan dengan atasan/bawahan : Selalu mempererat hubungan dengan rekan kerja agar satu sama lain saling mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Kehidupan sosial diluar pekerjaan : pergaulan karyawan mampu meningkatkan performanya di perusahaan.

4. Work enhancement of personal life (Kemajuan kerja dan kehidupan pribadi)

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. Yaitu Mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

2.2.3 Faktor-faktor work-life balance

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Poulouse & Sudarsan (2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya work-life balance, yaitu sebagai berikut (Hudson , 2014) :

a) Faktor individu (Individual factors)

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

b) Faktor organisasi (Organisational factors)

Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi work-life balance individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, job stress, role conflict, role ambiguity, role overload, dan teknologi.

c) Faktor sosial (Societal factors)

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.

d) Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan faktor-faktor work-life balance terdiri dari faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor yang dikategorikan faktor lainnya. Dalam penelitian ini, variabel dukungan suami termasuk ke dalam faktor sosial tepatnya pada dukungan pasangan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan peneliti lain, terkait dengan judul yang sejenis, maka dari itu sebagai pijakan penulis untuk sajian penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Elisabet Damayanti Sianturi Universitas Sumatra Utara (2017)	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Work Life Balance pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	Untuk memberi pemahaman kepada organisasi agar memberikan dukungan yang sesuai terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan work-life balance.	Metode analisis regresi	Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap work-life balance
Mollinda Aginza Hawa Herlina Nurtjahjanti January (2018)	Hubungan Antar Work Life Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali.	Untuk mengetahui hubungan antar work life balance dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali.	Analisis Regresi Sederhana.	Adanya hubungan positif antara work life balance dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali.
Ismail Usman Universitas Mulawarman (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Allo Jaya di Bontang	Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan pada PT. Allo Jaya di Bontang	Analisis Regresi Linier Sedarhana	Hasil penelitian yaitu variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Allo Jaya di Bontang

Sumber : Jurnal

2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.



Sumber : Harisal Nofriandi (2007)

Variabel Independen : Work Life balance (X)

1. Work interference with personal life (gangguan kerja dengan kehidupan pribadi)
2. Personal life inteference with work , (Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan)
3. Personal life enchancement of work (Kemajuan pekerjaan pribadi)
4. Work enchancement of personal life (Kemajuan kerja dan kehidupan pribadi)

Variabel Dependen : Disiplin Kerja (Y)

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Sanksi dan hukuman

2.5 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan latar belakang dan telaah pustaka, bahwa penulis telah menetapkan penelitian, Jadi hipotesis penelitian adalah “ **Diduga work life balance berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau**”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru yang berlokasi di bukit sakai, central kampar kiri, kampar regency, Provinsi Riau yang bergerak dibidang pengolahan minyak kelapa sawit.

3.2 Operasional Variabel

Variabel yang dibahas pada penelitian ini adalah pengaruh work life balance terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kabupaten Kampar, Riau yang menjadi variabel control.

Tabel 3.1

Operasional Variabel Work Life Balance dan Disiplin Kerja

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Work Life Balance (X) Suatu hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu Rekan Kerja baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior (Ganapathi, 2016)	Work interference with personal life (gangguan kerja dengan kehidupan pribadi)	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu kerja • Energi Kerja • Tekanan Kerja • Kelengkapan Format untuk Izin yang sifatnya Mendadak 	Likert
	Personal life interfeence with work , (Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan)	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas dan Tanggung Jawab. • Tuntutan kerja 	Likert
	Personal life enchancement of work (Kemajuan pekerjaan pribadi)	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan atasan • Hubungan dengan kehidupan sosial 	Likert
	Work enchancement of personal life (Kemajuan kerja dan kehidupan pribadi)	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan individu dengan kehidupan pribadi. 	Likert
Disiplin (Y) Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk mempengaruhi pedoman (wibowo, 2018)	Tujuan dan kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan kerja yang jelas • Tingkat Pendidikan • Pengalaman Kerja • Tanggung Jawab 	Likert
	Teladan pimpinan	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa di Hargai • Perhatian dan Peduli 	Likert
	Sanksi dan hukuman	<ul style="list-style-type: none"> • Norma yang Berlaku • Keadilan 	Likert

Sumber : Jurnal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru yang berlokasi di bukit sakai, central kampar kiri, kampar regency, Provinsi Riau pada bagian administrasi yang beranggotakan 36 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya).

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel maka 36 responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini dan pengumpulan data akan dalam bentuk angket yang akan dibagikan kepada karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan melalui 2 cara yaitu :

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden atau perusahaan yang bersangkutan mengenai permasalahan yang diteliti baik melalui kuesioner maupun wawancara, tentang work life balance untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau”

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan, data ini mengenai lokasi penelitian antara lain :

- sejarah perusahaan
- Jumlah karyawan
- Daftar absen karyawan
- Rencana dan realisasi
- Data lain yang dianggap perlu

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai

sikap dan pendapat responden yang berkaitan tentang work life balance dan disiplin kerja karyawan.

3.5.2 Wawancara

Dengan menggunakan wawancara yang penulis lakukan kepada responden mengenai informasi dan hal-hal yang berhubungan dengan Pengaruh work life balance terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau

3.6 Analisis Data

Analisis data menggunakan metode deskriptif , yaitu dengan mengelola data yang diperoleh dari perusahaan dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraian. Kemudian juga menggunakan kuantitatif yaitu memakai SPSS untuk melihat pengaruh 2 variabel tersebut.

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari corrected item – total correlation masing-masing pertanyaan. suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Ridwan & Sunarto, 2007).

3.6.1.2 Uji Reabilitas data

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan uji cronbach alpha. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan realibel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007)

3.6.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penilaian ini, maka pada tahap pertama penelitian melakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan reabilitas. Untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat produktivitas kerja karyawan

a = Koefisien regresi

X = Variabel bebas disiplin kerja (Sugiyono, 2012)

3.6.3 Koefisien korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Semakin besar nilai R, maka semakin kuat hubungan variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Berikut rumus untuk perhitungan koefisien korelasi menurut (Sugiono,2009) :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Jumlah responden

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi r^2 pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n\sum XY) - (\sum X)}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Untuk menapatkan hasil data dari variabel , maka harus mentransformasikan datanya yaitu dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan cara memberikan nilai skor atau bobot pada kuesioner.

1. Jawaban a pada kuesioner sangat setuju diberi bobot nilai 5
2. Jawaban b pada kuesioner setuju diberi bobot nilai 4
3. Jawaban c pada kuesioner netral diberi bobot nilai 3
4. Jawaban d pada kuesioner tidak setuju diberi bobot nilai 2
5. Jawaban e pada kuesioner sangat tidak setuju diberi bobot nilai 1

3.6.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini adalah $5\% = 0,05$. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perkembangan usaha perkebunan kelapa sawit dalam lima tahun terakhir ini sangat pesat peningkatannya, membuat produksi sawit melimpah dan memerlukan banyak pabrik pengolahan kelapa sawit (PKS) untuk mengolah dan menampung semua kelapa sawit yang ada. Terdapat pabrik kelapa sawit di daerah Desa Bina Baru, Kampar Kiri Tengah, Kabupaten Kampar , Riau yaitu adalah PT. Swastisiddhi Amagra yang tertarik membangun pabrik, karena melihat peluang yang sangat besar dan memutuskan untuk membangun pabrik kelapa sawit (PKS). PT. Swastisiddhi Amagra juga bukan hanya sekedar mengolah kelapa sawit, tetapi hasilnya di untuk di ekspor dan juga untuk di jual di dalam negeri.

PT. Swastisiddhi Amagra ini awal mula berdiri tanggal 25 juli tahun 2002 di Medan. Perusahaan merencanakan pembangunan Pabrik Kelapa Sawit di Desa Bina Baru , Kampar Kiri Tengah , Kampar, setelah menemukan lokasi atau lahan yang tepat untuk pembuatan pabrik kelapa sawit (PKS) untuk PT. Swastisiddhi Amagra. Pada tanggal 15 februari 2007 dilakukan pembebasan lahan berupa ganti rugi kepada pemilik lahan yang sebelumnya. t Setelah pembebasan lahan , maka dilanjutkan dengan mengurus surat izin pembangunan lokasi pabrik kelapa sawit di tanggal 21 maret 2007.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) mulai dibangun pada bulan oktober 2007 hingga bulan juli 2009 menghabiskan waktu selama 21 bulan lamanya. Dengan areal seluas 8,808 Ha atau 88.080 M². Pada pembangunan kurun waktu 15 bulan pada bulan januari 2009 dioperasikan untuk komisioning dan juga penambahan IPAL (Kolam Limbah). Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Swastisiddhi Amagra adalah kegiatan yang memproses buah kelapa sawit menjadi CPO dan Inti sawit atau juga disebut Kernal dengan kapasitas 30 Ext 60 ton Tandan Buah Segar (TBS) / jam. Untuk memperoleh bahan baku TBS diperoleh dari perkebunan sekitar lokasi pabrik yang mempunyai luas 9.200 Ha yang merupakan kerja sama dengan warga sekitar. Bentuk kerja sama yang terjalin yaitu sampai modal kembali dan dihimpun dalam wadah koperasi yang terdiri dari KUD Karya Maju yaitu seluas 780 Ha, KUD Binangun dengan luas 1.370 Ha, dan KUD Setia Kawan yang mempunya luas 1 – 850 Ha, KUD Makmur Jaya seluas 1.200 Ha, dan juga punya Masyarakat Desa seluas 4.000 Ha.

Pembangunan Pabrik kelapa Sawit (PKS) menimbulkan dampak positif maupun negatif terhadap lingkungan sekitarnya yang tidak bisa dipungkiri lagi. Maka sangat diperlukan pelestarian lingkungan hidup serta di pelihara kemampuan daya dukung dan daya tampungnya. PT. Swastisiddhi bertanggung jawab terhadap pengolahan lingkungan yang ada , adar meminimalisir dampak negatif yang suatu saat akan muncul jika tidak diberi perhatian lebih serta bisa lebih mengoptimalkan dampak positif terhadap lingkungan.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

- a. Menjadi perusahaan nasional yang solid dari hulu hingga hilir dalam bidang kelapa sawit.

4.2.2. Misi

- a. Membangun usaha bersama masyarakat untuk kesejahteraan bersama.
- b. Membangun secara berkesinambungan tanpa merusak lingkungan untuk mencapai *Green Produk*.

