



**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTIDAYA  
DINAMIKA SEJATI JEMBER**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Asma Nadzifah**

**NIM 210810201014**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
2025**



**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTIDAYA  
DINAMIKA SEJATI JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada  
Program Studi S1 Manajemen

**Oleh :**

**Asma Nadzifah  
NIM 210810201014**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
2025**

## **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur bagi Allah SWT yang telah memberi Rahmat, petunjuk, dan karunia-Nya, serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sehingga skripsi ini ditulis dengan baik dan lancar. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta, yaitu Abi Bambang Siswanto, S.Pd., M.T. dan Umi Siti Aisyah, S.Pd. atas doanya yang tiada henti, materi yang tak terhitung, serta ilmu dan motivasi yang tak terhingga sehingga saya dapat tumbuh menjadi Nadzifah yang saat ini dengan prinsip hidup yang ia pegang yang tentu saja berangkat dari didikan orang tua hebatnya, dapat mengejar pendidikan tinggi, tidak membatasi saat anaknya ingin mengikuti kegiatan di luar pulau hingga luar negeri, semoga lama hidup abi umi di sisi saya.
2. Kakak dan adik saya Risyah Adilia, S.S., Nurul Fikri, S.Pd., Asma Nabila, dan Sarah Faradisa yang telah menemani, menghibur dan mendukung segala hal yang saya lakukan.
3. Seluruh bapak ibu dosen beserta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan saya ilmu dan pengalaman.
4. Almamater jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Universitas Jember yang saya banggakan.
5. Terakhir, skripsi ini dipersembahkan untuk diri penulis sendiri, Asma Nadzifah yang senantiasa berusaha menjalani hidup dengan penuh kasih juga sebagai bentuk apresiasi atas segala proses, usaha dan ketekunan yang telah dilalui, atas segala keberanian, langkah besar dan tanggung jawabnya, serta tidak pernah takut untuk mencoba hal baru dan selalu berusaha untuk menjadi manusia yang lebih baik disetiap detikanya.

## MOTTO

"Carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi."

(QS. Al Qasas : 77)

“Tidak ada kekuatan kecuali dengan pertolongan Allah”

(QS. Al Kahf : 39)

“Ketekunan, kejujuran, kerja keras, dan kedekatan dengan Allah sang pencipta, akan membuatmu tangguh menghadapi tantangan zaman untuk meraih sukses di masa depan”

(Abi dan Umi)

*“You don't lose hope, love. If you do, you lose everything”*

*(Beauty and the Beast)*

*“If you can dream it, you can do it”*

*(Walt Disney)*

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asma Nadzifah

NIM : 210810201014

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember” adalah benar-benar hasil karya tulis saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada instansi manapun, dan bukan hasil jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan isi dari skripsi saya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak lain serta bersedia mendapat sanksi akademik jika terbukti pernyataan ini tidak benar.

Jember, 15 Mei 2025

Yang menyatakan,

Asma Nadzifah  
210810201014

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 4 Juni 2025

Tempat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

### Pembimbing

1. Pembimbing Utama

Nama : Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si.(.....)

NIP : 197405022000032001

Pembimbing Anggota

Nama : Alif Mirzania, S.E., MBA. (.....)

NIP : 199206172019032021

### Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dr.Arnis Budi Susanto SE., M.Si. (.....)

NIP : 198204152023211015

2. Penguji Anggota

Nama : Ema Desia Prajitiyasari, S.E., M.M. (.....)

NIP : 197912212008122002

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of training, compensation, work discipline, and work life balance on the performance of permanent employees of PT Intidaya Dinamika Sejati Jember. This study is motivated by the importance of effective human resource management in improving productivity and company performance. This study is a quantitative study with an explanatory or causality approach. The instrument used in this study was a questionnaire with a sample of 71 permanent employees of PT Intidaya Dinamika Sejati Jember. Data processing in this study used SPSS version 29. The results of the study showed that training had a significant effect on employee performance, compensation had a significant effect on employee performance, work discipline did not have a significant effect on employee performance, work life balance did not have a significant effect on employee performance, and training, compensation, work discipline, and work life balance simultaneously had a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *training, compensation, work discipline, work life balance, employee performance*

## RINGKASAN

Dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks, PT Intidaya Dinamika Sejati Jember terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan *work-life balance* menjadi faktor penting yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati Jember, dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk *Google Form*, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 3) Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 4) *Work-life balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 5) Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## PRAKATA

Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT yang maha pengasih dan penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat dimudahkan dalam menyelesaikan penyusunan karya ilmiah berupa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember”. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan sepuh hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., CRA., CMA. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Prof. Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA. sebagai Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Mochammad Farid Afandi, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan motivasi dan arahan selama saya kuliah.
4. Ibu Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., sebagai dosen pembimbing utama dan Ibu Alif Mirzania, S.E., MBA. sebagai dosen pembimbing anggota yang telah membimbing dan memberi arahan selama penyusunan skripsi saya.
5. Para dosen penguji, Bapak Dr. Arnis Budi Susanto, S.E, M.Si. dan Ibu Ema Desia Prajitasari, S.E., M.M. yang telah memberi banyak kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi saya.
6. Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember yang telah memberikan dukungan serta kontribusinya untuk penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat saya selama berkuliah, Dwi, Tayis, Ratika, yang tidak pernah berhenti mendukung saya.
8. Rekan seperjuangan saya Bilingual Class Xcelsior yang selalu ada membantu saat saya kesulitan dalam menangkap materi perkuliahan dan menghabiskan 6 semester ke belakang bersama-sama serta saling

mendukung dan menguatkan satu sama lain.

9. Rekan-rekan Ini Circle 2 yang telah mengisi hari-hari selama perkuliahan dengan canda tawa dan kehangatan.
10. Teman-teman saya ICTP24 yang telah menjadi rekan terbaik dan menghabiskan waktu terbaik saat pertukaran pelajar di Malaysia serta menjadi keluarga baru.
11. Sahabat saya sejak masa orientasi kampus sampai sekarang, Josevira dan Salvy yang selalu setia menjadi teman bertukar cerita dan menemani saya selama perkuliahan.
12. Sahabat saya sejak bersekolah di bangku SD sampai saat ini, Shofia, Bitu, dan Ima yang sampai saat ini masih menjadi tempat bercerita, berkeluh kesah, bermain bersama, dan mendukung satu sama lain.
13. Rekan KKN 243 yang telah menjadi rekan KKN terbaik bagi saya dan mengukir cerita KKN yang sangat berharga bersama-sama.
14. Rekan *organizer* USEF23 saya yang selalu mendukung satu sama lain dan memberi pengalaman berharga saat berorganisasi selama perkuliahan.
15. Teman-teman Manajemen 21' dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah menemani masa perkuliahan saya dengan canda, tawa dan memori yang sangat berharga.
16. Kucing saya yang sangat saya sayangi, Pudeng, yang selalu ada menemani saya disaat bahagia maupun sedih.
17. Serta untuk partner seumur hidup saya di masa depan yang belum Allah temukan sampai penulisan skripsi ini selesai dan akan tetap berjuang memantaskan diri masing-masing hingga waktu yang masih menjadi rahasia Allah, semoga setiap detik perjuangan yang kita jalani hari ini menjadi jalan terbaik untuk versi terbaik kita di masa depan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL UTAMA</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DALAM</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	2
1.3    Tujuan Penelitian .....	3
1.4    Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>4</b>
2.1    Landasan Teori .....	4
2.2    Kerangka Konseptual.....	6
2.3    Pengembangan Hipotesis .....	7
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>10</b>
3.1    Rancangan Penelitian.....	10
3.2    Populasi dan Sempel Penelitian.....	10
3.3    Jenis dan Sumber Data.....	10
3.4    Metode Pengumpulan Data .....	10
3.5    Identifikasi variabel penelitian .....	11
3.6    Definisi operasional dan pengukuran variabel .....	11
3.7    Metode Analisis Data.....	15

<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>20</b>
4.1    Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	20
4.2    Deskripsi Karakteristik Variabel .....	21
4.3    Analisis Data .....	27
4.4    Pengujian Hipotesis .....	32
4.5    Pembahasan Hasil Penelitian.....	34
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>42</b>
5.1    Kesimpulan.....	42
5.2    Saran .....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>46</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Frekuensi Karakteristik Masa Kerja .....	21
Tabel 4.2 Frekuensi Karakteristik Jabatan.....	22
Tabel 4.3 Frekuensi Variabel Pelatihan.....	23
Tabel 4.4 Frekuensi Variabel Kompensasi .....	24
Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Disiplin Kerja .....	25
Tabel 4.6 Frekuensi Variabel <i>Work-life Balance</i> .....	26
Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	26
Tabel 4.8 Uji Validitas.....	27
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas .....	28
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	29
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	30
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas .....	30
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	31
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R square) .....	31
Tabel 4.15 Uji F .....	33

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	6
-------------------------------------	---

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan adaptif. Karyawan perlu terus mengembangkan keterampilan agar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan tuntutan kerja. Oleh karena itu, manajemen SDM dan pelatihan menjadi kunci untuk menjaga operasional dan mendorong kinerja optimal demi pertumbuhan perusahaan.

