

**ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS : PT. PDAM TIRTA INDRA**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Program Studi Teknik Industri - Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia**



Nama : M. Ibran Anugrah

No. Mahasiswa : 21522161

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI PROGRAM SARJANA
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2026**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mengakui bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali kutipan dan ringkasan yang seluruhnya sudah saya jelaskan sumbernya. Jika dikemudian hari ternyata terbukti pengakuan saya ini tidak benar dan melanggar peraturan yang sah maka saya bersedia ijazah yang telah saya terima ditarik kembali oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 1 Februari 2026



Handwritten signature of M. Ibran Anugrah.

(M. Ibran Anugrah)

21522161

SURAT BUKTI PENELITIAN

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
	M. IBRAN ANUGRAH	21522161	Sarjana Teknik Industri

Demikianlah yang dapat kami sampaikan sebagaimana mestinya.

Direktur
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN
INDRAGIRI HULU
3
TIRTA INDRA
Rubianto, SH

Tembusan :

1. Sdr. Yang Bersangkutan
2. Arsip

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS: PT. PDAM TIRTA INDRA**



Dosen Pembimbing

(Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, M.T., IPU., ASEAN.Eng.)

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI
ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS : PT. PDAM TIRTA INDRA

TUGAS AKHIR

Disusun Oleh:

Nama : M. Ibran Anugrah

No. Mahasiswa : 21522161

Telah dipertahankan di depan sidang penguji sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 13 Februari 2026

Tim Penguji

Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, M.T., IPU., ASEAN.Eng.

Ketua

Dr. Joko Sulistio, S.T., M.Sc., M.T

Anggota I

Atyanti Dyah Prabaswari, S.T., M.Sc.

Anggota II

Mengetahui,

Ketua Program Studi Teknik Industri Program Sarjana

Fakultas Teknologi Industri

Universitas Islam Indonesia

Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini penulis persembahkan kepada Orang tua dan keluarga, terutama kepada Ibuk tersayang, Tugas akhir ini penulis mulai dan selesaikan karena didedikasikan untukmu

MOTTO

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi."

(QS. Al-Qasas: 77)

"Kita rayakan yang tidak jadi, kita doakan yang belum pasti."

(Sal Priadi)

"Bersedihlah secukupnya, bekerjalah seperlunya, istirahatlah sepenuhnya."

(Hindia – Secukupnya)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia pada jalan kebenaran.

Tugas Akhir ini dikerjakan sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Strata 1 di Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Dengan judul “Analisis *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: PT. PDAM Tirta Indra ”.Penulis berharap karya ini bermanfaat tidak hanya bagi dirinya, namun juga bagi pembaca, Universitas Islam Indonesia, khususnya di Program Studi Teknik Industri, dan juga PT. PDAM Tirta Indra. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu dan mendukung di dalam penyusunan laporan Tugas Akhir ini, Terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hari Purnomo, M.T., IPU., ASEAN Eng., selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. Imam Djati Widodo, M. Eng.Sc., selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D., IPM., selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Program Sarjana, Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Hari Purnomo, M.T., IPU., ASEAN Eng., selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah membimbing, memberikan kesempatan, dan membagikan ilmu yang berguna kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan baik.

5. Bapak Alfian Rachmat, selaku Direktur PT. PDAM Tirta Indra yang telah memberikan kesempatan untuk belajar dan mendapatkan pengalaman yang berharga.
6. Bapak Jhon, Ibuk Mayuni, Ibuk Irahmiwati, Ibuk Susilawati, Kak Ruri, Bang Ifan, Bang Said, Bang Gyvari, selaku mentor yang telah membimbing penulis dan membantu selama magang di PT. PDAM Tirta Indra.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Mulyadi dan Ibuk Merrynce, yang menjadi cinta pertama didalam hidup penulis, terima kasih telah mendorong penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan dan terima kasih atas doa yang tak pernah hentinya dipanjatkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan baik.
8. Kedua kakak perempuan saya Chairiah Ulfah dan Yesya Ichsaniah Putri, yang menjadi rumah kedua penulis serta tempat berkeluh kesah penulis dari kecil hingga saat ini, terima kasih telah menjadi alasan untuk penulis terus melangkah lebih jauh untuk melihat dunia yang amat luas.
9. Kepada Ananda Nabila E, S.M, sosok yang kehadirannya menjadi penguat di kala semangat mulai surut, Terima kasih telah menjadi jeda paling tenang di tengah riuhnya isi kepala, saksi bisu segala keluh dan kesah yang tak tertulis di lembar manapun, serta selalu menyisipkan cinta di dalam cerita.
10. Kepada Bunda Fitri selaku bunda kost, dan teman-teman Hisyam Hibatullah, M. Rausan Fikran, Anggara Yoga Pradhana dan Susilo Dwi Kusuma, terima kasih telah membantu penulis agar tetap tegar dan selalu memberikan semangat yang tak ada hentinya kepada penulis.

Yogyakarta, 5 Februari 2026



M. Ibran Anugrah

NIM 21522161

ABSTRAK

Perkembangan sistem kerja berbasis digital dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi di PDAM Tirta Indra berpotensi meningkatkan beban kerja mental karyawan, yang ditandai dengan tingginya tingkat indisipliner seperti keterlambatan dan ketidakhadiran. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan pada keseimbangan kehidupan kerja dan kedisiplinan yang dapat menghambat produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengukur tingkat beban kerja mental menggunakan metode *Rating Scale Mental Effort* (RSME). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *sampling* jenuh, melibatkan 65 karyawan kantor utama PDAM Tirta Indra sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda serta uji hipotesis dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, *Work-Life Balance* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,0%. *Work-Life Balance* ditemukan sebagai faktor yang lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan disiplin kerja. Selain itu, pengukuran RSME mengungkapkan bahwa Bagian Keuangan memiliki beban kerja mental tertinggi dengan skor 97,08 yang masuk dalam kategori usaha besar, akibat tingginya tuntutan akurasi pekerjaan. Kesimpulannya, peningkatan kinerja yang optimal dan berkelanjutan memerlukan sinergi antara pemenuhan keseimbangan hidup yang sehat serta penegakan disiplin kerja yang konsisten guna meminimalisir beban mental karyawan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, *Rating Scale Mental Effort* (RSME), PDAM Tirta Indra.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT BUKTI PENELITIAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Batasan Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Literatur.....	11
2.2 Landasan Teori	18
2.2.1 Ergonomi	18
2.2.2 Beban Kerja Mental.....	19
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.2.4 <i>Work-Life Balance</i>	21
2.2.5 Disiplin Kerja	23
2.2.6 <i>Rating Scale Mental Effort</i>	24
2.2.7 Sumber Daya Manusia	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Objek Penelitian.....	28