4.3 Bagian- bagian Pekerjaan

4.3.1 Bagian Adminitrasi (ADM)

Bagian Adminitrasi (ADM) didalam perusahaan pabrik minyak kelapa sawit (PKS) sangat berperan penting untuk perusahaan. Pada bagian adminitrasi karyawan yang bekerja pada PT.Swastisiddhi Amagra berjumlah 36 orang. Dalam bagian adminitrasi dalam perusahaan terbagi lagi dalam beberapa bagian pekerjaan yaitu ada Adm Kantor ada 7orang yang bertugas dan terbagi- bagi lagi seperti dibidang personalia dan pencacatan keuangan di dalam perusahaan. Adm Teknik 2 orang yang perannya untuk mengecek dan menjaga aset perusahaan seperti mesin yang digunakan dalam proses produksi. Pada bagian Adm Produksi terdapat 4 orang yaitu tugasnya mengontrol proses produksi serta menyesuaikan dengan laporan tertulis. Pada

bagian gudang juga terdapat Adm Gudang 4 orang karyawan yang bertanggung jawab atas persediaan serta pengeluaran barang yang akan dibuat laporannya. Adm Timbangan adalah yang bertugas menghitung berapa banyak kelapa sawit yang dibawa pada setiap truk yang bertugas ada 4 orang karyawan. Bagian administrasi juga termasuk Kep.Pabrik, Kep. Tata Usaha, Kep. Sortasi, Kep. Maintenance, Ass. Kebun Penghidupan yang bertugas serta mengawasi dan mengontrol setiap anggota karyawannya. Mandor juga salah satu bagian dari Administrasi yang bertugas mengawasi dan mengontrol setiap anggota karyawan yang dipimpinnya serta mendata setiap pekerjaannya. Serta Humas yang bertugas menjaga kemitraan dengan warga sekitar.

4.3.2 Bagian Produksi

Bagian produksi adalah bagian yang paling inti dalam sebuah pabrik, karena disinilah terjadinya proses produksi kelapa sawit. Kebutuhan bahan baku untuk proses produksi yaitu sekitar 60 ton/jam dengan jam kerja 24 jam/hari (3shift). Proses pembuatan minyak kelapa sawit , banyaknya minyak tergantung pada kandungan minyak dalam TBS, dan juga tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dan peralatan mesin. Karyawan yang bekerja di bagian produksi berjumlah 85 orang, yang memiliki tugas dan pekerjaan yang berbeda-beda didalamnya. Bagian produksi terdiri dari berbagai jenis pekerjaan didalamnya yaitu ada yang sebagai Op. Buldoser, Op. Excavator, Op.

Bakcus, Op.Loader, Sortasi, Kernel Plant, Boiler, Incenerator, Clarifikation, Turbin, Loading Ramp, Rebusan, Water Treatment, Bunch Press dan Pressing. Semua pekerjaan yang ada di bagian produksi membutuhkan konsentrasi yang penuh karena memiliki resiko kerja yang tinggi. Jika semua proses karyawan bekerja dengan nyaman dan fokus terhadap pekerjaannya maka proses produksi akan berjalan dengan lancar.

4.3.3 Bagian Mekanik

Bagian mekanik dalam sebuah pabrik sangat penting yaitu melakukan pengawasan serta pemeriksaan terhadap perlakuan-perlakuan operasi dan perawatan dalam usaha meminimalkan *Break Down Time* serta meningkatkan efisiensi mesin dan kapasitas produksi. Bagian Mekanik didalam pabrik ini terbagi menjadi dua lagi yaitu bagian Workshop dan Manitenance, yang kedua bagian ini sangat penting untuk peralatan mesin produksi. Karyawan yang bekerja terdapat 12 orang. Pekerjaan ini sangat membutuhkan keahlian serta ketelitian, jadi semua peralatan mesin untuk produksi sudah dalam kondisi yang sangat baik baru bisa berjalan proses produksinya.

4.3.4 Bagian Laboratorium

Karyawan yang bekerja di bagian laboratorium ini ada 4 orang. Bagian laboratorium merupakan bagian yang biasanya memberikan informasi bagaimana proses produksi dalam bentuk data analisis

laboratorium, jadi bisa dilihat apa saja penyebab jika proses produksi tidak berjalan dengan lancar. Hasil analisa Laboratorium di berikan dalam bentuk tabel losis minyak dan inti sawit, mutu minyak dan inti sawit, kualitas air sungai, kualitas air umpan ketel serta properti limbah cair pabrik kelapa sawit.

4.3.5 Bagian Listrik

Bagian ini salah satu dampak yang sangat terasa oleh pabrik jika terjadi gangguan terhadap listrik, karena salah satunya apada bagian produksi. karyawan yang bekerja pada terdapat 3 orang yang bertugas mengawasi seluruh pemakaian listrik oleh pabrik serta kondisi listrik yang digunakan, agar terhindar dari bahaya korsleting listrik yang bisa menyebabkan kebakaran dan yang lainnya, maka karyawan yang bertugas harus memiliki keahlian yang cukup untuk bekerja.

4.3.6 Bagian Kebersihan

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Swastisiddhi Amagra ini memiliki 2 karyawan yang bertugas untuk kebersihan. Karyawan ini bertanggung jawab dalam memelihara kebersihan sekitar proses produksi pabrik dan kebersihan kantor serta ruangan lainnya.

4.3.7 Bagian Keamanan

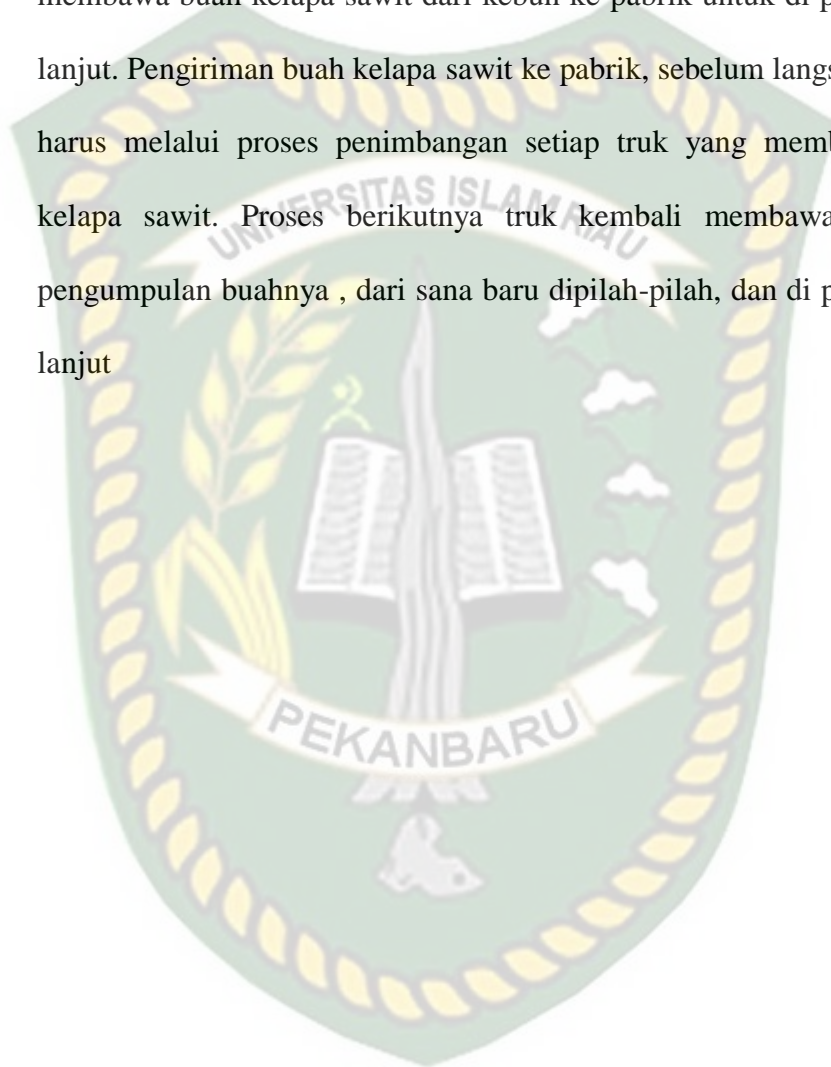
Karyawan yang bertugas dibagian keamanan berjumlah 10 orang. Keamanan diluar pabrik maupun didalam pabrik sama-sama dijaga dengan ketat. Apabila ada tamu yang datang harus lapor sebelum masuk ke area pabrik, sampai didalam pabrik juga harus lapor kembali dengan penjaga keamanan yang ada didalam , pemeriksaan ini dilakukan demi keamanan pabrik, supaya mengurangi tindak kejahatan yang terjadi. Karyawan yang bertugas juga harus memiliki jiwa yang tegas dan kuat serta juga mempunyai keahlian dalam bidang kewanman.

4.3.8 Bagian Peternakan

Bagian peternakan adalah dimana limbah sawit berpotensi untuk membuat pakan hewan ternak, sumber pakan berupa limbah kelapa sawit yaitu , bungkil inti sawit, serat sabut buah sawit, dan lumpur sawit. Membuat pakan ternak dari limbah membutuhkan teknologi. Limbah solid asal kelapa sawit merupakan perbaikan nutrisi protein pakan ternak ruminansia. Peternakan ini dibuat guna untuk pengendalian hama terpadu (PHT) pada perkebunan kelapa sawit yang ada. Maka ada karyawan yang bertugas mengawasi atau menjaga hewan ternak yang ada di dalam perkebunan kelapa sawit.

