

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN WORK-LIFE  
BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA  
PERKASA GRESIK (Studi Pada Mahasiswi Program Studi Manajemen  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)**

**By**

**Rizka Alfiyatur Rokhman**

Universitas 17 Agustus 1945

SurabayaE-mail :

[rizkaalfiyatur@gmail.com](mailto:rizkaalfiyatur@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian dilakukan pada CV. Jaya Perkasa Gresik terkait kompetensi, disiplin kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan maksud menghasilkan tenaga kerja yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, meningkatkan performa mereka, serta memperbaiki kemampuan dan keterampilan. Tujuan penelitian adalah mengetahui sejauh mana kompetensi, disiplin kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 70 karyawan sebagai populasi. Teknik analisis data dengan penggunaan uji validitas dan reliabilitas. Proses dilakukan melalui analisis linier berganda. Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai saran, perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan aspek kompetensi, disiplin kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai fokus utama.

**Kata kunci:** Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Work-life Balance*

## **ABSTRACT**

*CV. Jaya Perkasa Gresik carried out a study concentrating on evaluating how competency, work discipline, and Work-Life Balance influence employee performance, with the aim of nurturing a workforce capable of efficiently fulfilling their responsibilities and improving their overall effectiveness. The goal was to enhance employee skills and capabilities, with the anticipation that the results would significantly contribute to the betterment of employee performance. The research sought to determine the impact of competency, work discipline, and Work-Life Balance on employee performance, utilizing a quantitative research approach. The study involved a sample of 70 employees. The data analysis technique included instrument testing, encompassing validity and reliability assessments. Moreover, data analysis was performed through multiple linear analysis. The study's findings reveal that competency, work discipline, and Work-Life Balance have a significant influence on employee performance. Recommendations regarding competency, work discipline, and Work-Life Balance remain key focal points for the company.*

**Keywords:** Competence, Work Discipline and Work-Life Balance

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi di zaman sekarang menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia bisnis semakin berat, suatu organisasi memiliki beberapa faktor untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuan faktor utama keberhasilan mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi bergantung pada SDM nya. Sumber daya manusia (SDM) yakni seluruh individu yang ada di sebuah organisasi atau perusahaan yang bekerja dan menjadi anggota di dalamnya. Perusahaan perlu adanya sumber daya manusia, baik dari sisi pemimpin maupun karyawan, karena sdm sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan, dengan motivasi baik yang diberikan kepada karyawan akan memudahkan pola penugasan dan pengawasan pada proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dalam peningkatan kinerja karyawan ada beberapa hal yang memengaruhi yaitu, Kompetensi, Disiplin Kerja, dan *Work-Life Balance*. Penelitian ini di laukan pada CV. Jaya Perkasa, Gresik

### **Kinerja (Y)**

Wibowo (2021) Pada dasarnya, kinerja merujuk pada apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan mencakup hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

### **Kompetensi (X1)**

Kompetensi merujuk pada hal terkait dengan pencapaian kinerja yang luar biasa atau efektif dalam suatu pekerjaan, yang mencakup berbagai aspek dalam proses kinerja. Hal ini melibatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan individu dengan berbagai tipe atau tingkatan. Menurut (Yanti & Mursidi, 2021) ialah kemampuan melakukan tugas, yang dilakukan dengan kemampuan maupun pengetahuan seseorang secara individu serta nilai-nilai pribadi dan sikap. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam melakukan kinerja, dengan penerapan kompetensi karyawan yang baik akan meningkatkan budaya organisasi

### **Disiplin Kerja (X2)**

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang taat peraturan, prosedur dan standar perusahaan dalam perusahaan. Menurut (Jufrizen, 2021) Disiplin kerja mengacu pada kemampuan dan sikap seseorang dalam mengatur diri untuk patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan tujuan mencapai sasaran tertentu. Disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh pada lingkungan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah dalam kinerja akan menyebabkan suasana tidak nyaman bagi rekan kerja lain sehingga menimbulkan adanya konflik antar pegawai yang menyebabkan terhambatnya proses pencapaian tujuan

perusahaan.