3.2	Subjek Penelitian	28
3.3	Jenis Data	28
3.4	Pengumpulan Data	29
3.5	Alat dan Bahan	29
3.6	Alur penelitian	30
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA		33
4.1	Pengumpulan Data	33
4.1.1	Data Karyawan	33
4.2	Analisis Deskriptif Variabel	35
4.2.1	Variabel Kinerja	36
4.2.2	Variabel <i>Work-Life Balance</i>	39
4.2.3	Variabel Disiplin Kerja	41
4.2.4	Variabel Pendukung <i>Rating Scale Mental Effort</i>	43
4.3	Pengolahan Data	47
4.3.1	Uji Kualitas Data	47
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	51
4.3.3	Regresi Linear Berganda	58
4.3.4	Uji Hipotesis	65
BAB V PEMBAHASAN		72
5.1	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	72
5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
5.3	Pengaruh Simultan <i>Work-Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
5.4	Pengaruh <i>Rating Scale Mental Effort</i> Terhadap Kinerja Karyawan	76
BAB VI PENUTUP		79
6.1	Kesimpulan	79
6.2	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN		86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei Work-Life Balance.....	2
Tabel 1.2 Presensi Karyawan PDAM Tirta Indra.....	4
Tabel 2.1 Kajian Literatur	16
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Kelamin	33
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.3 Skala Penelitian Variabel.....	36
Tabel 4.4 Hasil Penilaian Terhadap Variabel Kinerja	37
Tabel 4.5 Hasil Penilaian Terhadap Variabel Work-life Balance	40
Tabel 4.6 Hasil Penilaian Terhadap Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel 4.7 Pertanyaan Variabel Pendukung Menggunakan RSME.....	43
Tabel 4.8 Hasil Penilaian Terhadap Variabel Pendukung Menggunakan RMSE	44
Tabel 4.9 Hasil Variabel Pendukung RSME	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas K-S Test	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda <i>Coefficients</i> ^a	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda <i>Correlations</i>	60
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda <i>Model Summary</i>	61
Tabel 4.19 Hasil Uji F	66
Tabel 4.20 Hasil Uji t	69
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skala RSME	26
Gambar 4.1 Scatterplot Regression Standardized Predicted Value.....	62
Gambar 4.2 Scatterplot kinerja.....	63
Gambar 4.3 P-Plot Kinerja dan WLB.....	63
Gambar 4.4 P-Plot Kinerja dan Disiplin Kerja.....	64
Gambar 5.1 Grafik Perbandingan X1 & X2	76
Gambar 5.2 Grafik Perbandingan Beban Kerja Mental	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri modern yang sangat pesat di era digital menuntut setiap organisasi, baik swasta maupun publik, untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan globalisasi. Penerapan sistem berbasis digital, otomatisasi proses kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Namun, kemajuan ini juga membawa tantangan baru, terutama bagi sumber daya manusia (SDM) yang harus berhadapan dengan sistem kerja yang semakin kompleks, multitasking, serta tuntutan waktu dan akurasi yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. SDM merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat menjadi pendorong utama dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. (Selti Sella & Hendra Riofita, 2024). Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kondisi psikologis, sosial, dan perilaku kerja pegawai.

Tantangan tersebut tidak hanya dirasakan oleh sektor industri atau manufaktur, tetapi juga oleh lembaga penyedia layanan publik seperti Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), PDAM memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin ketersediaan air bersih yang layak dan terjangkau bagi masyarakat. PDAM Tirta Indra Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau, memiliki peran vital dalam mendukung peningkatan kualitas hidup masyarakat serta pembangunan daerah.

Dalam menjalankan tugasnya, PDAM Tirta Indra telah melakukan berbagai upaya peningkatan kinerja melalui penerapan teknologi informasi dan sistem digital. Digitalisasi proses kerja, seperti pencatatan meter air, sistem penagihan pelanggan, pengelolaan data pelanggan, serta penanganan pengaduan secara terkomputerisasi, diharapkan dapat

meningkatkan efisiensi dan akurasi pelayanan. Namun, penerapan sistem kerja berbasis digital juga menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, ketelitian, serta kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai PDAM Tirta Indra menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang tercermin dari pekerjaannya sebagai ekspresi keterampilan, sikap, dan pengetahuan. Menurut (Deswyta Kinni et al., 2024) kinerja dapat diartikan sebagai perilaku kerja sama yang dihasilkan dalam menjalankan tugas, yang dapat diamati dan dievaluasi. Adanya evaluasi teratur dapat menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi dengan cepat. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meminimalkan kesalahan kerja, serta merespon gangguan dan keluhan pelanggan dengan cepat dan tepat. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan pelayanan, meningkatnya keluhan masyarakat, serta menurunnya kepercayaan publik terhadap PDAM Tirta Indra sebagai penyedia layanan air bersih di Indragiri Hulu.

Berikut ini adalah hasil dari kuesioner Pra-Survei *Work-Life Balance* yang diisi oleh karyawan kantor utama PDAM TIRTA INDRA:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei *Work-Life Balance*

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total
		(n)	(%)	(n)	(%)	
1	Apakah anda memiliki banyak waktu luang untuk menghibur diri seperti menonton TV, berkebun, mendengarkan musik dan sebagainya?	8	40%	12	60%	20
2	Apakah anda dapat mengikuti kegiatan sosial tanpa terganggu oleh pekerjaan?	6	30%	14	70%	20

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total
		(n)	(%)	(n)	(%)	
3	Apakah anda dapat bekerja dengan baik karena mendapatkan dukungan dari keluarga?	6	30%	14	70%	20

Berdasarkan tabel diatas, 12 dari 20 karyawan merasa tidak memiliki banyak waktu luang untuk menghibur diri sendiri, 14 dari 20 karyawan tidak dapat mengikuti kegiatan sosial tanpa terganggu oleh kegiatan, dan 14 dari 20 karyawan tidak merasa bekerja dengan baik karena adanya dukungan dari keluarga.