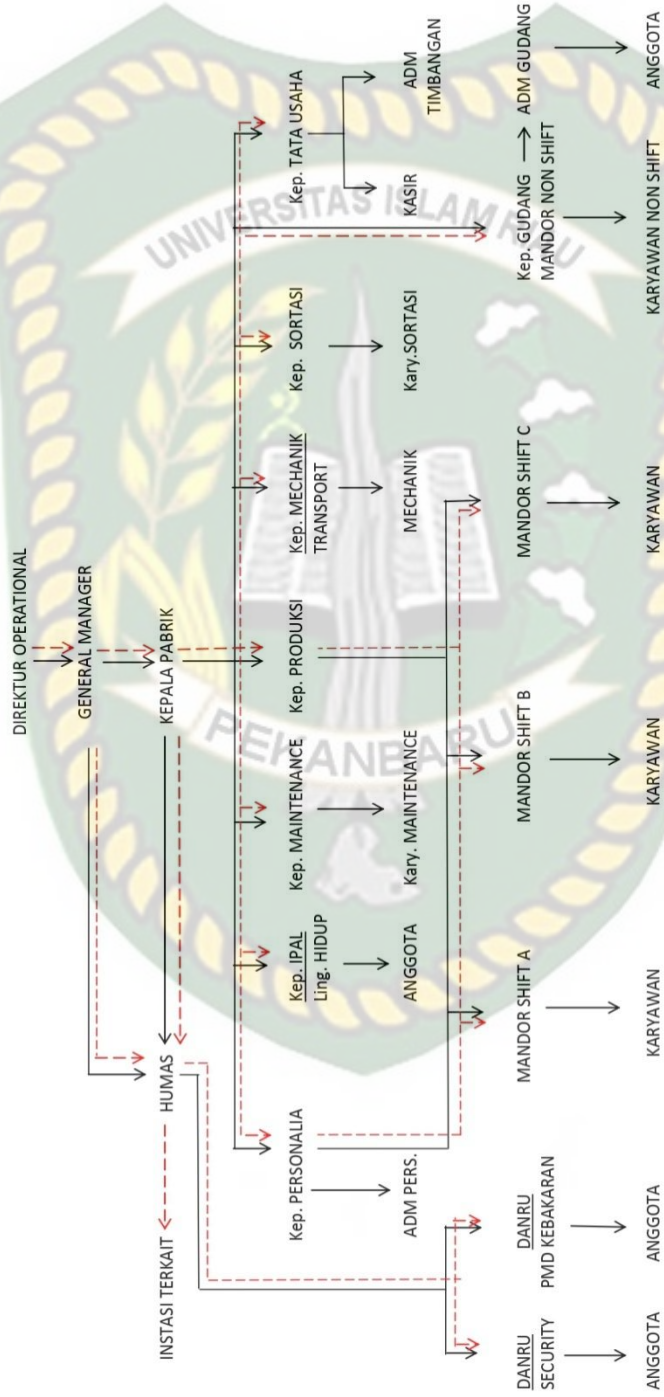
4.3.9 Bagian Pengiriman

Karyawan yang bertugas dibagian pengirimn ada 5 orang, bertugas membawa buah kelapa sawit dari kebun ke pabrik untuk di proses lebih lanjut. Pengiriman buah kelapa sawit ke pabrik, sebelum langsung diolah harus melalui proses penimbangan setiap truk yang membawa buah kelapa sawit. Proses berikutnya truk kembali membawa ketempat pengumpulan buahnya , dari sana baru dipilah-pilah, dan di proses lebih lanjut



4.4 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN PT. SWASTISIDDHI AMAGRA



KET : ————— : Garis Instruksi
 - - - - - : Garis koordinasi

BAB V

PEMBAHASAN DAN HASIL

Dalam bab ini akan dijelaskan bagaimana analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Swatisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Dalam menganalisis, maka data yang digunakan yaitu dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang merupakan karyawan pada PT.Swatisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Dalam melakukan analisis untuk hasil penelitian pengaruh work life balance terhadap disiplin kerja, maka sebelumnya harus melakukan analisis terhadap identitas responden. Adapun yang mencakup didalamnya yaitu, jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan.

5.1 Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan terdapat 36 responden yaitu karyawan bagian Adminitrasi di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Adapun identitas responden dapat diuraikan yaitu, jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan.

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu bagian dari faktor demografi seseorang yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menentukan/ mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan setiap orang pasti berbeda apalagi seorang laki-laki akan berbeda dalam pengambilan keputusan apapun salah satunya sikap dan cara mengatasi sebuah masalah yang dihadapinya dengan seorang perempuan. Maka untuk mendapat penjelasan yang lebih detail tentang jenis kelamin sebagai identitas responden kita lihat tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Jenis Kelamin Responden pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki – Laki	27	75
Perempuan	9	25
Jumlah	36	100

Sumber : Data olahan 2020

Dari tabel diatas kita dapat melihat bagaimana jenis kelamin bisa mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Dapat dijelaskan bahwa jumlah responden ada 36 orang karyawan yang didalamnya terdapat 27 orang atau sama dengan 75% laki-laki dan 9 orang atau 25% perempuan pada bagian adminitrasi PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Karyawan yang berjenis kelamin perempuan biasanya melakukan pekerjaan untuk pencatatan seperti adminitrasi bagian dalam kantornya saja, maka yang berjenis kelamin laki-laki dituntut bertugas dibagian pencatatan yang memiliki lingkupan yang luas , seperti bagian gudang, mandor dan lainnya.

5.1.2 Tingkat Umur Responden

Umur atau sering juga disebut usia adalah salah satu faktor yang menentukan bagaimana seseorang dalam mengambil keputusan. Setiap orang yang bekerja di dalam PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, memiliki umur yang berbeda-beda maka usia merupakan menjadi tolak ukur tingkat produktif tidaknya seseorang dalam bekerja. Dalam hal ini usia juga akan mempengaruhi pola pikir serta standar kemampuan fisik seseorang. Maka kita akan melihat tingkat usia Responden pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2
Tingkat umur responden pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
20-29	9	25
30-39	18	50
40-49	7	19,4
Diatas 50	2	5,6
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat usia pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. yang memiliki umur 20-29 ada 2 orang atau 25% karyawan , dan pada umur 30-39 ada 18 orang atau 50% dan karyawan yang berusia 40 – 49 ada 7 orang atau 19,4% serta yang berusia diatas 50 tahun ada 2 orang atau 5,6% karyawan. PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau , memiliki karyawan yang tingkat produktif tinggi karena tingkat usia yang dimiliki memiliki tingkat

kemampuan yang bisa memberikan hasil pekerjaan yang maksimal untuk perusahaan dan juga lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaan.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden merupakan salah satu untuk menganalisa seseorang, contohnya dari pola pikirnya serta kemampuannya dalam bekerja pada bidangnya masing-masing bisa dilihat dari tingkat pendidikannya. Responden yang dijadikan sampel penelitian ini memiliki berbagai macam tingkat pendidikan, Adapun untuk menjelaskan tingkat pendidikan responden akan dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3

Tingkat pendidikan responden PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SD	-	-
SMP	4	11,1
SMA	23	63,9
SMK	6	16,7
SARJANA	3	8,3
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, memiliki berbagai macam tingkat pendidikan yaitu Responden yang memiliki tingkat pendidikn SD tidak ada, sedangkan responden yang SMP terdapat 4 orang atau 11.1%, yang dari SMA ada 23 orang atau 63,9%, dan yang SMK ada 6 orang atau 16,7%, serta yang

memiliki tingkat pendidikan Sarjana ada 3 orang atau 8,3% responden yang ada pada bagian administrasi pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Maka dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak itu SMA dan termasuk didalam prosedur yang memadai untuk sebuah perusahaan.

5.2 Pengujian Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melakukan olah data pada kuesioner yang telah disebar untuk mengukur bagaimana kelayakan butir – butir pertanyaannya. Semakin tinggi validitas suatu tes, maka dengan itu semakin akurat pula pengamanaan didalam kuesioner tersebut. Dengan itu ditentukan terlebih dahulu r-tabel, yaitu dengan cara dari hasil validitas, adalah r-hitung > r-tabel. Dengan nilai DF $N = 36 = 0,329$. Artinya uji validitas ini untuk menentukan apakah butir pertanyaan sesuai dengan yang dipresepikan oleh responden pada masing – masing item pertanyaan.

Uji validitas menggunakan SPSS 21 dengan membandingkan nilai R hitung dengan R tabel. Nilai R tabel terdapat 38 responden yang di peroleh DF (Diskon Factor) $N-K-1 = 36$ dengan nilai R hitung lebih besar dari 0,329 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.4

Hasil Pengujian Validitas Variabel Work Life Balance (X)

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Work Life Balance (X)	1	0,549	0,329	VALID
	2	0,801	0,329	VALID
	3	0,409	0,329	VALID
	4	0,480	0,329	VALID
	5	0,539	0,329	VALID
	6	0,616	0,329	VALID
	7	0,532	0,329	VALID
	8	0,475	0,329	VALID
	9	0,801	0,329	VALID
	10	0,456	0,329	VALID
	11	0,453	0,329	VALID
	12	0,605	0,329	VALID
	13	0,425	0,329	VALID
	14	0,500	0,329	VALID
	15	0,405	0,329	VALID

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.33 dapat diperhatikan apabila r-hitung kurang dari r-tabel yang dapat dinyatakan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ada. Adapun bila r-hitung lebih besar dari pada r-tabel maka pertanyaan tersebut valid dan dapat diukur variabel tersebut. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa dari setiap butir pertanyaan yang ada nilai korelasinya menyatakan valid atau nilai r-hitungnya lebih besar daripada r- tabel yang nilainya (0,329), dan

semua butir pertanyaan yang ada mampu mengukur variabel work life balance dan disiplin kerja karyawan.

Hasil Validitas untuk variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	1	0,396	0,329	VALID
	2	0,480	0,329	VALID
	3	0,539	0,329	VALID
	4	0,618	0,329	VALID
	5	0,532	0,329	VALID
	6	0,443	0,329	VALID
	7	0,801	0,329	VALID
	8	0,456	0,329	VALID
	9	0,453	0,329	VALID
	10	0,605	0,329	VALID

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat dilihat pada tabel 5.33 jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka dinyatakan bahwa item pertanyaannya tidak mampu untuk mengukur variabel disiplin kerja, dan apabila r-hitung lebih besar nilainya dari r-rabel maka dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r-hitungnya lebih besar dari pada r-tabel yang nilainya (0,329),

dengan itu butir pertanyaan yang ada dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel work life balance dan disiplin kerja karyawan.

5.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah pengujian tingkat kepercayaan yang merupakan hasil dari suatu pengukuran. Adapun jika nilai reabilitas tinggi maka dapat memberikan hasil ukur terpercaya atau disebut reliabel. Dengan itu nilai koefisien reabilitas dapat di lihat atau diketahui menggunakan model alpha cronbach's dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel Penelitian	Alpha cronbach's	Criticalvalue	Kesimpulan
Work Life Balance	0,823	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,744	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel 5.35 dapat dilihat bahwa setiap variabel yang ada menunjukkan atau dinyatakan reliabel dalam penelitian ini. Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reabilitasnya yang diperoleh mencapai nilai 0,60. Adapun dari hasil uji reabilitas yang disajikan menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien pada variabel melebihi 0,60 sehingga semua instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel. Dengan artian bahwa semua jawaban responden pada kuesioner yang telah diisi pada setiap variabel yang ada dinyatakan konsisten. Variabelnya yaitu work life balance dan disiplin kerja karyawan.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Work Life Balance Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Work life balance adalah salah satu yang bisa membantu menumbuhkan motivasi untuk karyawan agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik, serta membuat rasa semangat muncul dan tingkat konsentrasi saat bekerja meningkat sehingga bisa mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaan dan menguntungkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kecakapan serta kemampuan yang tinggi tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh.