PT Intidaya Dinamika Sejati Jember, perusahaan yang bergerak di bidang desain, *engineering* dan layanan sejak 1969, terus berupaya mengikuti perkembangan zaman agar tetap kompetitif. Meski kinerja karyawan dan kemajuan industri meningkat dalam dua tahun terakhir, perusahaan masih mengoptimalkan SDM untuk efisiensi operasional dan keberlanjutan bisnis. Penelitian ini bertujuan menemukan solusi efektif guna memahami dinamika internal perusahaan secara menyeluruh.

Menurut survei *World Bank Enterprise*, kurang dari 10% bisnis di Indonesia memberikan pelatihan formal, tertinggal dibanding negara tetangga seperti Vietnam (20%), Filipina (60%), dan China (80%). Padahal, investasi dalam pelatihan penting untuk mewujudkan SDM Unggul Indonesia Maju. PT Intidaya Dinamika Sejati Jember sendiri telah menjalankan berbagai program pelatihan bagi karyawannya.

Kompensasi yang tepat merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Di PT Intidaya Dinamika Sejati Jember, pengelolaan kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, kepuasan dan kinerja karyawan, karena imbalan yang layak sesuai tanggung jawab mendorong kontribusi optimal dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Karyawan menggunakan kemampuan dan dedikasi mereka dengan harapan untuk menerima imbalan yang sepadan dengan kontribusi yang mereka

berikan (Rinny *et al.* 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya tingkat disiplin kerja. Disiplin tinggi penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien, ditandai dengan tanggung jawab besar terhadap tugas (Meddy Nurpratama, 2019). Perlakuan yang sesuai dapat mengoptimalkan potensi individu dan meningkatkan kinerja. Disiplin kerja juga mencerminkan kesadaran dan kesiapan mematuhi aturan serta norma sosial (Cleopatra *et al.*, 2018). Di PT Intidaya Dinamika Sejati Jember, keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan dapat memicu kecelakaan dan menurunkan kinerja, sehingga menghambat penyelesaian tugas secara optimal.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan karyawan dengan mempertimbangkan aspek psikologis seperti *work-life balance* untuk meningkatkan produktivitas (Saina *et al.*, 2016). *Work-life balance* mencerminkan kemampuan individu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, waktu luang, komunikasi dengan rekan kerja dan penyelesaian tugas (Vyas & Shrivastava, 2017). Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember sering lembur akibat tuntutan mendadak, sehingga dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan pekerjaan.

Pengalaman magang 5 bulan di PT Intidaya Dinamika Sejati Jember mendorong penulis memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian, untuk menggali bagaimana Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* memengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan memberi wawasan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan organisasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan maupun parsial antara Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* pada Kinerja Karyawan

PT Intidaya Dinamika Sejati Jember

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk secara empiris menguji dan menganalisis peran variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan *work-life Balance* pada kinerja karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember melalui pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan *work-life balance*.

b. Bagi Peneliti

Harapannya peneliti akan mendapat tambahan ilmu yang bermanfaat untuk diterapkan dalam dunia kerja nantinya melalui penelitian ini.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang hubungan antara Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* dengan Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi ilmu dalam hal pengembangan sumber daya manusia serta dapat dijadikan referensi oleh penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif (Lolowang *et al.*, 2016). Tujuan dari pelatihan yang diberikan perusahaan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan teknik dalam melaksanakan tugas tertentu, sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan (Yunita Leatemia, 2018). Pelatihan karyawan mencakup berbagai metode yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan jenis pelatihan yang akan dilakukan. Menurut Siagian sebagaimana dikutip dalam (Triasmoko *et al.*, 2014), teknik pelatihan meliputi:

1. Metode pelatihan di tempat kerja yang melibatkan penempatan karyawan dalam kondisi tempat kerja yang sebenarnya seperti, Rotasi kerja, magang dan pelatihan kerja.
2. Metode pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*) meliputi teknik seperti bermain peran, belajar mandiri, simulasi, ceramah, instruksi terprogram, pelatihan ruang depan dan laboratorium, dengan indikator sebagai standar untuk mengukur perubahan.

#### **2.1.2 Kompensasi**

Menurut Malayu Hasibuan (2014), kompensasi adalah imbalan berupa uang, barang, langsung atau tidak langsung sebagai balasan atas jasa karyawan. Kompensasi yang adil juga berperan sebagai motivator, menarik dan mempertahankan karyawan, meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, produktivitas, serta memperkuat hubungan manajemen-karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Wilson Bangun (2012:255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2017), disiplin adalah upaya manajemen agar anggota organisasi mematuhi aturan. Disiplin kerja mendukung efisiensi, produktivitas dan budaya profesional. Disiplin kerja memegang peranan penting dalam lingkungan kerja karena menciptakan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja yang tinggi. Karyawan yang disiplin cenderung bertanggung jawab, fokus, dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Ridwan (2019) menambahkan, disiplin mencakup penerimaan hukuman atas pelanggaran aturan.

### 2.1.4 *Work-life Balance*

Hudson (2005) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* adalah kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Wambui *et al.* (2017) menambahkan bahwa tujuan dari *work-life balance* adalah memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan dalam lingkup pekerjaan mereka sehingga mereka dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat di luar konteks pekerjaan. *Work-life balance* juga bisa diinterpretasikan sebagai keselarasan antara kehidupan individu dalam menjalankan peran ganda antara kehidupan profesional dan pribadi (Saina *et al.*, 2016). *Work-life balance* merupakan aspek penting dalam kehidupan karena memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas individu secara keseluruhan.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

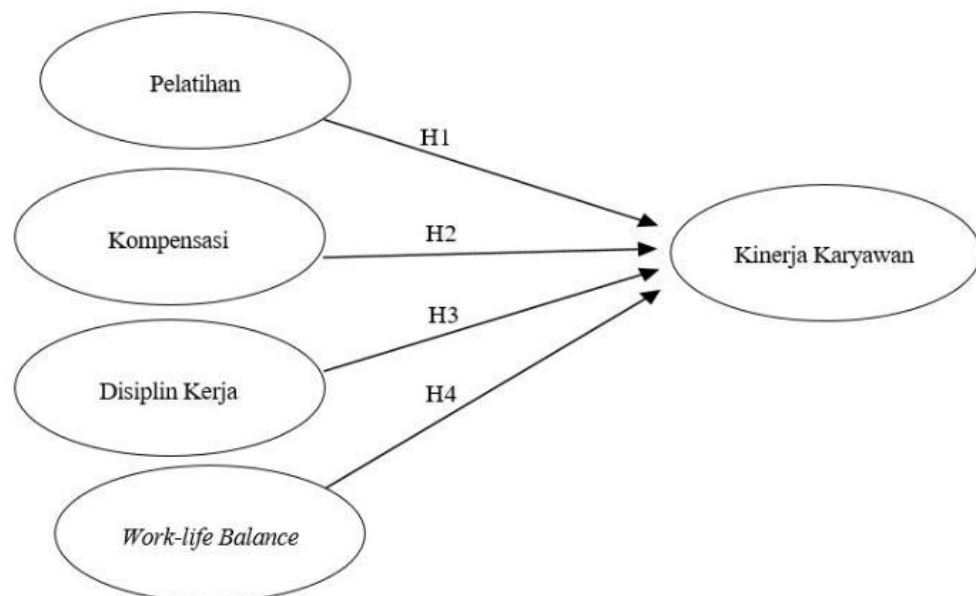
Menurut Kasmir (2018), kinerja mencerminkan prestasi dan cara kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam periode tertentu. Sedarmayanti (2015) berpendapat bahwa kinerja berperan sebagai sarana untuk meningkatkan akuntabilitas dan pengambilan keputusan. Kinerja karyawan memegang peran sentral dalam kesuksesan organisasi karena mempengaruhi produktivitas, inovasi, kepuasan pelanggan, pengembangan

karir, dan budaya kerja yang positif.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan produk dan layanan baru serta mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan. Selain itu, kinerja yang baik sering kali membuka peluang pengembangan karir yang lebih baik bagi karyawan, menciptakan motivasi dan dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan dan kontribusi mereka.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan antara variabel independen (Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, *Work-life Balance*) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada penelitian ini, dengan objek karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember. Analisis pengaruh simultan dan parsial antar variabel dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui uji F dan uji t. Adapun kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara masalah yang bersifat praduga dan harus dibuktikan kebenarannya. Dari uraian penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