Dalam praktiknya, peningkatan kinerja pegawai PDAM Tirta Indra tidak terlepas dari berbagai faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *work-life balance*. *Work-life balance* digambarkan juga sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga serta tanggung jawab diluar pekerjaannya. *Work-life balance* mengacu pada bagaimana seseorang mencari keseimbangan dan kenyamanan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Keseimbangan diperlukan untuk menyelaraskan kedua hal ini, dan banyak orang merasa sulit untuk menanganinya baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya (Muliawati & Frianto, 2020).

Di lingkungan PDAM Tirta Indra, khususnya pada bagian teknis dan operasional, pegawai sering menghadapi beban kerja yang tinggi, jam kerja yang tidak selalu menentu, terutama bagi pegawai teknis lapangan yang harus siap menangani gangguan distribusi air di luar jam kerja normal, dapat mengurangi waktu istirahat dan kehidupan sosial pegawai. Apabila *work life balance* tidak terkelola dengan baik, hal ini dapat menimbulkan kelelahan kerja, stres, serta penurunan motivasi yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai PDAM Tirta Indra.

Selain *work-life balance*, disiplin kerja juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, jam kerja, tata tertib, serta standar operasional prosedur (SOP) yang

berlaku. Mengingat PDAM Tirta Indra bergerak di bidang pelayanan publik, disiplin kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menjamin kelancaran operasional dan konsistensi pelayanan. Kurangnya disiplin kerja, seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran tanpa keterangan, atau ketidakpatuhan terhadap SOP, dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berikut ini adalah data absensi PDAM Tirta Indra :

Tabel 1.2 Presensi Karyawan PDAM Tirta Indra

	2023			2024			2025		
	ABS	LT	LE	ABS	LT	LE	ABS	LT	LE
Jan	443	546	395	529	643	473	458	574	404
Feb	554	640	421	526	687	502	552	638	422
Mar	530	616	437	397	494	354	545	638	440
Apr	397	493	352	351	435	311	525	608	431
Mei	398	494	356	399	495	357	420	522	371
Jun	469	571	398	369	460	331	420	520	370
Jul	369	460	331	571	699	509	399	494	356
Ags	553	644	449	544	680	494	560	660	453
Sep	523	609	432	469	584	415	525	608	431
Okt	523	617	438	459	588	415	543	633	440
Nov	469	571	398	344	423	305	396	489	351
Des	523	617	438	580	708	514	574	673	455
Total	5751	6878	4845	5538	6896	4980	5917	7057	4924

Berdasarkan Tabel 1.2, tersaji data rekapitulasi presensi karyawan PDAM Tirta Indra selama periode tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2023, 2024, dan 2025. Data tersebut memetakan tiga indikator utama, yaitu:

ABS : *Absent*/ketidakhadiran tanpa keterangan

LT : *Late*/keterlambatan masuk kerja

LE : *Leave Early*/pulang mendahului jam operasional

Dari data historis tersebut, terlihat adanya fluktuasi angka pelanggaran dengan tren yang secara umum menunjukkan peningkatan, yang mengindikasikan adanya permasalahan serius terkait kedisiplinan kerja di lingkungan perusahaan.

Analisis pertama difokuskan pada indikator Keterlambatan (LT), yang secara konsisten mencatatkan angka pelanggaran tertinggi dibandingkan indikator lainnya setiap tahunnya. Pada tahun 2023, jumlah kasus keterlambatan tercatat sebanyak 6.878 kasus. Angka ini kemudian mengalami kenaikan pada tahun 2024 menjadi 6.896 kasus. Kondisi ini semakin memburuk pada tahun 2025, di mana angka keterlambatan melonjak tajam mencapai titik tertinggi sebanyak 7.057 kasus. Kenaikan yang konsisten dari tahun ke tahun ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap jam masuk kerja masih menjadi kebiasaan yang sulit dihilangkan di kalangan karyawan. Tingginya angka keterlambatan ini tentu berdampak langsung pada kesiapan pelayanan di pagi hari, di mana respon terhadap keluhan pelanggan atau penanganan masalah distribusi air menjadi tertunda.

Selanjutnya, indikator Ketidakhadiran (ABS) juga memperlihatkan dinamika yang perlu mendapat perhatian khusus. Meskipun sempat terjadi penurunan jumlah kasus dari 5.751 pada tahun 2023 menjadi 5.538 pada tahun 2024, angka ketidakhadiran kembali mengalami lonjakan signifikan pada tahun 2025 menjadi 5.917 kasus. Lonjakan pada tahun terakhir ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi atau masalah kesehatan kerja yang mungkin dialami karyawan, sehingga tingkat kehadiran menurun drastis. Ketidakhadiran yang tinggi ini berpotensi mengganggu alur kerja tim, terutama di divisi teknis yang membutuhkan personel lengkap untuk penanganan gangguan di lapangan.

Di sisi lain, indikator Pulang Cepat (LE) atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya juga menunjukkan angka yang cukup tinggi dan stabil di kisaran 4.000-an kasus. Pada tahun 2023 tercatat 4.845 kasus, meningkat menjadi 4.980 kasus pada tahun 2024, dan sedikit menurun namun tetap tinggi di angka 4.924 kasus pada tahun 2025. Pelanggaran ini menyiratkan bahwa banyak karyawan yang tidak menuntaskan jam kerja mereka secara penuh, yang berarti waktu produktif perusahaan menjadi berkurang secara akumulatif.

Secara keseluruhan, jika dilihat dari total akumulasi pelanggaran per tahun, tahun 2025 menjadi tahun dengan tingkat indisipliner terburuk dengan total 17.898 kasus pelanggaran (gabungan ABS, LT, dan LE), lebih tinggi dibandingkan tahun 2024 terdapat 17.414 kasus dan tahun 2023 terdapat 17.474 kasus. Peningkatan total pelanggaran pada

tahun terakhir ini menjadi sinyal merah bagi manajemen PDAM Tirta Indra. Fenomena ini membuktikan bahwa penerapan disiplin kerja saat ini belum berjalan efektif. Jika kondisi ini dibiarkan terus-menerus tanpa adanya evaluasi dan perbaikan baik melalui pendekatan regulasi maupun pendekatan kesejahteraan seperti *Work-Life Balance* maka dikhawatirkan akan berdampak fatal terhadap penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan merosotnya kualitas pelayanan air bersih kepada masyarakat Kabupaten Indragiri Hulu.