Work life balance merupakan salah satu program yang diyakini jika diterapkan dalam perusahaan akan membuat karyawan lebih semangat bekerja serta fokus terhadap pekerjaan dan bertanggung jawab. Program work life balance sangat menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan, yang bisa membuat seluruh karyawan yang bekerja sangat nyaman serta tingkat kedisiplinan akan meningkat dan tidak banyak lagi yang melanggar, dan itu membuat perusahaan bisa mendapatkan pekerjaan yang maksimal dari karyawan.

PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adapun salah satu caranya adalah dengan menerapkan program work life balance yaitu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, apabila setiap karyawan bisa menyeimbang keduanya maka tingkat kedisiplinan kerja akan meningkat. Dalam program work life

balance biasanya beberapa dimensi yang mempengaruhi seorang karyawan yaitu, Work interference with personal life (gangguan kerja dengan kehidupan pribadi), Personal life interference with work (gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan), Personal life enchanment of work (kemajuan pekerjaan pribadi), dan yang terakhir Work enchancement of personal life (kemajuan kerja dan kehidupan pribadi), keempat dimensi ini yang mempengaruhi bagaimana tingkat program work life balance diterapkan dengan baik atau tidak diperusahaan dan juga bisa melihat bagaimana tingkat disiplin kerja dengan adanya program tersebut.

5.3.1.1 Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi (Work interference with personal life)

Work interference with personal atau gangguan kerja dengan kehidupan pribadi adalah gangguan yang sering terjadi terhadap karyawan, karena tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja di perusahaan dengan kehidupan pribadinya. Dalam work life balance gangguan kerja dengan kehidupan pribadi adalah salah satu dari empat dimensi yang ada, terdapat beberapa indikator pada dimensi tersebut, yang semuanya berpengaruh terhadap karyawan yaitu tingkat produktif, ketelitian, dan fokus terhadap pekerjaan sehingga tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga disiplin kerja terlaksana dengan baik diperusahaan. Work interference with personal atau gangguan kerja dengan kehidupan pribadi terdapat 4 indikator didalamnya yaitu, waktu kerja, energi kerja, tekanan kerja, kelengkapan format untuk izin yang sifatnya mendadak.

5.3.1.1.1 Waktu kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pekerjaan yang akan dilaksanakan biasanya direncanakan dahulu dan itu salah satu cara paling efektif untuk memperbaiki pengurusan waktu kerja. Apabila perencanaan pekerjaan belum disusun atau direncanakan dengan baik, maka jam kerjanya akan berantakan dan pekerjaan yang dilaksanakan akan mengalami hambatan atau halangan, sehingga pekerjaan yang dikerjakan akan terbengkalai. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai waktu kerja pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Mengenai Waktu kerja dengan kehidupan pribadi pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	23	63,9
Setuju	9	25
Netral	2	5,5
Tidak Setuju	1	2,8
Sangat Tidak Setuju	1	2,8
Jumlah	36	100

Sumber : Data olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, yang memberikan jawaban sangat setuju ada 23 orang dengan presentase 63,9%, dan yang menjawab setuju ada 9 orang presentaseny 25%. dan yang menjawab netral

ada 2 orang atau 5,5%, adapun yang menjawab tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,8%, serta yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang atau 2,8%. Dapat dilihat bahwa kategori penilaian terdapat pada sangat setuju sebanyak 23 dengan perolehan presentase 63,9%.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan para karyawan merasa sangat setuju bahwa waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang ada , dan bahwasanya waktu yang ditetapkan tidak mempengaruhi atau tidak adanya kaitannya dengan kehidupan pribadi dia pada perusahaan sehingga program work life balance yang ada dalam perusahaan sudah dilakukan dengan baik sehingga akan mendongkrak disiplin kerja dalam perusahaan.

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja dengan kegiatan sosial dilingkungan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	11	30,6
Setuju	17	47,2
Netral	8	22,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa tanggapan responden yang dilakukan oleh para karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Klarifikasi jawaban yang menyatakan sangat setuju ada 11 orang yaitu presentasenya 30,6%, sedangkan yang menjawab setuju juga ada 17 orang

dengan persentase 47,2% dimana jawaban sangat setuju dengan setuju nilainya sama, dan yang menjawab netral ada 8 orang persentasenya 22,2%, . Maka dapat dikatakan bahwa karyawan sangat setuju dengan waktu kerja dengan kriteria presentase diangka 47,2%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa jam kerja merupakan salah satu indikator yang telah diatur atau ditetapkan jam kerjanya agar tidak mempengaruhi program work life blance dalam perusahaan yang telah ada sudah terlaksana dengan baik, dan meningkatkan disiplin kerja dengan sendirinya.

5.3.1.1.2 Energi kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja

Saat melakukan pekerjaan pasti sangat dibutuhkan energi untuk melakukan sebuah pekerjaan, apabila dalam keadaan yang kurang sehat atau sakit, maka untuk melakukan sebuah pekerjaan itu sangat sulit, bukan hanya energi fisik yang harus dimiliki tetapi energi untuk berfikir agar berfokus pada pekerjaan sangat dibutuhkan juga, jadi setiap karyawan yang akan bekerja harus memiliki energi yang baik saat bekerja agar, maka dapat kita lihat tanggapan dari responden tentang energi kerja di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, kita lihat tabel berikut ini :

Tabel 5.9

Tanggapan Responden mengenai Energi Kerja dengan Kehidupan Pribadi pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	19	52,8
Setuju	14	38,9
Netral	3	8,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data olahan 2020

Pada tabel diatas kita dapat menguraikan tanggapan responden mengenai energi kerja pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Yang menjawab sangat setuju ada 19 orang atau 52,8% , dan jawaban setuju ada 14 orang dengan presentase 38,9% , sedangkan yang menjawab netral sama dengan setuju yaitu 3 orang presentasinya 8,3%.

Karyawan yang memberikan tanggapan tentang energi kerja pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, dapat dijelaskan bahwa energi kerja mendapat jawaban yang seimbang yaitu dapat dinyatakan bahwa energi kerja tidak mempengaruhi program work life balance dalam perusahaan karena setiap program yang ada terlaksana dengan baik dan diterima oleh setiap karyawan sehingga bisa meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan.

5.3.1.1.3 Tekanan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja

Tekanan kerja yaitu suatu tekanan bekerja yang mempengaruhi pikiran, emosi dan juga fisik yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dalam bekerja jika mendapat tekanan maka bukan hanya akan mempengaruhi dalam bekerja saja, tetapi juga mempengaruhi kehidupan pribadinya. Dari itu kita lihat tanggapan responden terhadap PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, pada tabel yang berikut ini :

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Kerja dengan Kehidupan Pribadi dalam Keluarga pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	19	52,3
Setuju	13	36,1
Netral	4	11,1
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat kita uraikan bahwa,klasifikasi jawaban oleh responden untuk PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Biru Kabupaten Kampar, Riau, yang menyatakan sangat setuju 19 orang atau 52,8%, dan yang menjawab setuju ada 13 orang atau sama dengan 36,1%, serta responden yang menyatakan netral ada 4 orang atau 11,1%.

Maka dapat dilihat jawaban yang mendominasi yaitu sangat setuju, maka dapat dijelaskan bahwa tekanan kerja tidak memberi pengaruh terhadap work life balance yang ada di perusahaan. Dengan itu tekanan kerja tidak ada kaitannya dengan work life balance karena setia program yang di berikan oleh perusahaan terlaksana dengan baik, serta disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan bisa tercipta dan menjadi lebih baik lagi.

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Kerja yang berdampak pada Kehidupan Pribadi pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Biru Kabupaten Kampar, Riau

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	23	63,9
Setuju	12	33,3
Netral	1	2,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau memberikan jawaban atas kuesioner yang telah disebar untuk tekanan kerja yaitu, yang menjawab sangat setuju ada 23 orang dengan presentase 63,9%, dan yang menjawab setuju ada 12 orang atau 33,3%, yang netral ada 1 orang atau 2,8%.

Dari tanggapan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau menyatakan bahwa tekanan kerja tidak berdampak kepada kehidupan pribadi karyawan, karena bahwasanya program work life balance yang ada didalam perusahaan sudah dilakukan dengan

baik, sehingga memberikan dampak positif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Tekanan Kerja bersama Rekan Kerja dalam Kehidupan Pribadi bersama Keluarga pada PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	19	52,3
Setuju	13	36,1
Netral	19	11,1
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat tekanan kerja pada PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar Riau, yang memberi jawaban sangat setuju ada 19 orang atau 52,3%, yang setuju ada 13 orang atau 36,1%, dan yang netral ada 4 orang yaitu sebesar 11,1%.

Dapat dilihat dari tingkat presentase dan frekuensi bahwa jawaban sangat setuju lebih mendominasi, jadi karyawan yang bekerja pada PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar Riau bahwa tekanan kerja dapat dipastikan tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja bahkan tidak ada kaitannya dengan work life balance sehingga membuat karyawan lebih meningkatkan dirinya kan disiplin kerja.

5.3.1.1.4 Kelengkapan format izin untuk sifatnya mendadak terhadap keseimbangan kehidupan kerja

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan biasanya memiliki surat izin yang dibuat untuk hal penting atau mendesak. Surat izin adalah surat yang menyatakan bahwa karyawan berhalangan hadir untuk bekerja dengan alasan yang tertentu. Karyawan yang tidak bisa hadir saat bekerja, biasanya harus melengkapi persyaratan untuk mengajukan surat izindan merupakan salah satu tindak disiplin dalam perusahaan.

Dalam PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau jika seorang karyawan ingin izin cuti atau hal yang lainnya, perusahaan sudah menyiapkan sebuah blanko yang nanti diajukan untuk pengajuan izin cuti atau izin lainnya. Dari tabel berikut kita dapat melihat tanggapan responden terkait dengan pengajuan izin didalam perusahaan yaitu :

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan format izin yang bersifat mendadak dengan Kehidupan Pribadi dalam Keluarga pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	15	41,7
Setuju	17	47,2
Netral	4	11,1
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan tentang kelengkapan format izin yang bersifat mendadak pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru

Kabupaten Kampar, Riau yang menjawab sangat setuju ada 15 orang dengan presentase 41,7%, dan setuju ada 17 orang atau 47,2%, netral ada 4 orang atau 11,1%.

Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau karyawan banyak memilih sangat setuju dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungannya dengan work life balance sehingga karyawan lebih bisa mempermudah proses pengajuan surat izin, apalagi sifatnya mendadak yang diajukan oleh karyawan yang dimana semua program yang ada sudah terlaksana dengan baik. Dengan mempermudah karyawan maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan saat bekerja dan program work life balance terlaksana dengan baik.

5.3.1.2 Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Personal life interference with work)

Personal life interference with work adalah dimana kehidupan pribadi tidak mengganggu kepada pekerjaan. Dimana jika terjadinya gangguan maka muncullah permasalahan yaitu tidak disiplinnya karyawan atas pekerjaannya contohnya seperti tidak menyelesaikan pekerjaannya dan itu sangat tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, maka dengan itu ada beberapa indikatornya yaitu, tugas dan tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan.

5.3.1.2.1 Tugas dan tanggung jawab terhadap keseimbangan kehidupan kerja

Dalam bekerja karyawan tidak hanya semata meminta haknya kepada perusahaan tetapi juga harus mengerjakan kewajiban. Kewajiban dalam bekerja yaitu harus menyelesaikan semua tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan juga bertanggung jawab. Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau setiap karyawan memiliki pekerjaan atau tugas yang berbeda-beda dengan itu tanggung jawab yang dipegang masing-masing karyawan berbeda pula. Tugas dan tanggung jawab pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau akan di jelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Mengenai Tugas dan Tanggung Jawab dengan Kehidupan Pribadi pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	10	27,8
Setuju	19	52,8
Netral	6	16,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa pada jawaban mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau yang sangat setuju ada 10 orang atau 27,8%, dan setuju ada 19

orang atau 52,8%, sedangkan yang netral ada 6 orang atau 16,6%, maka yang sangat tidak setuju ada 1 orang atau 2,8%.

Maka berdasarkan data diatas bahwa karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, mengenai tugas dan tanggung jawab mereka jawaban yang sangat dominan adalah setuju maka dengan itu sudah dapat dinyatakan bahwa urusan pribadi tidak memberikan dampak mengganggu terhadap pekerjaan. Bahwa dalam program work life balance yang terdapat pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau telah dilakukan dengan baik, sehingga akan terciptanya disiplin kerja pada karyawan.

Tebel 5.15

Tanggapan Responden Mengenai Tugas dan Tanggung jawab dengan Kegiatan Pribadi pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	11	30,6
Setuju	17	47,2
Netral	8	22,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari data diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan karyawan mengenai tugas dan tanggung jawabnya pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, dari jawaban yang memilih sangat setuju ada 11 atau 30,6%, yang setuju ada 17 orang atau 47,2%, sedangkan yang netral ada 8 orang atau 22,2%.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa setiap karyawan pasti memiliki tugas dan tanggung jawab, tetapi melihat tanggapan yang mendominasi yaitu yang menjawab setuju menjelaskan bahwa mereka pasti memenuhi tugas dan tanggung jawab pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, tetapi jika mereka tidak bisa menyeimbangkan antara kerja dan kehidupan pribadi, maka seperti penjelasan diatas akan berdampak pada kehidupan pribadinya yaitu mereka tidak memikirkan dirinya atau mengurus diri sendiri dan akan timbul penyakit atau yang lainnya yang merugikan karyawan itu sendiri, jadi antara kehidupan kerja dan pribadi harus seimbang agar keduanya bisa berdampak positif bagi karyawan ataupun perusahaan. Maka dengan itu tidak terjadi pengaruh antar work life balance pada tugas dan tanggung jawab pada perusahaan terhadap kehidupan pribadinya karena program work life balance yang ada pada perusahaan sudah berjalan dengan baik.

5.3.1.2.2 Tuntutan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja

Tuntutan kerja adalah beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan serta bukan hanya satu pekerjaan dan diselesaikan dengan waktu yang sama dengan pekerjaan yang lainnya. Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau setiap karyawan pasti memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat. Jadi kita dapat melihat bagaimana tanggapan karyawan mengenai tuntutan pekerjaan dalam perusahaan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Pekerjaan dengan Energi Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	23	63,9
Setuju	12	33,3
Netral	1	2,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas mengenai tuntutan pekerjaan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, dapat dilihat bagaimana jawaban dari karyawan yang ada , yang memberi jawaban sangat setuju ada 23 orang atau 63,9%, dan juga yang setuju ada 12 orang atau 33,3%, serta yang netral ada 1 orang atau 2,8%.

Dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, banyak memilih jawaban sangat setuju mengenai tuntutan kerja, karena itu tidak berdampak pada kehidupan pribadi mereka karena kelelahan akan mengurus hal pribadi tidak ada hubungannya dengan melakukan pekerjaan, dengan begitu bisa menjaga keseimbangan karena adanya program dari perusahaan yang telah terlaksana.

Tabel 5.17

**Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan pekerjaan dengan
Kehidupan Pribadi pada PT. Swastisiddhi Amagra
PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	14	38,9
Setuju	20	55,6
Netral	2	5,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Data diatas menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan akan terlaksana jika karyawan bisa menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, dapat dilihat dari jawabannya yaitu yang menjawab sangat setuju ada 14 orang atau 38,9%, yang setuju ada 20 atau 55,6 %, dan yang netral jumlahnya sama dengan setuju yaitu 2 orang atau 5,5%.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa jika karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau tidak ada kaitannya dengan kehidupan pribadi yang akan berdampak kepada pekerjaannya. Karena jawaban dari pada responden lebih banyak yang setuju, maka perusahaan telah membuat program work life balance untuk karyawan sehingga melakukan pekerjaannya selesai tepat waktu dan juga karyawan bisa membagi waktu untuk pribadi dan pekerjaan maka terciptanya keseimbangan anatara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta disiplin kerja yang akan meningkat pula.

5.3.1.3 Kemajuan pekerjaan pribadi (Personal life enchancement of work)

Personal life enchancement of work atau kemajuan pekerjaan pribadi adalah dimana kehidupan pribadi setiap orang bisa berdampak pada kehidupan pekerjaannya. Kehidupan pribadi yang memberi semangat untuk melakukan pekerjaan karena suasana hati yang baik. Dalam personal life enchancement of work atau kemajuan pekerjaan ada beberapa indikator.

5.3.1.3.1 Hubungan dengan atasan Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dalam bekerja setiap orang pasti berhubungan dengan atasan secara langsung maupun tidak langsung. Pada saat bekerja jika memiliki suasana hati yang baik, maka akan muncul hubungan yang baik dengan atasan serta pekerjaan yang diberikannya akan dilaksanakan dengan senang hati serta hubungan dengan atasan akan memberikan dampak positif untuk karyawan. Dalam hal ini akan dilihat bagaimana tanggapan karyawan tentang hubungan dengan atasan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Atasan dalam Kehidupan Pribadi pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	47,2
Setuju	14	38,9
Netral	5	13,9
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau mengenai hubungan dengan atasan yang memberikan jawaban sangat setuju ada 17 orang atau 47,2% dan yang setuju ada 14 orang atau 38,9%, sedangkan yang netral ada 5 orang yaitu 13,9%.

Dengan adanya tabel diatas dapat dilihat lebih mendominasi jawaban sangat setuju, yang berarti hubungan atasan dengan karyawan itu sangat penting untuk meningkatkan performa kerja, tetapi jika terjadi gangguan yang berasal dari kehidupan pribadi maka hubungan dengan atasan bisa tidak baik karena performa pekerjaan, jadi keseimbangan diantara keduanya harus terjalin agar kerjasama yang solid. Bahwa dengan jawaban diatas dapat disimpulkan jika tidak mempengaruhi kehidupan pribadi karena program work life balance sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan.

5.3.1.3.2 Hubungan dengan rekan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harus terjalin dengan baik ditempat kerja, Karena dari hubungan tersebut bisa saling mendukung dalam pekerjaan. Dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja tidak semuanya berjalan dengan lancar. Hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja terkadang tidak bisa saling membantu sepenuhnya. Dengan itu dari tabel berikut dapat dilihat bagaimana hubungan dengan rekan kerja pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Rekan Kerja dengan
Kehidupan Pribadi Pada PT. Swastisiddhi Amagra
PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	16	44,4
Setuju	11	30,6
Netral	8	22,2
Tidak Setuju	1	2,8
Sangat Tidak Setuju	-	-
	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau mengenai hubungan dengan Rekan Kerja yang memberikan jawaban sangat setuju ada 16 orang atau 44,4%, dan yang setuju ada 11 orang atau 30,6%, sedangkan yang netral ada 8 orang yaitu 22,2%, adapun yang tidak setuju cukup tinggi yaitu 1 orang atau 2,8%.

Dalam hal ini tanggapan responden atau karyawan mengenai hubungan rekan kerja pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau jawaban sangat setuju lebih mendominasi, maka dapat dilihat bahwa rekan kerja merupakan dukungan yang besar dalam bekerja, yaitu dengan saling membantu, tetapi semuanya bisa tidak terjadi jika adanya masalah pribadi yang menghambat seseorang untuk saling membantu sesama rekan kerjanya. Dengan itu hubungan dengan rekan kerja tidak mempengaruhi kehidupan pribadi, maka itu program work life balance yang ada di perusahaan terlaksana dengan baik dan benar dan meningkatkan karyawan akan disiplin kerja.

5.3.1.3.3 Kehidupan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja

Kehidupan sosial adalah dimana seseorang bisa berbaur dengan masyarakat luas atau orang diluar dari tempat dia bekerja sehingga memiliki bakat atau meningkatkan perfoma pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dengan itu dapat dilihat dari tabel berikut ini mengenai kehidupan sosial karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan sosial dengan Pekerjaan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	13	36,1
Setuju	15	41,7
Netral	8	22,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari data diatas dapat di jelaskan bahwa tanggapan karyawan mengenai kehidupan sosial yang ada pada karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Pada tabel diatas yang menjawab sangat setuju ada 13 orang atau 36,1%, dan yang setuju ada 15 orang atau 41,7%, sedangkan yang netral ada 8 orang atau 22,2%.

Dapat dilihat dari penjelasan diatas bahwa yang memiliki jawaban yang paling banyak yaitu setuju, berarti pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau, dalam hal mengenai kehidupan sosial sangat berpengaruh untuk karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Tetapi tidak memberikan pengaruh terhadap kehidupan pribadinya yang membuat

work life balance bisa meningkatkan perfoma karyawan terhadap disiplin kerja karyawan.