### 2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Maizar et al. (2023), Awoitau et al. (2024), dan Shahadat & Ardiana (2024) menunjukkan bahwa *Pelatihan* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*. Maizar et al. menyatakan bahwa pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut penulis menulis hipotesis yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

### 2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Maizar *et al.* (2023), Arismunandar dan Khair (2020), Awoitau *et al.* (2024), Sitompul dan Simamora (2021), Arianti *et al.* (2022) mendapatkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Aromega *et al.* menyatakan bahwa dukungan pimpinan, lingkungan kerja nyaman, motivasi, disiplin dan kompensasi mendorong kinerja tinggi, namun Rinny *et al.* (2020) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan justru dapat menurunkan kinerja. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut peneliti menuliskan hipotesis yaitu:

H2 : Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

### 2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Maizar *et al.* (2023), Parta *et al.* (2023), Hidayat (2021), Iptian *et al.* (2020), Sari *et al.* (2023), Triana dan

Suratman (2022) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Maizar *et al.* menyatakan bahwa pelanggaran disiplin menghambat penyelesaian tugas dan menurunkan kinerja, sementara Parta menegaskan bahwa disiplin yang baik mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan yang buruk justru menghambatnya. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut penulis menulis hipotesis yaitu :

H3: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember Jember.

#### 2.3.4 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Noviani (2021), Shahadat dan Ardiana (2024), Prasetyo dan Sukono (2023), Wolor *et al.* (2020), Triana dan Suratman (2022) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Muliawati menyatakan bahwa kepuasan tinggi terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan adanya teori dan hasil penelitian tersebut penulis menulis hipotesis yaitu :

H4: Terdapat pengaruh antara *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

#### 2.3.5 Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Shahadat & Ardiana, 2024). Kompensasi juga turut memengaruhi kinerja sebagaimana disampaikan oleh Awoitau *et al.* (2024). Disiplin kerja memiliki peran penting dalam pencapaian kinerja optimal (Maizar *et al.*, 2023; Parta *et al.*, 2023). Sementara itu, *Work-life Balance* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Noviani, 2021; Wolor *et al.*, 2020). Berdasarkan teori dan temuan tersebut penulis

merumuskan hipotesis:

H5: Terdapat pengaruh antara Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang terlibat dalam suatu fenomena (Sugiyono, 2016: 11). Penelitian kuantitatif ini menganalisis pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

### **3.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di PT Intidaya Dinamika Sejati dengan jumlah populasi sebanyak 236 karyawan, Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu menggunakan responden yang hanya memenuhi kriteria untuk menjadi sampel yaitu karyawan tetap sebanyak 79 orang karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

### **3.3 Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan ordinal yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner berskala Likert. Data yang digunakan merupakan data primer hasil pengisian langsung oleh responden.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Kuesioner, Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan *google form*/Angket yang berisikan tentang pertanyaan mengenai fenomena yang akan diteliti kepada para karyawan. Pertanyaan yang tertera mencakup tentang Pelatihan,

Kompensasi, Disiplin Kerja, *Work-life Balance* dan Kinerja Karyawan.

### **3.5 Identifikasi variabel penelitian**

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2016: 38) merupakan konsep, sifat, atau ciri yang dapat diukur dan berbeda-beda nilainya antara satu objek penelitian dengan objek penelitian lainnya. Variabel ini menjadi fokus utama dalam penelitian karena dapat berubah dan mempengaruhi hasil penelitian.

Menurut Sugiyono, variabel yang digunakan dalam penelitian dibagi menjadi dua jenis utama yaitu :

#### **3.5.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Variabel Independen dijelaskan dalam Sugiyono (2016:39) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen.

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel bebas yaitu :

Variabel (X1) : Pelatihan

Variabel (X2) : Kompensasi

Variabel (X3) : Disiplin Kerja

Variabel (X4) : *Work-life Balance*

#### **3.5.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

Variabel terikat menurut Sugiyono (2016:39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau hasil akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

### **3.6 Definisi operasional dan pengukuran variabel**

#### **3.6.1 Definisi operasional variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini termasuk indikator- indikatornya adalah sebagai berikut:

##### **a. Pelatihan (X1)**

Pelatihan didefinisikan sebagai upaya perusahaan untuk menyelenggarakan berbagai program pelatihan karyawan dengan tujuan

meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dalam konteks pekerjaan. (Sari *et al.*, 2020). Indikator pelatihan menurut (Hasibuan, 2006) meliputi:

1. Jenis Program Pelatihan : Program – program pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.
2. Frekuensi Pelaksanaan : Seberapa sering program pelatihan diadakan oleh PT Intidaya Dinamika Sejati Jember dalam periode tertentu.
3. Partisipasi Karyawan : Tingkat partisipasi karyawan dalam program pelatihan yang diadakan oleh PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.
4. Evaluasi Hasil : Proses evaluasi terhadap hasil dan dampak program pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang diberikan dalam organisasi. (Purwanto *et al.*, 2018). Adapun indikator yang akan digunakan dalam mengukur variabel Kompensasi berdasarkan rujukan dari Wilson Bangun (2012). Berikut definisi operasional dari indikator- indikator variabel Kompensasi:

1. Gaji : Besaran gaji yang diterima oleh karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.
2. Insentif : Pemberian insentif yang diterapkan oleh PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.
3. Tunjangan : Jenis dan nilai tunjangan yang diberikan oleh PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

d. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin Kerja merupakan ukuran dari sejauh mana karyawan

menjalankan tugas mereka dengan ketaatan terhadap aturan, standar dan nilai-nilai perusahaan. (Santoso *et al.*, 2021). Adapun indikator yang akan digunakan dalam mengukur variabel Disiplin Kerja berdasarkan rujukan dari Hasibuan (2016). Berikut definisi operasional dari indikator-indikator variabel Disiplin Kerja:

1. Ketaatan Aturan: Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.
2. Ketertiban dan Kedisiplinan: Tingkat ketertiban dalam menjalankan tugas dan kedisiplinan dalam waktu dan kualitas kerja.
3. Profesionalisme: Tingkat komitmen karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember terhadap pekerjaan dan perilaku profesional yang ditunjukkan.

e. *Work-life Balance* (X4)

*Work-life balance* adalah kondisi di mana individu dapat mengintegrasikan dan mengelola dengan baik tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan dan aktivitas di luar pekerjaan, menciptakan keseimbangan yang positif dalam kehidupan sehari-hari. (Suryanto *et al.*, 2019). Adapun indikator yang akan digunakan dalam mengukur variabel *Work-Life Balance* berdasarkan rujukan dari Sarikit (2017) dalam Jamillah K *et al.* (2023) Berikut definisi operasional dari indikator-indikator variabel *Work-Life Balance*:

1. Keseimbangan Waktu : Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember dapat merasakan kesetaraan waktu dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
2. Keseimbangan Keterlibatan : Tingkat kesetaraan dalam keterlibatan peran baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.
3. Keseimbangan Kepuasan : Kepuasan karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

f. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil dari evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan individu dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. (Wibowo *et al.*, 2020). Adapun indikator yang akan digunakan dalam mengukur variabel Kinerja Karyawan berdasarkan rujukan dari Mangkunegara (2017). Berikut definisi operasional dari indikator-indikator variabel Kinerja Karyawan:

1. Pencapaian Tujuan: Tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.
2. Produktivitas: Tingkat produktivitas karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Kualitas Kerja: Tingkat kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.
4. Kontribusi Organisasi: Kontribusi karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember terhadap mencapai tujuan dan visi organisasi.