Dari sudut pandang peneliti, berbagai fenomena yang terjadi di PDAM Tirta Indra ini ibarat efek domino yang saling berkaitan, dan titik awalnya bermula dari rapuhnya *Work-Life Balance* karyawan. Sebagai instansi pelayanan publik yang menjadi urat nadi penyediaan air bersih, perusahaan tentu menuntut ritme kerja yang cepat dan nyaris tanpa celah. Namun, peneliti melihat ada satu sisi kemanusiaan yang mulai terabaikan: karyawan bukanlah mesin yang bisa terus dipacu tanpa batas.

Jika dibedah lebih rinci melalui kacamata *Work-Life Balance*, fenomena pertama yang peneliti temukan adalah hilangnya keseimbangan waktu (*time balance*). Dinamika kerja di lapangan maupun tuntutan administratif sering kali menyita jam operasional hingga melampaui batas standar. Waktu luang yang seharusnya digunakan untuk memulihkan energi (*recovery*) justru habis tergerus oleh urusan pekerjaan.

Lebih dalam lagi dari sekadar waktu fisik, peneliti juga menyoroti masalah keseimbangan keterlibatan pikiran (*involvement balance*). Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masalah terbesar karyawan bukanlah sekadar raga yang terlalu lama berada di kantor, melainkan pikiran yang tidak bisa lepas dari pekerjaan meskipun mereka sudah berada di rumah. Saat mencoba beristirahat atau berkumpul bersama keluarga, pikiran mereka masih terbebani oleh target kerja, kendala teknis, hingga laporan yang harus segera diselesaikan. Secara fisik mereka memang hadir di tengah keluarga, namun secara mental mereka masih 'terperangkap' di ruang kerja. Hal inilah yang memicu kelelahan kognitif atau beban kerja mental yang sangat tinggi.

Rentetan kelelahan fisik dan mental ini pada akhirnya merusak kesejahteraan emosional dan kepuasan peran mereka di kehidupan nyata (*satisfaction balance*). Hal ini terbukti dari keluhan mayoritas karyawan pada saat pra-survei, di mana mereka merasa

kehidupan sosialnya terbengkalai dan merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dalam kehidupan pribadi. Peneliti melihat bahwa rasa bersalah karena tidak bisa membagi waktu dengan baik ini perlahan menggerus motivasi kerja mereka.

Kondisi inilah yang membuat peneliti memandang masalah kedisiplinan—seperti tingginya angka keterlambatan—dari sudut pandang yang berbeda. Peneliti meyakini bahwa keterlambatan ribuan kali dalam setahun tersebut bukanlah murni karena niat buruk atau kemalasan karyawan, melainkan 'gejala' dari rasa lelah yang ekstrem akibat buruknya keseimbangan hidup mereka. Karyawan yang kelelahan secara mental dan tidak mendapatkan istirahat berkualitas di rumah tentu akan kesulitan untuk konsisten bangun dan hadir tepat waktu setiap pagi.

Ujung dari semua rentetan masalah ini tentu bermuara pada ancaman penurunan kinerja pelayanan. Berangkat dari rasa empati dan kepedulian tersebut, peneliti merasa sangat terpanggil untuk membuktikan secara ilmiah bahwa solusi terbaik bagi perusahaan bukanlah sekadar memperketat aturan atau memberikan sanksi disiplin. Perusahaan harus mulai memanusiakan sistem kerjanya dengan memastikan hak *Work-Life Balance* karyawan terpenuhi dan beban mental mereka dievaluasi. Ketertarikan mendalam inilah yang menjadi landasan kuat bagi peneliti untuk mengangkat penelitian berjudul 'Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PDAM Tirta Indra)'.
'

1.2 Rumusan Masalah

Berikut perumusan masalah menurut latar belakang dari penelitian ini :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra, Rengat, Riau?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra, Rengat, Riau?
3. Apakah *work-life balance* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra, Rengat, Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian:

1. Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra, Rengat, Riau.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra, Rengat, Riau.
3. Mengetahui pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra, Rengat, Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat penelitian:

1. Menilai kesejahteraan karyawan di PDAM Tirta Indra, dengan mengidentifikasi pengaruh *Work-Life Balance* yang buruk dan disiplin kerja serta tingginya beban kerja mental terhadap tingkat stres, kelelahan, serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi kesejahteraan karyawan di perusahaan.
2. Menganalisis pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap produktivitas, dengan mempertimbangkan kondisi beban kerja mental karyawan di PDAM Tirta Indra. Penelitian ini akan membantu perusahaan untuk memahami dampak langsung dari faktor-faktor tersebut terhadap performa karyawan dan layanan kepada pelanggan.
3. Memberikan rekomendasi untuk optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan data mengenai *Work-Life Balance* dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif, seperti pembagian tugas yang adil, pengaturan jam kerja yang sehat, serta program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup bagi karyawan.
4. Menilai relevansi tantangan modern dalam konteks digitalisasi, di mana penggunaan teknologi menyebabkan peningkatan beban kerja mental akibat multitasking dan tuntutan respon cepat. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan bagi

perusahaan agar sistem kerja tetap relevan dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan digital yang semakin kompleks.

5. Memberikan rekomendasi strategis dalam merancang kebijakan dan sistem kerja yang berfokus pada kesejahteraan karyawan serta mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi PDAM Tirta Indra untuk merancang strategi yang berkelanjutan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Batas penelitian ini menjelaskan ruang lingkup penelitian dan hal-hal yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Adapun batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan dalam lingkup kantor utama PDAM TIRTA INDRA.
2. Pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja dikantor utama PDAM TIRTA INDRA
3. Pengukuran pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Adapun metode *Rating Scale Mental Effort* (RSME) digunakan sebagai analisis deskriptif untuk mengidentifikasi tingkat beban mental yang dialami karyawan saat bekerja

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan ini diperlukan agar penulisan menjadi lebih terstruktur dan memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pembaca laporan ini. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I – PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian yang didasarkan pada hasil observasi peneliti terhadap kondisi topik penelitian. Selain itu, bab ini juga memuat rumusan masalah yang ditemukan peneliti, serta tujuan dan manfaat dari penelitian ini.