### ***Work-Life Balance (X3)***

Bataineh, (2019) keseimbangan kehidupan kerja merupakan kebijakan yang efektif dan dapat diterapkan oleh organisasi sehingga memungkinkan karyawan untuk mampu mengontrol keseimbangan hidup seorang individu, karena seseorang dapat menjalani kehidupan yang stabil apabila dalam kehidupannya juga mementingkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadinya.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi juga referensi bagi pihak perusahaan CV. Jaya Perkasa, Gresik dalam meningkatkan kompetensi, dan disiplin kerja juga untuk melatih karyawan dalam mengontrol keseimbangan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Karyawan (Y)**

Indrasari (2017:50) Kinerja yaitu usaha, kemampuan dan yang dilakukan di situasi tertentu. Untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, diperlukan pengontrolan SDM sesuai dengan peraturan perusahaan sehingga sesuai dengan kepentingan antara perusahaan dan karyawan. Mathis dan Jackson dalam Komaling (2016) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

- Kuantitas
- Kualitas
- Kemampuan

#### **Kompetensi (X1)**

Suhariadi (2013:38) Kompetensi merupakan bagian dari seseorang yaitu perilaku, pengetahuan ketrampilan, dan motivasi yang menentukan kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Khaeruman (2021:118) indikator-indikator kompetensi:

- 1) Keterampilan (*skill*)
- 2) Pengetahuan (*knowledge*)
- 3) Perilaku (*attitude*)

#### **Disiplin Kerja (X2)**

Afandi (2016:1) Disiplin kerja adalah suatu sistem aturan atau peraturan yang dirancang oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh komesaris, dan disepakati oleh pegawai. Selain itu, juga mencakup kesiapan untuk menerima konsekuensi atau sanksi jika aturan tersebut dilanggar. dengan indikatornya yaitu:

- 1) Tanggung Jawab Kerja
- 2) Ketepatan Waktu

#### ***Work-Life Balance (X3)***

Marpaung (2021:28) *work-life balance* yaitu kesetaraan kehidupan individu dalam dunia kerja dan pribadi dimana seseorang harus memaksimalkan dirinya untuk kedua kepentingan tersebut. Menurut Fisher, (2009:450) terdapat 4 golongan dimensi yang menjadi suatu alat pengukur *work-life balance* yaitu:

- Peningkatan kerja pribadi (*Work enhancement of personal*)
- Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (*Personal life interference with work*)
- Peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (*Personal life enhancement of work*)
- Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (*Work interference with personal life*)

### Hipotesis:

H1.Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Jaya Perkasa Gresik

H2.Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Jaya Perkasa Gresik

H3.*Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Perkasa Gresik

H4.Kompetensi, Disiplin kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Perkasa Gresik

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif karena data dihasilkan secara kuantitatif, menggunakan data kuisioner. Penelitian ini menggunakan Penelitian deskriptif yaitu menjelaskan suatu fenomena atau populasi yang akan diteliti.

## Populasi dan Sampel

Populasi dengan jumlah 70 karyawan pada CV. Jaya Perkasa Gresik yang juga menjadi sampel dari penelitian juga olah sampel jenuh (Teknik sampling) karena hanya berjumlah 70 karyawan. Sehingga sampel dari penelitian adalah seluruh karyawan CV. Jaya Perkasa Gresik.

## Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data menggunakan sistem sebar lembar kuisioner kepada karyawan CV. Jaya Perkasa. Teknik analisis data statistik dengan memakai program data SPSS 25.

## HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Kompetensi (X1)	X1.1	0,582	0,2352	0,000	Valid
	X1.2	0,515	0,2352	0,000	Valid
	X1.3	0,556	0,2352	0,000	Valid
	X1.4	0,655	0,2352	0,000	Valid
	X1.5	0,426	0,2352	0,000	Valid
	X1.6	0,648	0,2352	0,000	Valid
	X1.7	0,642	0,2352	0,000	Valid
	X1.8	0,593	0,2352	0,000	Valid
	X1.9	0,322	0,2352	0,007	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,641	0,2352	0,000	Valid
	X2.2	0,622	0,2352	0,000	Valid
	X2.3	0,740	0,2352	0,000	Valid
	X2.4	0,631	0,2352	0,000	Valid
	X2.5	0,565	0,2352	0,000	Valid
	X2.6	0,629	0,2352	0,000	Valid
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	X3.1	0,453	0,2352	0,000	Valid
	X3.2	0,528	0,2352	0,000	Valid
	X3.3	0,617	0,2352	0,000	Valid
	X3.4	0,544	0,2352	0,000	Valid
	X3.5	0,558	0,2352	0,000	Valid
	X3.6	0,385	0,2352	0,001	Valid
	X3.7	0,564	0,2352	0,000	Valid
	X3.8	0,391	0,2352	0,001	Valid
	X3.9	0,430	0,2352	0,000	Valid
	X3.10	0,403	0,2352	0,001	Valid
	X3.11	0,379	0,2352	0,001	Valid
	X3.12	0,370	0,2352	0,002	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,558	0,2352	0,000	Valid
	Y.2	0,632	0,2352	0,000	Valid
	Y.3	0,593	0,2352	0,000	Valid
	Y.4	0,769	0,2352	0,000	Valid
	Y.5	0,754	0,2352	0,000	Valid
	Y.6	0,525	0,2352	0,000	Valid
	Y.8	0,542	0,2352	0,000	Valid
	Y.9	0,469	0,2352	0,000	Valid
	Y.10	0,657	0,2352	0,000	Valid
	Y.11	0,766	0,2352	0,000	Valid
	Y.12	0,653	0,2352	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil menunjukkan r tabel (df= (n-2) = 68) dengan signifikan 0,05 sebesar 0,2213. Maka setiap butir pernyataan pada variabel kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), *Work-Life Balance* (X3) dan Kinerja (Y) memiliki r hitung > r tabel. Sehingga setiap butir pernyataan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,733	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,755	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	0,710	Reliabel
Kinerja (Y)	0,752	Reliabel

Nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel bebas (X) adalah > 0.60 sehingga penelitian ini reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,69476684
Most Extreme Differences	Absolute	0,056
	Positive	0,053
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>a</sup>

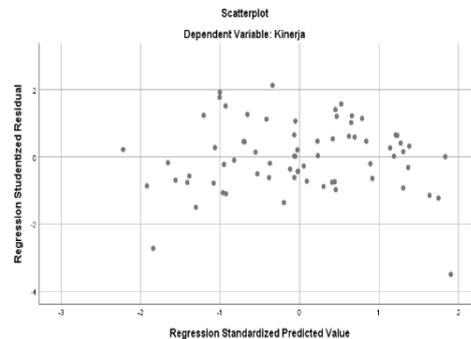
Hasil *Asymp Sig.* (2- tailed) > 0,05, yaitu data dalam penelitian berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Variabel	tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0,709	1,410
Disiplin Kerja (X2)	0,692	1,445
<i>Work-Life Balance</i> (X3)	0,952	1,050

Dari hasil tersebut memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas



Dari pola grafik terlihat data menyebar dan tidak membuat suatu pola, maka dalam penelitian ini tidak di temukan heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,563 <sup>a</sup>	0,317	0,286	4,80028	1,596

Durbin Watson dari model regresi sebesar (1,596) terletak diantara -2 dan +2. Dan perhitungan  $(4-d) > dU$  &  $(4-d) > dL$ , ditemukan hasil  $(4-d) = 2,404 > dU$  dan  $2,404 > dL$  maka tidak terdapat gejala autokorelasi

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17,987	6,676		2,694	0,009
	Kompetensi	0,243	0,176	0,167	1,380	0,172
	Disiplin Kerja	0,822	0,225	0,446	3,645	0,001
	<i>Work-Life Balance</i>	0,043	0,112	0,040	0,381	0,704

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 17,987 + 0,243 X1 + 0,822 X2 + 0,043 X3$$

- Nilai tetap pada variabel Y 17,987, mencerminkan magnitudo variabel kinerja (Y) ketika ketiga variabel independent yaitu kompetensi, disiplin kerja dan *work-life balance* berada dalam keadaan konstan.

- Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) adalah 0,243, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Jika kompetensi (X1) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,243. Asumsinya adalah variabel lain dalam penelitian ini tetap konstan.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,822, mengindikasikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kenaikan satu satuan dalam disiplin kerja (X2) dihubungkan dengan peningkatan sebesar 0,822 pada kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah.
- Koefisien regresi untuk variabel work- life balance (X3) adalah 0,043, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Jika work-life balance (X3) mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,043. Ini diasumsikan bahwa variabel lain dalam penelitian ini tetap konstan.

1. Pengaruh variabel (X1) terhadap variabel (Y). Didapatkan nilai signifikansi (sig) 0,172 > 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 1,380 < nilai t tabel 1,997. Pada tingkat signifikansi 5%, hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Kesimpulannya variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Pengaruh variabel (X2) terhadap variabel (Y). 0,05. Didapat nilai signifikansi 0,001 < 0,005 dan, nilai t hitung sebesar 3,645 > t tabel 1,997. Pada tingkat signifikansi 5%, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Kesimpulannya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh variabel (X3) terhadap variabel (Y). Didapatkan nilai signifikansi 0,704, > 0,05. Dan, nilai t hitung 0,381 < nilai t tabel 1,997. Pada signifikansi 5%, hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Kesimpulannya variabel *work-life balance* (X3) berpengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,987	6,676		2,694	0,009
Kompetensi	0,243	0,176	0,167	1,380	0,172
Disiplin Kerja	0,822	0,225	0,446	3,645	0,001
Work-Life Balance	0,043	0,112	0,040	0,381	0,704

a. Dependent Variable: Kinerja

### Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	707,482	3	235,827	10,234	.000 <sup>b</sup>
Residual	1520,818	66	23,043		
Total	2228,300	69			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Kompetensi, Disiplin Kerja

Didapatkan hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan  $F$  hitung sebesar  $10,234 > F$  tabel  $2,742$ . Maka,  $(H_0)$  ditolak dan  $(H_1)$  diterima. bahwa secara simultan, variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

## PENUTUP

### Simpulan

Kompetensi berdampak tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Perkasa Gresik, tidak mengkonfirmasi teori kompetensi menurut Khaeruman (2021:118). Dan mengonfirmasi teori kinerja menurut Mangkunegara (2011:76). Hasil penelitian sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmiani dan Tanjung (2019).

Disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Perkasa Gresik, mengkonfirmasi teori disiplin kerja menurut Afandi (2016:10). Dan mengonfirmasi teori kinerja menurut Mangkunegara (2011:76). Hasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla (2021).

*Work-life balance* berdampak tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Perkasa Gresik, tidak mengkonfirmasi teori *work-life balance* menurut Fisher (2009:450). Dan mengonfirmasi teori kinerja menurut Mangkunegara (2011:76). Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Saifullah (2020).

Kompetensi, disiplin kerja dan *work-life balance* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Perkasa Gresik

## Saran

Bagi perusahaan

Disarankan bagi perusahaan hendaknya terus memperhatikan disiplin kerja dan meningkatkan kompetensi karyawan antar karyawan, juga lebih memperhatikan mengenai keseimbangan kehidupan kerja karyawan supaya memberikan dampak baik dalam peningkatankinerja karyawan.

Bagi peneliti

Sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel bebas tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kompensasi. Selain itu, direkomendasikan untuk melakukan perbandingan dengan perusahaan sejenis, agar hasil penelitian dapat lebih kontekstual.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2016). *Concept & Indicator human reseourch manajemen for management reseacth*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Fendy Suhariadi (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press
- Fisher, G G., Bulger, C. A., & Smith, C S. (2009), Beyond work and family: A measure of work/ non work interference and enhancement. 14, 441-456
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*

SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Edisi Pertama Indomedia Pustaka.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter

Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>

Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>