### 3.6.2 Pengukuran variabel

Teknik pengukuran data yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden akan diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi terhadap suatu fenomena sosial, dengan menyusun item-item instrumen berbentuk pertanyaan berdasarkan indikator variabel dan menentukan skor penelitian sesuai skala Likert. Kriteria pengukuran yang digunakan dalam menentukan skor penelitian adalah sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)	= Skor 5
Setuju	(S)	= Skor 4
Cukup Setuju	(CS)	= Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= Skor 1

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen

##### a. Uji validitas

Peneliti perlu memastikan bahwa penelitian yang dilakukan menggunakan instrumen yang tepat. Oleh karena itu peneliti perlu melakukan uji validitas atas instrumen yang digunakan (Sugiyono, 2016). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dimana:

- a. Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut dapat dikatakan valid
- b. Apabila nilai signifikasinya  $> 0,05$  maka data tersebut dikatakan valid

##### b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Reabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian penelitian menggunakan reabilitas metode *alpha* ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam metode *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)}$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien realibilitas

r = koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Indikator dari instrument yang *reliable* adalah sebagai berikut :

- a. Jika koefisien Alpha  $>$  taraf signifikansi 0,6 atau 60% maka instrument dikatakan reliable.
- b. Jika koefisien Alpha  $<$  taraf signifikansi 0,6 atau 60% maka instrumen tidak reliable.

Apabila terdapat data yang tidak reliabel maka peneliti dapat menghapus item-item dari kuesioner yang tidak reliabel, atau diperbaiki struktur dan

maksud kalimatnya.

### 3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$Y$  = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_5$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel independen (Pelatihan)

$X_2$  = Variabel independen (Kompensasi)

$X_3$  = Variabel independen (Disiplin Kerja)

$X_4$  = Variabel independen (*Work-life Balance*)

$e$  = Residual

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Menurut Priyatno (2010:59) uji normalitas digunakan untuk menguji nilai residual dari variabel dependen dan independen yang dihasilkan dari hasil model persamaan regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov test dengan menentukan derajat keyakinan sebesar 5%. Jika signifikansi  $\alpha \geq 0,05$  maka nilai residual terdistribusi secara normal dan sebaliknya jika signifikansi  $\alpha \leq 0,05$  maka nilai residual terdistribusi secara tidak normal.

#### b. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas terdeteksi apabila terdapat kausal yang kuat antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya.

Multikolinieritas dapat dideteksi dengan *Variance Inflation Factors* (VIF). Tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen apabila nilai VIF kurang atau sama dengan 10 (Gujarati & Porter, 2009:340).

c. Uji heterokedesitas

Uji asumsi terakhir yang dibutuhkan yaitu uji heteroskedasitas untuk melihat apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian residual (Gujarati & Porter, 2009:365). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedasitas apabila tidak terdapat pola jelas menyerupai titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y (Priyatno, 2010:115). Penelitian dapat dilanjutkan apabila tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi yang digunakan.

#### 3.7.4 Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan metode analisis regresi linier berganda, untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan kriteria berdasarkan uji F dan uji t.

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Formulasi uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$F$  : F Hitung

$R^2$  : Koefisien Determinasi

$k$  : Jumlah Variabel Independen

$n$  : Jumlah Responden

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

a.  $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$ , artinya semua variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan *Work-life Balance* (X4) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

2.  $H_a$  : Minimal ada satu  $b_i \neq 0$ , artinya secara simultan semua variabel independen yaitu Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan *Work-life Balance* (X4) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

3. Menentukan Tingkat Kepercayaan (*Level of Confidence*)

Tingkat kepercayaan yang digunakan pada penelitian ini adalah 95% ( $\alpha = 5\%$ , atau 0,05).

4. Pengambilan keputusan dan kriteria pengujian

a. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $\leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $\geq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Formulasi uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  : t Hitung

$n$  : Jumlah Responden

$r$  : Koefisien Korelasi Parsial

$r^2$  : Koefisien Determinasi

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

a.  $H_0 : b_i = 0, i = 1,2,3,4$  berarti masing-masing variabel independent yaitu

Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), *Work-life Balance*(X4) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2.  $H_a : b_i \neq 0, i = 1,2,3,4$  berarti masing-masing variabel independent yaitu Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), *Work-life Balance* (X4) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Menentukan Tingkat Kepercayaan (*Level of Confidence*)

Tingkat kepercayaan pada penelitian ini adalah 95% ( $\alpha = 5\%$ , atau 0,05).

4. Pengambilan keputusan dan kriteria pengujian

a. Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikansi  $\leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikansi  $\geq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian

#### 4.1.1 PT Intidaya Dinamika Sejati Jember

PT Intidaya Dinamika Sejati adalah perusahaan *engineering* yang berbasis di Jember, Jawa Timur, dengan sejarah panjang sejak berdirinya pada tahun 1969 sebagai CV Sejati atau Bengkel Sejati. Seiring waktu, perusahaan ini berkembang menjadi salah satu pemain utama dalam bidang desain, rekayasa, dan layanan teknis untuk industri, khususnya dalam sistem vakum dan blower. PT Intidaya Dinamika Sejati merupakan distributor resmi produk-produk terkemuka seperti Becker *Vacuum Pump* dari Jerman dan Pedro Gil *Roots Blower* dari Spanyol di Indonesia.

Dengan kantor pusat di Surabaya dan cabang di Jakarta, Semarang, serta workshop utama di Jember seluas ±6.000 m<sup>2</sup> yang telah bersertifikasi ISO 9001:2015, 45001:2018, dan 14001:2015, PT Intidaya Dinamika Sejati menyediakan layanan komprehensif mulai dari penjualan, servis, hingga konsultasi teknis untuk berbagai merek mesin industri. Layanan purna jual mereka mencakup perbaikan dan tukar tambah mesin seperti *vacuum pump*, *roots blower*, *screw compressor*, serta penyediaan suku cadang untuk berbagai merek.

PT Intidaya Dinamika Sejati juga aktif dalam pengembangan sumber daya manusia lokal melalui kerja sama dengan institusi pendidikan seperti Universitas Jember (UNEJ). Perusahaan ini memberikan kesempatan magang, pelatihan, dan bahkan dukungan untuk studi lanjut bagi karyawannya, menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas SDM di daerah. Selain fokus pada industri, PT Intidaya Dinamika Sejati turut berkontribusi dalam proyek-proyek sosial, seperti kolaborasi dengan Pemerintah Kabupaten Jember dalam pengelolaan sampah menggunakan teknologi mesin modern. Proyek ini bertujuan untuk menciptakan sistem pengelolaan sampah yang efisien dan berkelanjutan, mengurangi

ketergantungan pada tempat pembuangan akhir (TPA), serta memanfaatkan sampah yang bisa didaur ulang. Dengan dedikasi terhadap kualitas, inovasi, dan pemberdayaan lokal, PT Intidaya Dinamika Sejati terus memperkuat posisinya sebagai mitra terpercaya dalam industri teknik di Indonesia.

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT Intidaya Dinamika Sejati

Visi : Sebagai Workshop yang dapat melayani berbagai macam pekerjaan *Design, Engineering* dan *Service Vacuum Pump, Roots Blower, Compressor Air-End, Control Panel & Air Lock*, dll, serta mengutamakan kualitas dengan skala Internasional.

Misi: Menjadi Workshop dengan keahlian terpercaya, dengan mengedepankan kualitas dan kuantitas segala pekerjaan, baik produk maupun servis.

## 4.2 Frekuensi Karakteristik Responden dan Frekuensi Variabel

Frekuensi karakteristik responden adalah rekapitulasi jumlah karakteristik responden yang dikelompokkan sehingga memiliki makna tertentu. Frekuensi variabel adalah jumlah kemunculan setiap nilai variabel yang mungkin dalam suatu kumpulan data.