BAB II – TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian induktif yang digunakan peneliti untuk memperoleh pengetahuan lebih mendalam mengenai permasalahan yang diteliti dan menemukan alat atau metode untuk menyelesaikannya. Selain itu, juga mencakup kajian deduktif yang dijadikan landasan teori dalam penulisan laporan ini.

BAB III – METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, alat atau metode yang digunakan untuk mengolah data, serta diagram alur (flowchart) yang menggambarkan secara rinci tahapan penelitian ini.

BAB IV – PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, yang disajikan dalam bentuk tabel dan gambar. Selain itu, dijelaskan pula proses pengolahan data secara rinci untuk memperoleh hasil penelitian.

BAB V – PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dari pengolahan data pada bab sebelumnya dan pembahasan terhadap hasil tersebut untuk memperoleh kesimpulan serta saran.

BAB VI – KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan serta saran atau rekomendasi yang dapat diterapkan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini memuat referensi atau sumber-sumber yang digunakan dalam penelitian untuk memperluas pengetahuan peneliti dengan mengutip pendapat atau hasil penelitian dari pihak lain yang relevan.

LAMPIRAN

Bab ini berisi lampiran-lampiran yang digunakan dalam penelitian, baik berupa diagram, tabel, maupun dokumen pendukung lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Literatur

Kajian literatur dalam penelitian ini diambil dari berbagai jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu yang memberikan pemahaman mendalam mengenai metode penelitian serta tinjauan pustaka yang relevan untuk membantu menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini.

(Oyewole & Kayode, 2025) Penelitian berjudul “*Effect of Work-Life Balance on Employees’ Performance in Nigeria Polytechnics*” ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja pegawai di beberapa politeknik di Nigeria. Penelitian ini menggunakan metode campuran (mixed methods), yaitu kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif melalui penyebaran kuesioner serta wawancara mendalam terhadap staf akademik dan non-akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pegawai yang memiliki keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan produktivitas, kepuasan, dan motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang mengalami ketidakseimbangan hidup.

(Tasyana et al., 2025) Penelitian berjudul “*The Influence of Work-Life Balance and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Hi-Lex Cirebon*” ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang memproduksi komponen kabel otomotif. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research dan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM-PLS). Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di berbagai bagian produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi dalam menjaga keseimbangannya menunjukkan peningkatan semangat kerja dan hasil kerja yang lebih baik.

(Hidaya & Dwiarti, 2025) Penelitian berjudul “*The Effect of Work-Life Balance, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance in AKPRIND University Employees*” dilakukan pada lingkungan akademik Universitas AKPRIND Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 104 responden yang merupakan pegawai universitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana faktor *Work-Life Balance* menjadi variabel yang paling dominan. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

(Maghfiratika & Pujiati, 2025) Penelitian ini berjudul “*The Effect of Work-Life Balance and Work Engagement on Employee Performance: A Literature Review*”. Berbeda dengan penelitian lainnya, studi ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (literature review) yang mengkaji berbagai hasil penelitian terdahulu terkait *Work-Life Balance* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja. Dari hasil kajian literatur yang dilakukan, ditemukan bahwa *Work-Life Balance* memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupannya menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan komitmen terhadap organisasi.

(Aisyah et al., 2023) Penelitian berjudul “*The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera)*” ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi keramik dan ubin. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS 26. Penelitian ini melibatkan 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan motivasi, fokus kerja, serta hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut.

(Sulaeman & Farhan, 2024) Penelitian berjudul “*The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera)*” ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi keramik dan ubin. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan teknik analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS 26. Penelitian ini melibatkan 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan motivasi, fokus kerja, serta hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut.

(MEZALUNA et al., 2024) Penelitian berjudul “*The Effect of Work-Life Balance and Workload on Employee Performance*” ini dilakukan di BPJS Kesehatan Cabang Palu, Sulawesi Tengah. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan software WarpPLS 7.0. Data diperoleh dari 30 responden yang merupakan pegawai tetap BPJS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja karyawan, semakin tinggi kinerjanya; sebaliknya, beban kerja yang berlebihan menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja.

(Rinee & Noronha, 2025) Penelitian berjudul “*The Impact of Work-Life Balance on Job Productivity of Employees*” ini dilakukan pada berbagai sektor industri di India dengan menggunakan metode kuantitatif melalui survei terhadap 200 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana karyawan yang memiliki waktu cukup untuk kehidupan pribadi mampu menunjukkan kinerja dan efisiensi kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang mengalami tekanan pekerjaan yang berat.

(Susanto et al., 2022) Penelitian berjudul “*Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*” ini dilakukan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SEM-

PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan hubungan tersebut menjadi lebih kuat ketika atasan memiliki perilaku yang mendukung keseimbangan keluarga (*family-supportive*). Artinya, dukungan pimpinan dalam kehidupan pribadi karyawan dapat memperkuat hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja.

(Hartati et al., 2025) Penelitian berjudul “*Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seyang Activewear Cirebon*” ini dilakukan di perusahaan manufaktur pakaian olahraga di Cirebon. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di bagian produksi dan administrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh negatif. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik menunjukkan semangat kerja dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang menghadapi beban kerja berlebihan.

(Vanya Divka Putri Maharani et al., 2025) Penelitian ini membahas fenomena green inflation, yaitu peningkatan harga yang terjadi akibat penerapan kebijakan ramah lingkungan, serta dampaknya terhadap kinerja bisnis. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pelaku usaha. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi untuk melihat pengaruh green inflation terhadap variabel kinerja bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa green inflation memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja bisnis, terutama dalam aspek peningkatan biaya operasional dan penyesuaian harga produk. Perusahaan yang tidak mampu menyesuaikan strategi bisnisnya terhadap kebijakan ramah lingkungan cenderung mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu mengintegrasikan strategi keberlanjutan secara efektif agar dampak green inflation dapat dikelola tanpa mengurangi daya saing.