5.3.1.4 Kemajuan kerja dan kehidupan pribadi (Work enchancement of personal life)

Work enchancement of personal life atau kemajuan kerja dan kehidupan pribadi dimana disini bisa melihat bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya. Dalam hal ini dapat dicontohkan bagaimana bisa pekerjaan bisa bermanfaat bagi kehidupan pribadi yaitu keterampilan disiplin saat bekerja, maka itu akan terbawa saat di kehidupan pribadi menjadi disiplin akan hidup sehat dan lainnya, dan memberi manfaat yang baik.

5.3.1.4.1 Keterampilan terhadap keseimbangan kehidupan kerja

Keterampilan yang dimiliki karyawan saat bekerja akan sangat berpengaruh pada kehidupan pribadinya. Pada saat seseorang memiliki keterampilan maka dengan sendirinya akan diterapkan keterampilan yang biasanya saat bekerja, maka dengan itu ketrampilan memberikan dampak positif bagi karyawan, dengan itu dpat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan dengan Kebiasaan di
Kehidupan Pribadi pada PT. Swastisiddhi Amagra
PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	47,2
Setuju	14	38,9
Netral	4	11,1
Tidak Setuju	1	2,8
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bagaimana tanggapan karyawan mengenai keterampilan memberi pengaruh kepada kehidupan pribadinya. Dalam tabel tersebut yang menjawab sangat setuju ada 17 orang atau 47,2%, dan yang menjawab setuju ada 14 orang atau 38,9%, serta yang netral ada 4 orang atau 11,1%, dengan itu yang menjawab tidak setuju ada 1 orang dengan presentase 2,8%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa yang menjawab lebih mendominasi yang menjawab benar atas pengaruh ketrampilan dari pekerjaan atau perusahaan. Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau. Keterampilan yang ada tidak mempengaruhi kehidupan pribadi seorang karyawan, dengan itu semua program work ife balance yang ada pada perusahaan berjalan dengan baik.

Tabel 5.22

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Work Life Balance Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Jam kerja yang saya gunakan menyita kehidupan pribadi saya	23	9	2	1	1	36
	Skor	(115)	(36)	(6)	(2)	(1)	160
2	Pekerjaan yang saya lakukan secara bersamaan berkaitan dengan kegiatan sosial di lingkungan.	11	17	8	-	-	36
	Skor	(55)	(68)	(24)	-	-	147
3	Kelelahan bekerja yang saya rasakan berdampak pada kehidupan pribadi.	19	14	3	-	-	36
	Skor	(95)	(56)	(9)	-	-	160
4	Tekanan kerja yang saya rasakan berakibat pada kehidupan pribadi dalam keluarga	19	13	4	-	-	36
	Skor	(95)	(52)	(12)	-	-	159
5	Kenyamanan kerja yang saya rasakan ditempat kerja berdampak di kehidupan pribadi saya	23	12	1	-	-	36
	Skor	(115)	(48)	(3)	-	-	166
6	Saya merasakan ketidaknyamanan saat melakukan pekerjaan dengan rekan kerja sehingga mempengaruhi kehidupan pribadi saya saat bersama keluarga.	19	13	4	-	-	36
	Skor	(95)	(52)	(12)	-	-	159
7	Saya merasa kesulitan saat melakukan proses pengajuan format cuti	15	17	4	-	-	36

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
	atau izin pada keadaan mendesak hingga berdampak kepada kehidupan pribadi terutama keluarga saya						
	Skor	(75)	(68)	(12)	-	-	155
8	Kehidupan pribadi saya menyenangkan dan merasa siap untuk pekerjaannya hari berikutnya	10	19	6	-	1	36
	Skor	(50)	(76)	(18)	-	(1)	145
9	Ketika saya pulang kerja, saya merasa terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan	11	17	8	-	-	36
	Skor	(55)	(68)	(24)	-	-	147
10	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	23	12	1	-	-	36
	Skor	(115)	(48)	(3)	-	-	166
11	Saya terlalu lelah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif di tempat kerja karena suatu hal yang harus saya lakukan di kehidupan pribadi saya	14	20	2	-	-	36
	Skor	(70)	(80)	(6)	-	-	156
12	Saya terlalu memperhatikan kehidupan pribadi, sehingga saya tidak bisa membantu rekan kerja saya	17	14	5	-	-	36
	Skor	(85)	(56)	(15)	-	-	156
13	Kehidupan pribadi membuat saya tidak fokus terhadap perintah yang diberikan atasan	16	11	8	1	-	36

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
	kepada saya						
	Skor	(80)	(44)	(24)	(2)	-	150
14	Mengikuti kegiatan di lingkungan sekitar walaupun lelah meski bekerja (gotong royong dan lain sebagainya)	13	15	8	-	-	36
	Skor	(65)	(60)	(24)	-	-	149
15	Melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan cekatan sehingga kebiasaan tersebut juga terbawa pada kehidupan pribadi	17	14	4	1	-	36
	Skor	(85)	(56)	(12)	(3)	-	156
Total skor							2.331

Sumber : Data Olahan 2020

Pada variabel Work Life Balance terdapat 15 pertanyaan dan 5 jawaban dengan 36 orang responden, serta jumlah skor tertinggi yaitu $15 \times 5 \times 36 = 2700$ dan adapun skor terendah $15 \times 1 \times 36 = 540$ dan interval skornya.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}$$

Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = \frac{2700 - 540}{5}$$

5

$$\text{Interval} = \frac{2160}{5}$$

5

$$\text{Interval} = 432$$

Dengan berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah pada tabel berikut ini :

Tabel 5.23

Interval Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori
2268 – 2700	Sangat Setju
1836 – 2268	Setuju
1404 – 1836	Netral
972 – 1404	Tidak Setuju
540 – 972	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel 5.20 dapat dijelaskan bahwa PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau tanggapan responden mengenai work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) mempunyai skor total 2331 yang kondisi intervalnya pada range 2268 - 2700 dalam kategori sangat setuju . Dengan kondisi saat ini, maka responden berpendapat pengaruh dalam work life balance pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau adalah seperti gangguan kerja dengan kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi dengan kerja, kemajuan pekerjaan pribadi, dan kemajuan kerja dan kehidupan pribadi.

5.3.2 Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Disiplin kerja dalam bekerja sangat mempengaruhi sebuah perusahaan, dengan diterapkannya disiplin kerja maka bisa membantu sikap dan perilaku karyawan sehingga terbentuknya bekerja secara kooperatif dengan meningkatkan prestasi dalam kerja. Dalam perusahaan jika tidak diterapkannya disiplin kerja akan banyak terjadi masalah serta konflik di dalamnya. Disiplin kerja bukan semata-mata hanya untuk merubah sikap dan prilaku tetapi juga melindungi karyawan dari kecelakaan kerja, contohnya seperti sebuah peraturan yang mengharuskan memakai APD lengkap saat bekerja, jika karyawan tidak mematuhi maka terjadilah kecelakaan kerja, dengan cara mematuhi peraturan – peraturan yang ada didalam perusahaan merupakan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu agar tujuan perusahaan terwujud secara maksimal.

5.3.2.1 Tujuan dan Kemampuan

Salah satu pembinaan dalam disiplin kerja agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Tujuan dalam disiplin kerja yaitu agar para karyawan bisa bekerja secara maksimal dengan kemampuan yang dimiliki agar perusahaan bisa berkembang lebih pesat lagi. Dengan adanya tujuan yang akan dicapai, maka terciptalah bagaimana setiap karyawan mengembang kemampuannya dalam bekerja.

5.3.2.1.1 Tujuan kerja yang jelas terhadap disiplin kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dengan jelas, maka dengan itu pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau setiap karyawan selalu mengerjakan tugas masing – masing sesuai dengan bidang serta kemampuan yang dimiliki dan akan terwujudnya tujuan secara maksimal. Pada tabel berikut dapat dilihat bagaimana tanggapan karyawan tentang tujuan kerja yang jelas yaitu :

Tabel 5.24

Tanggapan Responden tentang Tujuan kerja yang jelas pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	20	55,6
Setuju	13	36,1
Netral	3	8,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai tujuan kerja yang jelas sebagian yang menjawab sangat setuju ada 20 orang atau 55,6%, dan yang setuju ada 13 orang atau 36,1%, sedangkan yang jawab netral ada 3 orang atau 8,3%.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau pasti mengerjakan pekerjaannya dengan tujuan kerja yang jelas, dan memiliki persiapan yang matang saat bekerja sehingga terbentuk dengan sendirinya disiplin kerja.

5.3.2.1.2 Tingkat Pendidikan terhadap disiplin kerja

Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan pasti memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan, maka setiap karyawan pasti memiliki pengetahuan yang berbeda pula ataupun terbatas. Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau, karyawan yang biasanya nekerja dibidang adminitrasi memiliki tingkat pendidikan yang paling rendah SMP, sedangkan pada bagian produksi ada juga yang tamatan SD. Dengan itu maka perlunya ditingkatkan kemampuann setiap individu. Untuk melihat bagaimana tingkat pendidikan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Sesuai	19	52,8
Sesuai	13	36,1
Netral	4	11,1
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat dilihat pada tabel diatas dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan pada karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau yang menjawab sangat setuju ada 19 orang atau 52,8%, dan yang setuju ada 13 orang atau 36,1%, netral ada 4 orang atau 11,1%.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau sesuai dengan bidang serta kemampuannya saat bekerja. Karena terlihat dari jawaban responden yang telah mengisi kuesioner, dengan begitu disiplin kerja akan terjadinya peningkatan.

5.3.2.1.3 Pengalaman Kerja terhadap disiplin kerja

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan setiap karyawan, karena dari sana bisa dilihat bagaimana skill mereka saat bekerja. Seseorang yang sudah sangat berpengalaman pasti memiliki kemampuan yang sangat tinggi bahkan saat bekerja bisa menyelesaikannya sesuai dengan target. Dengan itu kita dapat mengenai bagaimana pengalaman kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau berikut ini :

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	23	63,9
Setuju	12	33,3
Netral	1	2,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pengalaman kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau, yang menjawab sangat setuju ada 23 orang atau 63,9 %, sedangkan yang menjawab setuju ada 12 orang atau 33,3%, dan yang menjawab netral ada 1 orang atau 2,8%.

Dengan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja sangat penting dalam bekerja, karena bisa meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja dan juga tingkat kecelakaan kerja. Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau karyawannya sangat setuju bahwa pengalaman kerja yang mereka miliki sangat membantu mereka, serta bisa terciptanya disiplin kerja pada karyawan.