### 4.2.1 Frekuensi karakteristik responden

Pada penelitian ini frekuensi karakteristik responden berdasarkan data kuisisioner yang telah diisikan oleh 71 karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

#### a. Frekuensi karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan karakteristik responden karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati Jember, terbagi menjadi empat yaitu 1 – 5 tahun, 6 – 10 tahun, 11 - 15 tahun, dan >20 tahun. Data karyawan tetap tersebut yaitu:

Tabel 4.1 Frekuensi Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
1 – 5 Tahun	22	31%
6 – 10 Tahun	16	22.5%

Tabel 4.1 Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Lanjutan

11 – 15 Tahun	15	21.1%
>20 Tahun	18	25.4%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa Frekuensi terbesar berasal dari karyawan tetap yang telah bekerja 1 – 5 Tahun yakni 22 karyawan dengan persentase 31%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada tahap awal hingga menengah dalam perjalanan karier mereka di perusahaan. Masa kerja dalam rentang ini sering kali dikaitkan dengan proses adaptasi, pembelajaran, dan pengembangan kompetensi yang signifikan.

b. Frekuensi Karakteristik responden berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan Jabatan sangat beragam. Data karakteristik responden berdasarkan Jabatan terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Frekuensi Karakteristik Jabatan

Profesi Kerja	Frekuensi	Persentase %
Kepala Divisi	13	18,3%
Manager	8	11,3%
Staff	8	11,3%
Operator	7	9,9%
Mekanik	6	8,5%
Office Support	5	7%
Wakil Manager	4	5,6%
Koordinator	4	5,6%
Sales	4	5,6%
Supervisor	3	4,2%
Engineer	3	4,2%
Safety Officer	2	2,8%
Assistant Manager	1	1,4%
Inspector	1	1,4%
Admin	1	1,4%
Tool Keeper	1	1,4%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 data jabatan karyawan tetap dapat dilihat

bahwa proporsi tertinggi ada pada jabatan Kepala Divisi dengan frekuensi 13 karyawan dengan persentase 18,3%. Hal ini mencerminkan struktur organisasi yang berorientasi pada spesialisasi fungsi dan pengembangan internal. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan kualitas layanan yang tinggi dan adaptabilitas dalam menghadapi tantangan industri, sekaligus memberdayakan talenta lokal untuk menduduki posisi kepemimpinan.

#### 4.2.2 Deskripsi frekuensi Variabel

Deskripsi frekuensi variabel ini bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan yang menggambarkan pendapat dan persepsi variabel dalam kuisioner penelitian. Cara penentuan kriteria menurut Sugiyono (2012) adalah sebagai berikut :

- a. Angka jawaban responden dimulai dari angka 1-5 sehingga kategorisasi jawaban menggunakan rentan  $(r) = 5 - 1$  (mean tertinggi – mean terendah)
- b.  $(r) = 4$
- c. Kriteria menggunakan 5 kotak  $(k) = 5$
- d. Panjang kelas interval  $(p) = r/k = 5/4 = 0.8$

#### a. Deskripsi frekuensi variabel Pelatihan

Variabel Pelatihan diukur menggunakan 3 indikator yaitu Jenis Program Pelatihan ( $X_{1.1}$ ), Frekuensi Pelaksanaan ( $X_{1.2}$ ), Partisipasi Karyawan ( $X_{1.3}$ ), dan Evaluasi Hasil ( $X_{1.4}$ ). Frekuensi distribusi variabel tersebut disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Frekuensi Variabel Pelatihan

Item	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	Modus
X <sub>1.1</sub>	19	25.3	31	41.3	16	21.3	4	5.3	1	1.3	4
X <sub>1.2</sub>	18	25.3	24	33.8	20	28.1	8	11.2	1	1.4	4
X <sub>1.3</sub>	14	19.7	37	52.1	19	26.7	0	0.0	1	1.4	4
X <sub>1.4</sub>	29	40.8	28	39.4	13	18.3	0	0.0	1	1.4	5

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3, tiga indikator menunjukkan modus 4 dan satu indikator menunjukkan modus 5, yang berarti bahwa mayoritas karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati Jember menyatakan setuju terhadap pelatihan yang telah diberikan perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum, program pelatihan yang diselenggarakan dinilai cukup baik oleh karyawan. Secara keseluruhan, sebanyak 91,5% karyawan menunjukkan persepsi yang positif terhadap pelatihan yang telah diberikan, sementara 8,5% sisanya merasa bahwa pelatihan yang diterima belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek jenis program dan frekuensi pelaksanaan. Hal ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian dan peningkatan pada dua aspek tersebut agar pelatihan semakin efektif dan merata bagi seluruh karyawan.

b. Deskripsi frekuensi variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi diukur menggunakan 3 indikator yaitu Gaji ( $X_{2.1}$ ), Insentif ( $X_{2.2}$ ), dan Tunjangan ( $X_{2.3}$ ). Frekuensi distribusi variabel tersebut disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi Variabel Kompensasi

Item	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	Modus
X <sub>2.1</sub>	8	11.2	31	43.6	24	33.8	7	9.8	1	1.4	4
X <sub>2.2</sub>	31	43.6	23	32.3	12	16.9	4	5.6	1	1.4	5
X <sub>2.3</sub>	28	39.4	26	36.6	12	16.9	3	4.2	2	2.8	5

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.4, satu indikator menunjukkan modus 4 dan dua indikator menunjukkan modus 5, hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa puas terhadap gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Secara keseluruhan, rata-rata 9,4% karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati merasa sistem kompensasi belum sepenuhnya memuaskan, khususnya pada aspek gaji. Namun demikian, sebesar 90,6% karyawan menunjukkan sikap penerimaan dan penilaian yang tinggi terhadap sistem kompensasi yang telah diterapkan oleh perusahaan,

sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem ini sudah cukup efektif, meskipun masih perlu disempurnakan agar dapat mengakomodasi kebutuhan dan harapan semua karyawan.

c. Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja diukur menggunakan 3 indikator yaitu Ketaatan Aturan ( $X_{3.1}$ ), Ketertiban ( $X_{3.2}$ ) dan Profesionalisme ( $X_{3.3}$ ). Frekuensi distribusi variabel tersebut disajikan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Item	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	Modus
$X_{3.1}$	30	42.2	34	47.8	7	9.8	0	0.0	0	0.0	4
$X_{3.2}$	34	47.8	29	40.8	8	11.2	0	0.0	0	0.0	5
$X_{3.3}$	43	60.5	26	36.6	2	2.8	0	0.0	0	0.0	5

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5, satu indikator menunjukkan modus 4 dan dua indikator menunjukkan modus 5, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap penerapan disiplin kerja di PT Intidaya Dinamika Sejati Jember berada pada kategori sangat positif atau sangat baik. Secara keseluruhan, sekitar 7,3% karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati belum sepenuhnya merasakan penerapan disiplin kerja yang optimal, sedangkan 92,7% lainnya memberikan respons yang positif, menandakan bahwa tingkat disiplin kerja di perusahaan ini telah berjalan dengan sangat baik dan konsisten.

d. Frekuensi Variabel *Work-life Balance*

Variabel *Work-life Balance* diukur menggunakan 3 indikator yaitu Keseimbangan Waktu ( $X_{4.1}$ ), Keseimbangan Keterlibatan ( $X_{4.2}$ ) dan Keseimbangan Kepuasan ( $X_{4.3}$ ). Frekuensi distribusi variabel tersebut disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Frekuensi Variabel *Work-life Balance*

Item	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	Modus
X <sub>4.1</sub>	13	18.3	32	45.0	17	23.9	7	9.8	2	2.8	4
X <sub>4.2</sub>	19	26.7	34	47.8	14	19.7	2	2.8	2	2.8	4
X <sub>4.3</sub>	16	22.5	41	57.7	10	14.0	2	2.8	2	2.8	4

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6, ketiga indikator menunjukkan modus 4, hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa cukup mampu menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka. Secara keseluruhan, rata-rata sekitar 11,7% karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati merasa belum memiliki *work-life balance* yang optimal, sedangkan 88,3% lainnya menilai bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka berada dalam kondisi yang baik.

e. Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan diukur menggunakan 4 indikator yaitu Pencapaian Tujuan (Y<sub>1.1</sub>), Produktivitas (Y<sub>1.2</sub>), Kualitas Kerja (Y<sub>1.3</sub>) dan Kontribusi Organisasi (Y<sub>1.4</sub>). Frekuensi distribusi variabel tersebut disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item	SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%	Modus
Y <sub>1.1</sub>	16	22.5	31	43.6	21	29.5	2	2.8	1	1.4	4
Y <sub>1.2</sub>	16	22.5	38	53.5	17	23.9	0	0.0	0	0.0	4
Y <sub>1.3</sub>	14	19.7	32	45.0	24	33.8	1	1.4	0	0.0	4
Y <sub>1.4</sub>	20	28.1	45	63.3	6	8.4	0	0.0	0	0.0	4

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.7, keempat indikator menunjukkan modus 4 hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, serta memberikan kontribusi yang cukup optimal bagi pencapaian tujuan

perusahaan. Secara keseluruhan, rata-rata sekitar 2.5% karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati merasa belum menunjukkan kinerja yang optimal, sedangkan 97,5% lainnya menilai bahwa kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab berada dalam kondisi yang baik.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Instrumen

Pada penelitian ini uji instrumen yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menilai pertanyaan - pertanyaan atau indikator yang telah diajukan peneliti dapat dikatakan valid/sah/tepat. Dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari pernyataan tersebut.