(Aprilianti & Budi Kusuma, 2024) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan

data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan sistem kerja yang disiplin dan memotivasi.

(Umban et al., 2024) Penelitian ini mengkaji pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan fokus, kepuasan, serta produktivitas kerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan *work-life balance*. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek keseimbangan kehidupan kerja serta kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

(Almansyah Rundu Wonua et al., 2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, karena tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi dan efektivitas kerja. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja dan stres kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

(Urmila Tri Cahyani et al., 2025) Penelitian ini menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja. Sementara itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, karena tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan performa. Secara simultan, *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan meminimalkan stres kerja.

Tabel berikut ini menyajikan ringkasan hasil kajian literatur yang membandingkan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Kajian Literatur

Penulis	Obyek (Industri)				Metode			
	Umum	Pendidikan	Kesehatan	Manufaktur	RSME	Survei / Wawancara	SPSS / Regresi	NAS A-TLX
(Oyewole & Kayode, 2025)		✓				✓	✓	

Penulis	Obyek (Industri)				Metode			
	Umum	Pendidikan	Kesehatan	Manufaktur	RSME	Survei / Wawancara	SPSS / Regresi	NASA-TLX
(Tasyana et al., 2025)				✓			✓	
(Hidaya & Dwiarti, 2025)		✓				✓	✓	
(Maghfiratika & Pujiati, 2025)		✓					✓	
(Aisyah et al., 2023)				✓			✓	
(Sulaeman & Farhan, 2024)	✓			✓			✓	
(MEZALUNA et al., 2024)	✓		✓			✓	✓	
(Rinee & Noronha, 2025)	✓					✓		
(Susanto et al., 2022)	✓					✓	✓	
(Hartati et al., 2025)				✓			✓	
(Vanya Divka Putri Maharani et al., 2025)				✓	✓	✓		
(Aprilianti & Budi Kusuma, 2024)			✓	✓	✓	✓		
(Umban et al., 2024)				✓	✓	✓		
(Almansyah Rundu)				✓	✓	✓		

Penulis	Obyek (Industri)				Metode			
	Umum	Pendidikan	Kesehatan	Manufaktur	RSME	Survei / Wawancara	SPSS / Regresi	NASA-TLX
Wonua et al., 2023)								
(Urmila Tri Cahyani et al., 2025)	✓			✓	✓	✓		

2.2 Landasan Teori

Teori yang digunakan untuk mendukung dan menjelaskan penelitian atau studi tertentu dikenal sebagai landasan teori. Landasan teori berfungsi untuk menjelaskan konsep-konsep serta variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sekaligus memberikan kerangka untuk memahami dan mendefinisikan istilah-istilah yang relevan. Dalam penelitian ini, landasan teori mencakup pembahasan mengenai *Work-Life Balance*, beban kerja mental, kinerja sebagai dasar utama dalam menganalisis permasalahan yang diteliti.

2.2.1 Ergonomi

Ergonomi adalah Ergonomi merupakan bidang ilmu yang mempelajari hubungan antara manusia dengan berbagai komponen dalam sistem kerja, dengan tujuan meningkatkan kenyamanan, keselamatan, serta efektivitas kerja. Dalam penerapannya, ergonomi berfokus pada perancangan lingkungan kerja, peralatan, dan aktivitas yang disesuaikan dengan kemampuan serta batasan fisik maupun mental pekerja. Penerapan prinsip ergonomi dapat mengurangi risiko cedera kerja, seperti sakit punggung dan gangguan muskuloskeletal, melalui penerapan postur yang benar dan penggunaan peralatan yang sesuai.

Istilah ergonomi berasal dari bahasa Yunani, yaitu dari kata *ergon* yang berarti “kerja” dan *nomos* yang berarti “aturan” atau “prinsip”. Secara etimologis, ergonomi dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur atau menetapkan prinsip-prinsip dalam melakukan pekerjaan. Dengan dasar makna tersebut, ergonomi berkembang sebagai

disiplin ilmu yang berfokus pada penyesuaian pekerjaan, peralatan, serta lingkungan kerja agar sesuai dengan kemampuan manusia sehingga dapat meningkatkan kenyamanan, keselamatan, dan efisiensi dalam bekerja.

2.2.2 Beban Kerja Mental

Beban kerja mental didefinisikan sebagai selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi. Performansi atau kemampuan kerja seorang pekerja bergantung pada keseimbangan antara tuntutan tugas dengan kemampuan pekerja tersebut. Metode *Rating Scale Mental Effort* (RSME) adalah metode pengukuran beban kerja mental yang bersifat subjektif dan menggunakan skala tunggal untuk mengukur usaha mental yang diperlukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. RSME menggunakan skala rating dari 0 sampai 150 dengan beberapa titik acuan (anchor points) untuk menawarkan ordinalitas penilaian usaha mental atau rasa lelah kognitif yang dialami pekerja dalam aktivitas kerjanya.

Beberapa penelitian menggunakan metode RSME ini untuk menganalisis beban kerja mental menunjukkan bahwa hasil pengukuran RSME memberikan gambaran tentang tingkat usaha mental yang tinggi pada pekerja, bahkan dengan kategori overload pada beberapa kondisi kerja. Metode ini mudah diterapkan, tidak membutuhkan peralatan khusus, dan responden dapat memberikan skor dengan cepat. Umumnya, penelitian menggunakan metode RSME untuk mengukur usaha mental pekerja dalam berbagai shift kerja atau tugas produksi guna menemukan tingkat beban kerja mental dan merumuskan solusi ergonomi serta pengurangan beban kerja yang tepat (Dewi Amanda & Nugraha, 2024).

2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan oleh organisasi (Al Alawiyah et al., 2024). Kinerja tidak hanya dinilai dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat

efektivitas dan efisiensi individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya (Jodie Firjatullah et al., 2023).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, motivasi, disiplin kerja, dan kondisi psikologis karyawan. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, sistem penghargaan, kepemimpinan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Apabila faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan cenderung meningkat dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Khaeruman et al., 2021).