5.3.2.1.4 Tanggung Jawab terhadap disiplin kerja

Dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan harus menyelesaikan dengan baik dan benar, tetapi tugas karyawan bukan hanya menyelesaikan tugas tetapi juga harus bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan. Dengan itu kita lihat tabel berikut tentang tanggung jawab karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Sering	19	52,8
Sering	13	36,1
Kadang - kadang	4	11,1
Jarang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : data Olahan 2020

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bagaimana tanggapan responden mengenai tanggung jawab karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina

Baru Kabupaten kampar, Riau yaitu yang menjawab sangat setuju ada 19 orang atau 52,8%, dan setuju ada 13 orang atau 36,1%, netral ada 4 Orang atau 11,1%.

Dapat di dilihat bahwa karyawan sangat menjunjung tanggung jawab atas pekerjaan yang diterimanya. Dapat dibuktikan dengan tanggapan responden yaitu sebagian mengatakan menyetujui tanggapan tersebut. Maka PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau memiliki karyawan yang bertanggung jawab serta disiplin kerja karyawan akan terjadi peningkatan dan bisa memaksimalkan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

5.3.2.2 Teladan Kepemimpinan

Teladan kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin memberikan contoh yang baik kepada karyawannya, serta juga memberikan semua contoh dibidang yang lainnya seperti kedisiplinan dalam bekerja dan bersikap dengan rekan kerja. Seorang pemimpin juga harus bisa menumbuhkan semangat kerja karyawan atau diberikan dukungan atau motivasi biar kerja secara maksimal.

5.3.2.2.1 Merasa di Hargai terhadap disiplin kerja

Saat bekerja karyawan selalu mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, bahkan ada yang bekerja sesuai target malahan sebelum target sudah selesai. Semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus diberi apresiasi oleh perusahaan atau atasannya, dimana jika karyawan dihargai karena hasil kerja mereka yang bagus, maka mereka akan bekerja secara maksimal lagi. adapun

tabel tanggapan responden mengenai rasa di hargai oleh atasan ataupun PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Tabel 5.28

Tanggapan Responden Mengenai Rasa di Hargai oleh atasan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Sering	15	41,7
Sering	17	47,2
Kadang - kadang	4	11,1
Jarang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dari data diatas dapat lihat bahwa pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau tanggapan mengenai rasa dihargai oleh atasan memiliki jawaban yaitu , yang mengatakan sangat setuju ada 15 orang atau 41,7%, dan yang setuju ada 17 orang atau 47,2%. netral ada 4 orang atau 11,1%.

Pada saat seorang karyawan dihargai oleh atasannya menimbulkan rasa senang yang membuat saat melakukan pekerjaan dengan enjoy, karena diberi kenyamanan dalam bekerja dari atasannya, dan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau karyawan yang bekerja merasa dihargai setelah ditinjau dari jawaban responden. Pada jawaban responden ini kaitannya dengan disiplin kerja akan memberikan peningkatan.

Tabel 5.29

Tanggapan Responden Mengenai Rasa di Hargai oleh Perusahaan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Baik	10	27,8
Baik	19	52,8
Cukup	7	19,4
Buruk	-	-
Sangat Buruk	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dalam tabel diatas dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai rasa dihargai di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau yang menjawab sangat setuju ada 10 orang atau 27,8%, menjawab setuju ada 19 orang atau 52,8%, netral ada 7 orang atau 19,4%.

Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau, dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja sangat dihargai dan mereka merasa senang, dan membuat pekerjaan yang dikerjakannya menjadi lebih ringan dan lebih maksimal. Dengan begitu disiplin kerja dalam sebuah perusahaan akan lebih kuat dan kokoh apabila kaitannya tidak mempengaruhi mengenai rasa dihargai oleh atasan maupun rekan sesama. Disiplin kerja akan meningkat dengan sendirinya yang akan menguntungkan perusahaan.

5.3.2.2 Perhatian dan Peduli terhadap Disiplin Kerja

Perhatian dan peduli adalah salah satu perlakuan yang harus didapat oleh karyawan dari atasan, dengan begitu karyawan akan bekerja dengan baik lagi. Apabila perhatian dan peduli diberikan kepada karyawan maka akan terciptanya

kerjasama yang baik antara atasan dan karyawan serta rekan kerja dengan begitu disiplin kerja juga akan tercipta. Maka dengan itu dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai perhatian dan kepedulian dari atasan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau terhadap karyawan :

Tabel 5.30

Tanggapan Responden Mengenai Perhatian dan Rasa Peduli Pemimpin kepada karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Baik	11	30,6
Baik	17	47,2
Cukup	8	22,2
Buruk	-	-
Sangat Buruk	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Tabel 5.26 diatas menjelaskan bagaimana tanggapan responden mengenai perhatian dan rasa peduli atasan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau , maka yang menjawab sangat setuju ada 11 orang atau 30,6%, dan setuju ada 17 orang atau 47,2%, netral ada 8 orang atau 22,2%.

Dapat dilihat bagaimana atasan memberikan perhatian dan rasa peduli mereka pada karyawan di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau, dan dimana karyawan rata-rata menjawab setuju yang berarti mereka selama ini telah mendapat perhatian dan rasa peduli dari pemimpin. Dengan adanya disiplin kerja karyawan akan memberikan dampak yang baik juga terhadap karyawan dan perusahaan.

5.3.2.3 Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman adalah salah satu cara disiplin kerja, dengan cara tersebut jika melanggar peraturan yang telah ada maka sanksi akan di berikan kepada yang melanggar aturan seperti peringatan dan bahkan yang lebih besar lagi diberhentikan atau di skors.

5.3.2.3.1 Norma yang Berlaku terhadap Disiplin Kerja

Norma yang berlaku pada setiap perusahaan pasti berbeda, penerapan norma bertujuan agar tidak banyak terjadi pelanggaran serta meminimalisir konflik dan meningkatkan disiplin kerja. Adapun tanggapan responden mengenai norma yang berlaku pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Tabel 5.31

Tanggapan Responden Mengenai Norma yang berlaku dengan jam kerja Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	23	63,9
Setuju	12	33,3
Netral	1	2,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden mengenai norma yang berlaku pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau yang memilih sangat setuju ada 23 orang atau 63,9%, setuju ada 12 orang yaitu 33,3%, dan netral ada 1 orang atau 2,8%.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa penerapan norma yang berlaku pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau sangat diterima karyawan, yang membuat disiplin kerja terlaksana dengan baik. Norma yang berlaku tidak akan mempengaruhi atau tidak memiliki kaitannya dengan jam kerja pada perusahaan.

Tabel 5.32

Tanggapan Responden Mengenai Norma yang berlaku dengan pelanggaran Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	14	38,9
Setuju	20	55,6
Netral	2	5,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Dapat dilihat bagaimana klasifikasi jawaban responden atas norma yang berlaku pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau yaitu yang menjawab sangat setuju ada 14 orang atau 38,9%, dan yang setuju 20 orang atau 55,6%, netral ada 2 atau 5,5%.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa norma yang berlaku pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau diterima dengan baik oleh karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan serta juga untuk kebaikan bersama. Norma yang berlaku tidak mempengaruhi pelanggaran pada perusahaan. Dengan adanya peraturan yang ada dalam perusahaan akan

membentuk disiplin kerja perusahaan dan juga mendapat dorongan dari keseimbangan kehidupan kerja (work life balance).

5.3.2.3.2 Keadilan terhadap Disiplin Kerja

Keadilan salah satu bentuk yang harus diterima semua orang tak terkecuali karyawan, karyawan yang bekerja dalam perusahaan wajib menerima keadilan. Salah satunya yaitu jika seorang karyawan melakukan suatu tindak pelanggaran yang sangat berat maka wajib diberi hukuman sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai keadilan dalam PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau yaitu :

Tabel 5.33

Tanggapan Responden Mengenai Keadilan yang ada di dalam PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau.

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	47,2
Setuju	14	38,9
Netral	5	13,9
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	36	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas tanggapan mengenai keadilan didalam PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau, yaitu yang memberikan jawaban sangat setuju ada 17 orang atau 47,2%, dan setuju ada 14 orang atau 38,9%, sedangkan yang netral ada 5 orang atau 13,9%.

Dengan adanya penjelasan diatas mengenai keadilan yang ada didalam PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau, bahwa karyawan yang bekerja sangat setuju akan diterapkannya keadilan. Karena keadilan merupakan salah satu hak karyawan, serta keadilan yang diberlakukan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan, seperti pelanggaran maka harus diberi sanksi dan hukuman, dan itu salah satu keadilan yang dilakukan perusahaan, agar bisa diterapkannya disiplin kerja dalam perusahaan.

Tabel 5.34

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Indikator Disiplin Kerja Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Selalu melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai jelas secara jelas.	20	13	3	-	-	36
	Skor	(100)	(52)	(9)	-	-	161
2	Pengalaman kerja yang saya miliki sangat membantu mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan saya saat ini	19	13	4	-	-	36
	Skor	(95)	(52)	(12)	-	-	159
3	Saya bekerja sesuai dengan jurusan pendidikan yang dimiliki	23	12	1	-	-	36
	Skor	(115)	(48)	(3)	-	-	166
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	19	13	4	-	-	36

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
	Skor	(95)	(52)	(12)	-	-	159
5	Saya merasa dihargai dalam menjalankan pekerjaan oleh atasan saya	15	17	4	-	-	36
	Skor	(75)	(68)	(12)	-	-	155
6	Perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada saya ketika berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	10	19	7	-	-	50
	Skor	(50)	(76)	(21)	-	-	147
7	Atasan saya selalu memberikan perhatian dan menyisihkan waktunya untuk mendengar keluh kesah saya	11	17	8	-	-	36
	Skor	(55)	(68)	(24)	-	-	147
8	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	23	12	1	-	-	36
	Skor	(115)	(48)	(3)	-	-	166
9	Saya bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan perlengkapan kerja pada saat bekerja	14	20	2	-	-	36
	Skor	(70)	(80)	(6)	-	-	156
10	Saya siap menerima surat peringatan pertama, kedua dan ketiga apabila saya melakukan pelanggaran saat bekerja	17	14	5	-	-	36
	Skor	(85)	(56)	(15)	-	-	156
Total skor							1572

Sumber : Data olahan 2020

Variabel disiplin kerja ini ada 10 pertanyaan yang disediakan dari 5 jawaban dengan jumlah respondennya ada 36 orang, maka jumlah skor tertinggi ialah $10 \times 5 \times 36 = 1800$ dan skor terendah adalah $10 \times 1 \times 36 = 360$ dan interval skornya yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ \text{Interval} &= \frac{1800 - 360}{5} \\ \text{Interval} &= \frac{1440}{5} \\ \text{Interval} &= 288 \end{aligned}$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka dapat diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.35

Interval Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori
1512 – 1800	Sangat Setju
1224 – 1512	Setuju
936 – 1224	Netral
648 – 936	Tidak Setuju
360 – 648	Sangat Tidak Setuju

Pada indikator disiplin kerja pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau sebagian besar menyatakan setuju Adapun skor

yang didapat yaitu 1572 yang pada tabel interval dikategori jawaban sangat setuju atau (sangat baik). Dengan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten kampar, Riau menerapkan dengan baik. Adapun dengan diterapkannya disiplin kerja dengan baik maka karyawan bisa bekerja lebih maksimal lagi. Bagaimanapun disiplin kerja yang telah terlaksana selama ini didalam perusahaan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor dari work life balance (keseimbangan kehidupan kerja).