##### a. Uji validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment Pearson*, yang berarti tiap indikator atau pertanyaan dikorelasikan dengan skor total. Selanjutnya, skor ini dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. atau 0,05.

Tabel 4.8 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil Uji
Pelatihan	X1.1	0.744	0.230	Valid
	X1.2	0.491	0.230	Valid
	X1.3	0.500	0.230	Valid
	X1.4	0.728	0.230	Valid
Kompensasi	X2.1	0.620	0.230	Valid
	X2.2	0.653	0.230	Valid
	X2.3	0.746	0.230	Valid
Disiplin	X3.1	0.655	0.230	Valid
Kerja	X3.2	0.745	0.230	Valid
	X3.3	0.509	0.230	Valid
<i>Work Life</i>	X4.1	0.694	0.230	Valid
<i>Balance</i>	X4.2	0.748	0.230	Valid

Tabel 4.8 Uji Validitas Lanjutan

	X4.3	0.723	0.230	Valid
Kinerja	Y1.1	0.718	0.230	Valid
Karyawan	Y1.2	0.657	0.230	Valid
	Y1.3	0.661	0.230	Valid
	Y1.4	0.599	0.230	Valid

Sumber: Lampiran 5 data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dapat dikatakan valid, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dengan nilai 0.230.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel ketika jumlah *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 %.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croncobach alpha</i>	Standar reabilitas	keterangan
Pelatihan	0.745	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.808	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.835	0.60	Reliabel
<i>Work-life Balance</i>	0.877	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.892	0.60	Reliabel

Sumber: Lampiran 6 data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 terdapat 5 variabel yang ada dalam penelitian ini. Nilai *Croncobach alpha* yang dihasilkan dari tiap variabel > 0.60 sehingga pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

#### 4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat apakah bernilai positif atau negatif.

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized coefficient	Standardized coefficient	t	Sig.
	B	Std.error	Beta	
Konstanta	3.330	2.260		0.145
X1	1.290	0.251	0.441	<0.001
X2	1.892	0.247	0.516	<0.001
X3	0.383	0.213	0.100	0.076
X4	0.007	0.013	0.020	0.582

Sumber: Lampiran 8 data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y=3,330 + 1,290X1 + 1,892X2 + 0,383X3 + 0,007X4$$

Jika tidak ada perubahan variabel independen (nilai X1, X2, X3,X4 = 0) maka nilai variabel dependen adalah 3.330, menurut nilai konstanta. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) bernilai 1.290, sedangkan koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) bernilai 1.892, koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) bernilai 0.383 dan koefisien regresi variabel *Work-life Balance* (X4) bernilai 0.007. Jadi, hasil regresi linier berganda penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen.

#### 4.3.3 Uji Asumsi klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan test Kolmogorov-Smirnov dengan derajat keyakinan alpha 5%. Dalam kasus di mana data memiliki distribusi normal, taraf signifikan alpha >0,05, dan kasus di mana data tidak memiliki distribusi normal, taraf signifikan alpha <0,05.

Tabel 4.11 Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Nilai batas sig.	N	Hasil Uji
0.200	0.05	71	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 7 data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 uji normalitas penelitian ini menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.200 yaitu  $> 0,05$  maka dari itu data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas Data

Pada penelitian ini pengukuran uji multikolinieritas menggunakan nilai VIF dan *tolerance*. Jika nilai VIF  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0,10$  maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Pelatihan	0.541	1.849	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0.483	2.069	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.676	1.479	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Work-life Balance</i>	0.538	1.857	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 7 data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai VIF variabel Pelatihan (X1) adalah  $1.849 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0.541 > 0.1$  maka data tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF pada variabel Kompensasi (X2) adalah  $2.069 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0.483 > 0.1$  maka data tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF pada variabel Disiplin Kerja (X3) adalah  $1.479 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0.676 > 0.1$  maka data tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Dan nilai VIF variabel *Work-life Balance* (X4) adalah  $1.857 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0.538 > 0.1$  maka data tersebut dapat dikatakan tidak terjadi

multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diukur menggunakan uji glejser. Jika nilai signifikan secara statistik ( $p > 0,05$ ), maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada data.

Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig. (2-Tailed)	Sig	Keterangan
Pelatihan	0.906	0.05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompensasi	0.832	0.05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin Kerja	0.607	0.05	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Work-life Balance</i>	0.569	0.05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 7 data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai sig. (*2-Tailed*) pada 4 variabel dependent menunjukkan nilai  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada keempat variabel dependen tersebut.

4.3.4 Analisis Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

R	R Square	Sdjusted R Square
0.956	0.914	0.909

Sumber : data 8 diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai R sebesar 0,956, yang mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Intidaya Dinamika Sejati Jember. Nilai korelasi ini mencerminkan bahwa keempat variabel independen memiliki keterkaitan yang tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,914 mengindikasikan bahwa 91,4% variasi atau perubahan yang terjadi pada

variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas yang diteliti, yaitu pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan *work-life balance*. Adapun sisanya, yaitu sebesar 8,6%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Artinya, masih terdapat faktor eksternal atau internal lain yang memengaruhi kinerja karyawan namun tidak dibahas dalam penelitian ini

#### **4.4 Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1 Uji t**

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  dan nilai  $\text{sig} \leq 0,05$ , maka variabel bebas memiliki pengaruh parsial terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji t, maka diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan (X1): Nilai t hitung untuk variabel pelatihan adalah 5.136, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.996 (dalam nilai absolut,  $5.136 > 1.996$ ). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $<0.001$  (yang lebih kecil dari 0.05), artinya pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, H1 untuk variabel pelatihan diterima, yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Kompensasi (X2): Nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 7.658, yang juga lebih besar dari t tabel sebesar 1.996 (dalam nilai absolut,  $7.658 > 1.996$ ). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $<0.001$  (lebih kecil dari 0.05), yang berarti kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 untuk variabel kompensasi diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3): Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 1.803, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.996 (dalam nilai absolut,  $1.803 < 1.996$ ). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.076 (yang lebih besar dari 0.05), artinya disiplin kerja tidak berpengaruh

secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, H1 untuk variabel disiplin kerja ditolak, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%.

4. Variabel *Work-Life Balance* (X4): Nilai t hitung untuk variabel work-life balance adalah 0.554, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.996 (dalam nilai absolut,  $0.554 < 1.996$ ). Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.582 (lebih besar dari 0.05), yang berarti *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, H1 untuk variabel *work-life balance* ditolak, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%.

#### 4.4.2 Uji F

Uji F diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi dengan angka 5%. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan sig 0,05, sehingga jika nilai  $\leq$  dari 0,05, maka variabel (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel (Y) dan begitupun sebaliknya.

Tabel 4.15 Uji F

Hipotesis	F hitung	F tabel	Keterangan
X <sub>1</sub> ,X <sub>2</sub> ,X <sub>3</sub> dan X <sub>4</sub> terhadap Y	175.631	2,51	H5 Diterima

Sumber: Lampiran 8 data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $< 0.001$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau 5%, maka model regresi dalam penelitian ini tepat. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 175.631. hal tersebut menunjukkan bahwa F hitung  $>$  F tabel ( $175.631 > 2.51$ ), sehingga dapat diartikan Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, H5 diterima.