Kinerja karyawan juga berkaitan erat dengan tingkat kepuasan dan kesejahteraan kerja. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja, memiliki beban kerja yang proporsional, serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Al Alawiyah et al., 2024). Sebaliknya, tekanan kerja yang berlebihan dan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, serta kualitas hasil kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu semata, tetapi juga memerlukan dukungan sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan budaya kerja yang positif, serta memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan agar kinerja dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam periode tertentu. Kinerja mencakup aspek kuantitas (berapa banyak pekerjaan diselesaikan), kualitas (seberapa baik hasil pekerjaan), serta aspek perilaku (seperti inisiatif, kerjasama, kreativitas) dan kompetensi kerja.

Kinerja karyawan penting karena:

- Menentukan produktivitas organisasi — kinerja individu yang baik akan meningkatkan output dan efektivitas tim.
- Berdampak pada kepuasan pelanggan dan kualitas layanan atau produk.

- Menjadi dasar evaluasi untuk pemberian bonus, promosi, maupun pengembangan SDM.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, antara lain:

- Motivasi kerja: Motivasi sangat penting sebagai pendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen.
- Lingkungan kerja: Baik lingkungan fisik (fasilitas, tempat kerja) maupun sosial (hubungan antar rekan, gaya kepemimpinan) dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.
- Kompensasi / penghargaan: Upah, bonus, tunjangan, serta penghargaan non-finansial berkorelasi dengan kinerja.
- Kepuasan kerja: Banyak penelitian menunjukkan kepuasan kerja sebagai mediator antara faktor-faktor seperti kepemimpinan atau penghargaan dengan kinerja.
- Disiplin kerja: Disiplin dalam datang, menyelesaikan tugas, dan mengikuti aturan dapat memengaruhi hasil pekerjaan.
- Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan (misalnya transformasional) dapat memberikan pengaruh signifikan pada kinerja melalui pengaruh langsung maupun melalui kepuasan kerja.

2.2.4 *Work-Life Balance*

Work-Life Balance (WLB) adalah kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga tidak ada salah satu bidang yang saling mengganggu. Keseimbangan ini tidak harus berarti pembagian waktu yang sama antara kerja dan kehidupan pribadi, tetapi lebih kepada kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kesehatan, waktu bersama keluarga, maupun aktivitas pribadi. *Work-Life Balance* yang baik biasanya ditunjang oleh kebijakan organisasi seperti fleksibilitas jam kerja, beban kerja yang wajar, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang sehat.

Work-Life Balance (WLB) merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga tercapai harmoni antara kedua aspek tersebut. Dalam konteks hubungan kerja modern

yang semakin dinamis, WLB menjadi aspek penting untuk menjaga kesehatan fisik, mental, dan emosional pekerja. Keseimbangan ini tidak berarti pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan aktivitas pribadi, melainkan kemampuan individu dalam mengatur prioritas, waktu, dan energi agar dapat memenuhi kewajiban pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi seperti waktu bersama keluarga, istirahat, maupun aktivitas sosial. Ketika seseorang memiliki *Work-Life Balance* yang baik, ia mampu menjalankan kedua perannya secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan atau konflik peran yang dapat mempengaruhi kesejahteraan hidupnya (Muhammad Azis Setiabudi & Wendra, 2025).

Pentingnya *Work-Life Balance* semakin diakui karena perkembangan dunia kerja yang menuntut produktivitas tinggi, target yang ketat, serta mobilitas kerja yang luas. Tanpa pengelolaan yang baik, tuntutan tersebut dapat memunculkan berbagai masalah seperti stres kerja, burnout, kelelahan fisik, dan ketidakpuasan dalam kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individu, tetapi juga berpengaruh pada efektivitas kerja dan hubungan sosial di lingkungan luar pekerjaan. Oleh karena itu, WLB bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga menuntut kebijakan organisasi yang mendukung, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, distribusi beban kerja yang proporsional, serta budaya kerja yang sehat. Implementasi dukungan ini dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan memungkinkan karyawan memiliki waktu berkualitas di luar pekerjaan (Thalia et al., 2025).

Penerapan *Work-Life Balance* yang baik membawa dampak positif tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi yang stabil, serta komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Selain itu, WLB berkontribusi pada peningkatan produktivitas, pengurangan tingkat absensi, serta turunnya risiko turnover karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai. Dalam jangka panjang, organisasi yang mendukung terciptanya *Work-Life Balance* dapat membangun lingkungan kerja yang lebih sehat, kolaboratif, dan efektif. Oleh karena itu, WLB menjadi salah satu faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang

tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh (Zulfa Qatrunnada et al., 2025).

2.2.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kondisi ketika karyawan mampu menunjukkan sikap patuh, taat, dan bertanggung jawab terhadap seluruh peraturan serta ketentuan kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau ketepatan waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta kesediaan menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kesadaran individu dalam menempatkan kewajiban kerja sebagai bagian dari tanggung jawab profesionalnya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara tertib dan efektif tanpa perlu pengawasan yang berlebihan.

Disiplin kerja merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan dan kemauan individu untuk mengendalikan perilakunya agar selaras dengan aturan, norma, dan tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan, konsistensi, dan pelayanan yang berkesinambungan, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas operasional dan kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu mengatur waktu kerja, menyelesaikan tugas sesuai target, serta menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya tanpa menimbulkan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi.

Pentingnya disiplin kerja semakin meningkat seiring dengan tuntutan organisasi terhadap produktivitas, ketepatan layanan, dan efisiensi kerja. Kurangnya disiplin kerja dapat memicu berbagai permasalahan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya kualitas hasil kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta terganggunya koordinasi antar karyawan. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada penurunan kinerja individu, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi elemen krusial yang perlu dibangun melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta keteladanan pimpinan dalam menegakkan tata tertib kerja (Mulyadi & Umi Khomisa, 2019).