5.4 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

5.4.1 Analisi Regresi Linear Sederhana

Adapun untuk mengetahui bagaimana hubungan antara work life balance dan disiplin kerja karyawan pada PT. Swasstisidhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang didalamnya terdapat satu variabel independen yaitu work life balance dan juga satu variabel dependen adalah disiplin kerja karyawan. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.36
Hasil Output Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.491	2.516		2.580	.014		
Work Life Balance	.574	.039	.931	14.836	.000	1.000	1.000

Sumber : Data Olahan 2020

$$Y = a + bx + \epsilon$$

$$Y = 6.491 + 0,574X$$

Dengan itu dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 6.491 yang artinya adalah apabila variabel independen (work life balance) = 0 dengan begitu variabel Y (disiplin kerja karyawan) = 6.491
2. Pada koefisien regresi variabel work life balance (X) memiliki nilai sebesar 0.547. Adapun berdasarkan pada tabel diatas bahwa dapat menunjukkan variabel yang akan diproses, yaitu variabel independen work life balance dan disiplin kerja karyawan variabel dependen. Tabel diatas menunjukkan nilai konstanta yang besar yaitu 6.491 yang memiliki arti yaitu apabila variabel work life balance diasumsikan nol (0) maka disiplin kerja karyawan akan bernilai 6.491 dan pada koefisien (b) bernilai sebesar 0.574. Dengan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi dari variabel (b) bertanda positif. Hal ini berarti pada variabel work life balance (X) ditingkatkan akan dampak terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Adapun untuk work life balance (X) memberi angka yang positif sebesar

0,574 terhadap disiplin kerja karyawan, dengan begitu memberikan indikasi bahwa jika terjadi peningkatan pada work life balance sebesar 1% maka variabel disiplin kerja akan meningkat pula dan dapat disimpulkan apabila work life balance baik maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat. Penelitiannya awalnya ini menyatakan bahwa apabila program work life balance yang ada di perusahaan seperti , cuti karyawan, alat pelindung diri, asuransi jiwa dan fasilitas kerja dilakukan secara baik, akan dapat di dongkrak atau ditingkatkan disiplin kerja.

5.4.2 Koefesien Korelasi

Adalah untuk mengukur bagaimana hubungan antara work life balance dengan disiplin kerja karyawan, peneliti menggunakan metode koefesien korelasi dan hasilnya diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.37
Koefesien Korelasi (r)

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Work Life Balance
Pearson Correlation	Disiplin Kerja	1.000	.931
	Work Life Balance	.931	1.000
Sig. (1-tailed)	Disiplin Kerja	.	.000
	Work Life Balance	.000	.
N	Disiplin Kerja	36	36
	Work Life Balance	36	36

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bagaimana besarnya hubungan antara work life balance dengan disiplin kerja karyawan yaitu sebesar 0.931. Adapun artinya yaitu bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat, didasarkan

karena apabila angka korelasi mendekati 1 maka hubungan semakin kuat. Pada angka korelasi positif menunjukkan hubungan work life balance dan disiplin kerja karyawan searah. artinya apabila work life balance meningkat maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat. Hubungan antara work life balance dan disiplin kerja karyawan jika dilihat dari angka signifikansi (sig) sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Maka jika angka signifikansi < 0,05 artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau biasanya disimbolkan dengan (R) merupakan sebuah koefisien yang menunjukkan presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang memiliki persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai pada variabel independen.

Tabel 5.38

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.866	.862	1.340	1.962

Sumber : Data olahan 2020

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja karyawan “sangat kuat” dipengaruhi oleh work life balance dalam penelitian ini sebesar 86,6%. Dengan itu terdapat sisa 13,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari

variabel yang di teliti dalam penelitian ini. Dalam hal ini pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati angka 1 maka dengan itu semakin tepat pula suatu garis linear yang dipergunakan untuk sebagai pendekatan dalam penelitian ini. Dengan persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai bentuk ukuran kesesuaian. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.862, maka dari itu menunjukkan angka sebesar 0.862 perubahan terhadap faktor work life balance terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau.

Dapat dijelaskan bahwa program – program work life balance yang selama ini ada di PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau sangat menentukan bagaimana tingkat kedisiplinan kerja karyawan. artinya sebagian besar karyawan merasa semua program work life balance yang ada sudah sesuai dan sejalan dengan keinginan karyawan.

5.4.4 Analisis Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu work life balance berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu disiplin kerja karyawan. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila $<$ 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.491	2.516		2.580	.014
1 Work Life Balance	.574	.039	.931	14.836	.000

Berdasarkan hasil olahan pada tabel diatas tentang uji t, dapat dilihat pengaruh variabel penempatan kerja dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (profitabilitas). Jika tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel 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. Dengan demikian work life balance berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru, Kampa, Riau.

Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 36 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 34) = 1,690
 \end{aligned}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

5.5 Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel work life balance karena diduga dapat memberikan pengaruh pada disiplin kerja karyawan. Dimana hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya tingkat signifikansi yang positif sehingga dapat disimpulkan work life balance berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kampar, Riau.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ada dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa work life balance berpengaruh secara parsial dan juga positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kampar, Riau. Dengan dapat dilihat dari hasil koefisien nilai uji t-hitung, yang besarnya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dalam hasil penelitian dapat dilihat juga besaran nilai kontribusi yang diberikan variabel work life balance terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kampar, Riau yang menunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.862, atau 86,2% Artinya work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kampar, Riau dan sedangkan sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail Usman (2016) dan Mollinda Aginza hawa, Herlina Nurtjahjanti (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Allo Jaya di Bontang dan Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Work Life Balance pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang mendapatkan hasil penelitian bahwa work life balance berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kampar, Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil dan pembahasan penelitian tentang work life balance yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan pada PT.Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian dilihat dari variabel work life balance dapat dilihat bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kampar, Riau. Bahwa program – program work life balance telah terlaksana atau sudah diterapkan dengan baik didalam perusahaan dan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) pada uji t atau secara parsial yang hasilnya menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kampar, Riau yang berarti bahwa program work life balance dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Dalam analisis Deskripsi dapat dilihat dan disimpulkan semuanya bahwa work life balance dan disiplin kerja dalam jawaban responden dalam kuesioner yang diisi banyak yang menyatakan pada kategori sangat setuju pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru. Dengan itu maka dapat diartikan dalam disiplin kerja karyawan dibuktikan dengan adanya

pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan karyawan bisa menyeimbangkan dengan kegiatan pribadinya atau kegiatan lainnya hingga mengurangi beban kerja karyawan dan membuat karyawan tersebut bisa diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diperoleh dalam bekerja.

6.2 Saran

Penelitian ini mengenai pengaruh work life balance terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau yang telah penulis laksanakan, adapun ingin rasanya penulis sedikit memberikan saran untuk disiplin kerja yang lebih baik lagi berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan. Adapun saran – sarannya sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan harus perlu lagi meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan lebih dengan terus melaksanakan program work life balance yang ada di perusahaan dan memantau pelaksanaan program-program tersebut agar bisa mendapatkan disiplin kerja karyawan yang lebih maksimal lagi atau lebih baik.

2. Kepada pihak perusahaan diharapkan agar dalam memberikan tugas kepada setiap karyawan dapat dikurangi karena beban kerja yang seperti bekerja hingga lembur membuat karyawan dalam melaksanakan tugasnya kurang maksimal sehingga disiplin kerja karyawan mengalami penurunan.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya disiplin kerja karyawan yang terjadi pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kampar, Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, I., & Surjanti, J. (2017). " *Pengaruh Work-Life Balance Dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi* " .
Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3 .
- Bedjo Siswanto, Sastrohadirwiryono. 2012. " *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* ".
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ganapathi, I. M. (2016). " *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Bio Farma Persero* ". *Ecodemica*, Vol.IV No.1 April 2016 .
- Hafid, Muhammad, and Arif Partono Prasetio. 2017. " *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia)* ". Jurnal SMART – Study & Management Research Vol XIV, No 3 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika FEB - Universitas Telkom.
- Hobson, Barbara. 2014. *Work Life Balance The Agency and Capabilities Gap. E-books*. United Kingdom. Oxford University Press.
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance.20:20 Series*. E-book *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.

Hutcheson, Peggy G. 2012. *Work-Life Balance Book 1*. E-books. U.S.A
copyright: IEEE-USA

Kelly, Matthew. *Off Ballance* . E-books. New York

Mangkunegara, A. P. 2014. "*Evaluasi Kinerja SDM*". Bandung: PT. Refika
Aditama.

Martoyo, Susilo. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*".Yogyakarta: BPFF

Mulyadi. 2015 . "*Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*". Bogor: In
Media.

Paramita, Paloma, and Waridin. 2006. "*Analisis Pengaruh work Life Balance
dan Program Family Friendly Terhadap Kepuasan Kerja*" . Jurnal
BENEFIT Vol. 10 No. 1.

Rivai, Veithzal. 2004. "*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*". Jakarta: PT.
Rajagrafindo Persada.

Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. P. 2014 ."*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: bumi Aksara.

Sutrisno , Edi. 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: KEncana
Prenana Media Group.

Usman, Ismail. 2016. "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang*". Jurnal Administrasi Bisnis,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Wenno, W. M. (2018). *"Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. PLN Persero Area Ambon"* . Jurnal Maneksi Vol 7, No 1.

wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwema, K. R. (2017). *" Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi"* . ejournal jurusan Pendidikan Ekonomi Volume: 10 No:2.