## 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.5.1 Hasil pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 5.136, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.996. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 diterima. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa peningkatan kualitas program pelatihan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sebagian besar karyawan menyatakan setuju terhadap kejelasan tujuan pelatihan, kesesuaian materi, metode yang digunakan, serta kualitas penyelenggaraan pelatihan. Hal ini ditunjukkan oleh tiga indikator yang menunjukkan modus 4 dan satu indikator menunjukkan modus 5. Adapun frekuensi rata-rata menunjukkan bahwa sekitar 91.5% karyawan memiliki persepsi positif terhadap pelatihan yang diterima, sedangkan 8.5% lainnya merasa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Maizar *et al.* (2023) dan Awoitau *et al.* (2024) yang menyatakan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh PT Intidaya Dinamika Sejati Jember secara umum telah dirasakan positif oleh mayoritas karyawan. Berdasarkan indikator jenis program pelatihan, sebagian besar responden menilai bahwa program pelatihan yang diberikan cukup relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka, meskipun masih terdapat harapan adanya variasi jenis pelatihan yang lebih spesifik. Pada indikator frekuensi pelaksanaan, sebagian responden merasa bahwa

pelatihan belum dilakukan secara rutin dan intensif, sehingga pelatihan dinilai belum sepenuhnya maksimal dalam meningkatkan keterampilan secara berkelanjutan. Sementara itu, tingkat partisipasi karyawan relatif tinggi, menandakan bahwa karyawan memiliki antusiasme untuk mengikuti pelatihan. Namun, pada indikator evaluasi hasil pelatihan, ditemukan bahwa belum semua karyawan merasa dampak pelatihan diukur secara konkret terhadap kinerja mereka, sehingga proses evaluasi hasil perlu ditingkatkan agar pelatihan benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja.

#### 4.5.2 Hasil pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 7.658, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.996. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Artinya, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H2 diterima. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Mayoritas karyawan menyatakan setuju terhadap kelayakan gaji, insentif, dan tunjangan yang diterima, hal ini ditunjukkan oleh satu indikator yang menunjukkan modus 4 dan dua indikator menunjukkan modus 5. Adapun frekuensi rata-rata menunjukkan bahwa sekitar 91.5% karyawan memiliki persepsi positif terhadap kompensasi yang diterima, sedangkan 8.5% lainnya merasa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya optimal. Temuan ini juga sesuai dengan studi oleh Awoitau et al. (2024), Arismunandar dan Khair (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan tepat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi berfungsi sebagai motivator finansial yang memperkuat kinerja dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, variabel kompensasi mendapatkan respons yang cukup baik dari karyawan. Pada indikator gaji, mayoritas karyawan merasa bahwa gaji yang diterima cukup layak, namun masih terdapat sebagian kecil responden yang mengharapkan penyesuaian dengan beban kerja dan pengalaman. Indikator insentif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa perusahaan telah memberikan insentif, namun belum seluruhnya memahami sistem dan kriteria pemberian insentif secara jelas. Sementara itu, pada indikator tunjangan, terdapat persepsi positif terhadap keberadaan tunjangan dasar seperti BPJS, namun beberapa karyawan menyatakan bahwa jenis dan nilai tunjangan masih bisa ditingkatkan, misalnya melalui tunjangan transportasi atau komunikasi.

#### 4.5.3 Hasil pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1.803, sedangkan t tabel sebesar 1.996. Karena  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka secara statistik variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0.05, sehingga hipotesis H3 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati Jember. Hal ini bisa terjadi karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan disiplin kerja, atau karena disiplin kerja sudah dianggap sebagai kewajiban dasar yang tidak secara eksplisit memengaruhi variasi kinerja.

Modus dari satu indikator menunjukkan angka 4 dan dua indikator menunjukkan angka 5, yang berarti mayoritas karyawan menilai bahwa mereka memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Secara rata-rata, sekitar 7.3% karyawan merasa masih ada kekurangan dalam penerapan disiplin kerja, sedangkan 92.7% lainnya menilai bahwa mereka telah menerapkan disiplin kerja dengan baik.

Variabel disiplin kerja menunjukkan tingkat kedisiplinan yang relatif tinggi di kalangan karyawan. Indikator ketaatan terhadap aturan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memahami dan mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan. Pada indikator ketertiban dan kedisiplinan, sebagian besar responden menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai waktu dan standar kerja, meskipun masih terdapat kebutuhan pengawasan secara berkala untuk menjaga stabilitas kedisiplinan. Indikator profesionalisme menegaskan bahwa mayoritas karyawan menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan serta memiliki etika kerja yang baik, tercermin dari sikap tanggung jawab dan komunikasi yang sopan dalam lingkungan kerja. Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Qonita et al. (2022), menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, namun dapat menjadi pendukung dalam konteks tertentu, terutama bila dikombinasikan dengan pelatihan dan kompensasi

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi positif secara deskriptif terhadap kinerja, tetapi tidak signifikan secara statistik secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal ini tidak secara langsung memengaruhi perbedaan atau peningkatan kinerja dalam penelitian ini.

#### 4.5.4 Hasil pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), diketahui bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 0.554, sedangkan t tabel sebesar 1.996. Karena  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka secara statistik variabel *work-life balance* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh juga melebihi batas 0.05, sehingga hipotesis H4 ditolak. Artinya, dalam penelitian ini, *work-life balance* tidak terbukti secara statistik memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati

Jember. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan tetap mampu menjaga performa kerja meskipun tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum optimal, atau karena terdapat variabel lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja.

Ketiga indikator *work-life balance* menunjukkan modus 4 (setuju), yang berarti mayoritas karyawan memiliki persepsi positif terhadap aspek-aspek *work-life balance*. Secara rata-rata, sekitar 11.7% karyawan merasa belum memiliki *work-life balance* yang baik, sedangkan 88.3% lainnya menunjukkan bahwa mereka memiliki *work-life balance* yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun terdapat area yang masih perlu perhatian. Indikator keseimbangan waktu menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi relatif seimbang, meskipun terdapat sebagian karyawan yang merasa beban kerja kadang mengganggu waktu pribadi. Pada indikator keseimbangan keterlibatan, karyawan merasa dapat berperan aktif baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan di luar pekerjaan, walaupun masih ada harapan agar perusahaan memberi ruang lebih besar untuk aktivitas personal. Sedangkan indikator keseimbangan kepuasan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas baik dalam peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi, namun sebagian kecil merasa kurang puas akibat tekanan pekerjaan tertentu. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dalam studi Medina-Garrido et al. (2023) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, melainkan berfungsi sebagai faktor pendukung yang berperan ketika dikombinasikan dengan variabel lain seperti pelatihan dan kompensasi

Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki persepsi yang tinggi dari karyawan secara deskriptif, namun tidak memberikan pengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun sebagian besar karyawan merasakan keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut tidak terbukti secara langsung memengaruhi perbedaan atau peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

#### 4.5.5 Hasil Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Intidaya Dinamika Sejati Jember

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati Jember. Dengan demikian, hipotesis simultan atau H5 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independen — pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan *work-life balance* — secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari kombinasi sistem pengembangan karyawan (pelatihan), penghargaan yang adil (kompensasi), perilaku kerja yang konsisten (disiplin), dan keseimbangan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Pelatihan meningkatkan keterampilan, kompensasi memberikan insentif, disiplin kerja memastikan penerapan keterampilan secara konsisten, dan *Work-life Balance* menjaga kondisi mental dan fisik yang optimal. Dengan demikian, meskipun disiplin kerja dan *work-life Balance* tidak menunjukkan pengaruh secara parsial, perannya menjadi krusial dalam analisis simultan bersama variabel lain. Karyawan mungkin tidak menyadari atau mengakui pengaruh langsung dari disiplin kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja mereka. Namun, ketika faktor-faktor ini digabungkan dengan pelatihan dan kompensasi dalam analisis simultan, kontribusinya terhadap kinerja menjadi lebih jelas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin lebih merasakan dampak kolektif dari berbagai faktor daripada dampak individu dari masing-masing faktor. Interaksi ini menciptakan efek

sinergis yang memperkuat pengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, meskipun pengaruh masing-masing variabel secara individu tidak berpengaruh.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diperoleh nilai R Square sebesar 0.914, yang mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), dan *work-life balance* (X4) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y), hal ini juga menunjukkan bahwa 91.4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut secara simultan. Artinya, pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan *work-life balance* secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu memperkuat temuan ini bahwa pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilham Thaief, Baharuddin & Idrus (2015) dalam studi di PT PLN Malang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut—pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja—memiliki pengaruh simultan dan parsial yang signifikan terhadap prestasi kerja, dengan kontribusi terbesar berasal dari pelatihan. Selain itu, Aris Baharuddin et al. (2012) juga menemukan temuan serupa di kantor PT PLN APJ Malang, di mana ketiga variabel tersebut secara serempak dan individual mempengaruhi kinerja pegawai, ini sejalan dengan laporan CCSEnT (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi finansial, dan disiplin kerja secara kolektif memberikan kontribusi signifikan pada performa karyawan. Kehadiran elemen *work-life balance* sebagai pelengkap dalam studi ini menambah dimensi penting pada sinergi ini, melengkapi kerangka multivariat yang selama ini diperkuat oleh riset-riset terdahulu.

Secara teoritis dan praktis, temuan ini menguatkan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia secara komprehensif—melalui peningkatan kualitas pelatihan, penyusunan sistem kompensasi yang adil, penerapan budaya disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan

keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi—akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan keempat aspek tersebut, maka semakin tinggi pula kualitas kerja, produktivitas, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

Temuan ini juga mengindikasikan adanya hubungan yang saling melengkapi antar variabel independen. Misalnya, pelatihan yang efektif akan lebih berdampak apabila didukung oleh sistem kompensasi yang memotivasi, lingkungan kerja yang disiplin, dan kondisi work-life balance yang sehat. Oleh karena itu, pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM menjadi penting agar kinerja karyawan tidak hanya meningkat dalam jangka pendek, tetapi juga berkelanjutan dalam jangka panjang.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

- a. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati Jember. Artinya, semakin baik program pelatihan yang diberikan perusahaan, maka akan berdampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b. Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati Jember. Hal ini menunjukkan bahwa semakin layak dan adil sistem kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
- c. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Meskipun disiplin penting, namun dalam konteks penelitian ini, pengaruhnya terhadap kinerja belum terlihat kuat secara statistik, kemungkinan karena adanya faktor lain yang lebih dominan seperti pelatihan dan kompensasi.
- d. *Work-life balance* juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kehidupan kerja penting, namun tidak secara langsung memengaruhi kinerja dalam konteks pekerjaan karyawan tetap di perusahaan ini.
- e. Secara simultan, variabel pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Intidaya Dinamika Sejati Jember. Artinya, keempat variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, meskipun secara individu tidak semuanya berpengaruh secara signifikan. Ketidaksigifikanan

variabel disiplin kerja dan *work-life balance* secara parsial tidak berarti bahwa faktor-faktor tersebut tidak penting. Sebaliknya, temuan ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana kombinasi berbagai faktor seperti pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan *work-life balance* secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

1. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas program pelatihan yang diselenggarakan. Dalam hal jenis program pelatihan, perusahaan dapat memperbanyak variasi pelatihan sesuai kebutuhan tiap divisi, baik dalam aspek teknis maupun pengembangan soft skill. Frekuensi pelaksanaan pelatihan juga perlu ditingkatkan dan dijadwalkan secara berkala agar karyawan memiliki kesempatan yang cukup untuk meningkatkan kompetensi. Selain itu, partisipasi karyawan dapat ditingkatkan dengan cara menyampaikan manfaat nyata pelatihan serta memberikan penghargaan atas keikutsertaan aktif. Evaluasi hasil pelatihan sebaiknya dilakukan secara menyeluruh, baik melalui umpan balik peserta maupun pengukuran dampak terhadap kinerja, agar pelatihan yang dilaksanakan benar-benar membawa perubahan positif bagi perusahaan.
2. Dalam hal kompensasi, perusahaan disarankan untuk secara berkala meninjau besaran gaji agar tetap sesuai dengan beban kerja dan standar industri. Untuk aspek insentif, perusahaan dapat menyusun sistem penghargaan berbasis kinerja yang jelas dan transparan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan daya saing karyawan. Jenis dan nilai tunjangan juga dapat diperluas, misalnya dalam bentuk tunjangan kesehatan tambahan, transportasi, atau kesejahteraan keluarga. Hal ini akan membantu meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

3. Dalam aspek disiplin kerja, ketaatan terhadap aturan dan prosedur perusahaan perlu terus diperkuat melalui sosialisasi yang jelas dan penerapan sanksi yang konsisten. Perusahaan juga perlu menumbuhkan ketertiban dan kedisiplinan dengan memberikan keteladanan dari atasan serta menciptakan sistem pengawasan yang adil namun tidak represif. Selain itu, pengembangan profesionalisme karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan etika kerja dan komunikasi profesional, serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang menghargai komitmen, integritas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. Perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, misalnya dengan pengaturan beban kerja yang proporsional dan pemberian fleksibilitas waktu kerja dalam situasi tertentu. Untuk menciptakan keseimbangan keterlibatan, perusahaan dapat mendukung peran karyawan di luar pekerjaan melalui program kesejahteraan keluarga atau dukungan terhadap kegiatan sosial. Selain itu, kepuasan karyawan terhadap keseimbangan hidup dan kerja dapat dipantau secara rutin, agar perusahaan dapat melakukan perbaikan jika terdapat aspek yang belum optimal.
5. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memastikan bahwa tujuan kerja disampaikan secara jelas, terukur, dan relevan dengan tugas masing-masing. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, serta penghargaan atas pencapaian kerja. Untuk menjaga kualitas hasil kerja, perusahaan disarankan memberikan pelatihan lanjutan dan melakukan evaluasi kerja secara menyeluruh. Terakhir, kontribusi karyawan terhadap organisasi dapat diperkuat dengan memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan atau penyampaian ide, serta meningkatkan pemahaman mereka terhadap visi dan misi perusahaan. beban kerja agar tetap memotivasi karyawan secara optimal.

6. Meskipun disiplin kerja dan *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu memperhatikan kedua aspek ini karena keduanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif dalam jangka panjang. Disiplin dapat ditingkatkan melalui pengawasan yang konsisten dan keteladanan dari atasan, sementara *work-life balance* bisa difasilitasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel sesuai kebijakan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Awoitau, R., Noch, M. Y., & Khotimah, K. (2024). The influence of motivation, training and compensation on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 153-165.
- Bangun, W. (2012). Human resource management. *Jakarta: Erlangga*, 74-89.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hudson, A. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policies and practice.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Jamillah, K., Setyanti, S. W. L. H., Mufidah, A., & Rerung, R. R. (2023). *Work life balance, self efficacy, employee engagement dan kinerja pegawai*. Media Sains Indonesia.

- Jiang, Z., Xiao, Q., Qi, H., & Xiao, L. (2009). Total reward strategy: A human resources management strategy going with the trend of the times. *International Journal of Business and management*, 4(11), 177-183.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1-10.
- Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nirmalasari, N., & Amelia, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 290-301.
- Novendri, A., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT Semen Padang dengan Variabel Demografis sebagai Moderator. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(1), 167-186.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.

- Nurpratama, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bumi Wiralodra Indramayu: The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance In Pd. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 1-11.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751- 1771.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291-303.
- Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial Di Point Coffee Se-Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163-2178.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39-48.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Sari, A. R., Razali, G., Manda, D., Rukmana, A. Y., & Pitono, P. (2023). The Impact Of Work Communication And Discipline On

Employee Performance. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(3), 09-22.

Sarikit, M. 2017. Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 1 No (1): 82-91*.

Shahadat, W. R. A. F., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PCP Express Surabaya-PT. Yapindo Transportama. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(7), 99-110.

Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142-153.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Triana, N., & Suratman, A. (2022). The influence of work life balance and work discipline on employee performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(1), 222-247.

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Kediri)* (Vol. 12). Brawijaya University.

Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance-a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.

Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa

Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 51-57.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).

Widiastuti, H., Utami, E. R., & Handoko, R. (2018). Pengaruh ukuran perusahaan, tipe industri, growth, dan media exposure terhadap pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan (studi empiris pada perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia tahun 2014-2015). *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 3(2), 107-117.

Wiradendi Wolor, C. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of critical reviews*.

Sugiyono, A. (2012). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta. Sugiyono, A.(2013), *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

## LAMPIRAN

Lampiran online dapat di akses pada QR code berikut ini:



<https://drive.google.com/drive/folders/1gJUcjWwYoBCEtgzp5fNOOKugFAxvMsIY>