Penerapan disiplin kerja yang baik memberikan dampak positif baik bagi karyawan maupun organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki pola kerja yang teratur, tingkat tanggung jawab yang tinggi, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, stabilitas operasional, serta pencapaian target organisasi. Dari sisi organisasi, disiplin kerja yang terjaga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tertib, kondusif, dan profesional, sehingga mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan. Penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati & Zulkifli, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi akan sejalan dengan peningkatan hasil kerja karyawan. Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti PT. PDAM Tirta Indra, disiplin kerja menjadi faktor strategis yang mendukung kelancaran operasional dan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2.2.6 *Rating Scale Mental Effort*

Rating Scale Mental Effort (RSME) adalah sebuah metode pengukuran subjektif yang digunakan untuk menilai seberapa besar usaha mental yang dikeluarkan seseorang ketika menyelesaikan suatu tugas. Skala ini menggambarkan tingkat beban kognitif yang dirasakan individu, yaitu seberapa berat sebuah aktivitas membutuhkan konsentrasi, pemikiran, dan proses mental. RSME biasanya disajikan dalam bentuk garis kontinu dengan rentang angka tertentu yang memungkinkan seseorang memberikan penilaian secara langsung tentang berat-ringannya usaha mental yang mereka rasakan. Semakin tinggi nilai yang diberikan, semakin besar mental effort yang dikeluarkan. Instrumen ini banyak digunakan dalam bidang ergonomi kognitif dan analisis beban kerja karena mampu menunjukkan perubahan kecil dalam tingkat beban mental, mudah diisi, dan memberikan hasil yang cukup sensitif terhadap perbedaan jenis tugas.

RSME membantu peneliti maupun praktisi memahami kondisi kognitif individu selama bekerja, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu pekerjaan terlalu menuntut secara mental atau masih berada pada tingkat yang wajar. Dengan

adanya metode ini, penilaian beban kerja mental dapat dilakukan secara lebih terstruktur dan dapat menjadi dasar perbaikan sistem kerja, desain tugas, maupun pengaturan beban kerja agar lebih sesuai dengan kapasitas kognitif manusia.

Metode *Rating Scale Mental Effort* (RSME) adalah alat pengukuran beban kerja mental yang bersifat subjektif dan unidimensional, yang mengukur tingkat usaha mental yang dirasakan seseorang saat melakukan suatu tugas. RSME menggunakan skala nilai dari 0 hingga 150 dengan sembilan titik acuan deskriptif, mulai dari “tidak ada usaha sama sekali” hingga “usaha yang dilakukan sangat besar sekali.” Metode ini mudah digunakan, cepat, dan biaya penerapannya relatif murah, sehingga cocok untuk berbagai jenis pekerjaan yang membutuhkan persepsi, monitoring, evaluasi, dan pengambilan keputusan. Dalam pengukuran, responden diminta menandai posisi pada skala sesuai dengan tingkat usaha mental yang mereka rasakan.

Berikut merupakan pembagian sembilan titik acuan deskriptif berdasarkan skalanya:

1. Usaha yang dilakukan sangat besar sekali pada skala 112.
2. Usaha yang dilakukan sangat besar pada skala 102.
3. Usaha yang dilakukan besar pada skala 85.
4. Usaha yang dilakukan agak besar pada skala 71.
5. Usaha yang dilakukan agak besar pada skala 57.
6. Usaha yang dilakukan kecil pada skala 38.
7. Usaha yang dilakukan sangat kecil pada skala 26.
8. Hampir tidak ada usaha pada skala 13.
9. Tidak ada usaha sama sekali pada skala 0.



Gambar 2.1 Skala RSME

2.2.7 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting dalam organisasi yang mencakup proses pemilihan, pengembangan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan untuk memaksimalkan potensi kerja mereka dan mencapai tujuan organisasi. SDM juga dipahami sebagai pendekatan strategis yang berfokus pada pengelolaan karyawan agar menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengembangan keterampilan, komitmen, dan kepuasan kerja. Dalam manajemen sumber daya manusia (Manajemen SDM), terdapat berbagai aspek penting seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, serta pengelolaan kompensasi dan benefit untuk memastikan produktivitas dan efektivitas tenaga kerja (Hanifah Nur Aqilah et al., 2023).

Pengembangan SDM sangat ditekankan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan teknis, peningkatan keterampilan manajerial, dan soft skills

yang penting dalam adaptasi dunia kerja yang dinamis. Manajemen SDM bukan hanya mencakup aktivitas administratif, tetapi juga merupakan proses strategis untuk mengelola tenaga kerja secara sistematis agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efisien dan adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar (Satrio et al., 2023).

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Indra adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu (Inhu), Provinsi Riau, yang bergerak di bidang penyediaan dan distribusi air bersih bagi masyarakat. Berkantor pusat di Jalan Narasinga No. 2, Kelurahan Pasar Kota, Kecamatan Rengat, perusahaan ini memiliki peran strategis dalam menjamin ketersediaan air minum yang layak konsumsi melalui jaringan distribusi yang tersebar di wilayah Inhu, dengan cakupan layanan sekitar 16.000 pelanggan aktif.

Untuk mengetahui kinerja karyawan PDAM TIRTA INDRA dan melakukan perbaikan kerja, data *Work-Life Balance* dan disiplin kerja digunakan sebagai acuan utama untuk mengukur kinerja karyawan.

3.2 Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan beberapa departemen kantor utama PDAM TIRTA INDRA. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang disebar kepada beberapa karyawan departemen yang ada di PDAM TIRTA INDRA.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Berikut merupakan sumber data pada penelitian ini:

a. Data Primer

Jenis data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara pengamatan langsung yang meliputi data kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan PDAM TIRTA INDRA.

b. Data Sekunder

Jenis data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu data historis perusahaan dan data seperti data jurnal-jurnal dengan topik yang menyangkut penelitian sebagai referensi yang mendukung penelitian.

3.4 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, ada 3 metode pengumpulan data yang digunakan, metode yang digunakan sebagai berikut:

a. Kuesioner & Wawancara

Kuesioner dan wawancara dilakukan dengan para karyawan yang ada pada kantor utama PDAM TIRTA INDRA, seperti kepada kasugbag, staff, penanggung jawab, dan beberapa karyawan yang ada didepartemen berbeda.

b. Observasi

Observasi dilakukan peneliti berupa mengamati kegiatan yang ada di kantor utama perusahaan ketika melakukan pekerjaan dan membantu pekerjaan karyawan secara langsung.

c. Studi pustaka

Untuk membantu menunjang kedua metode proses pengumpulan data yang dilakukan peneliti, maka peneliti melakukan studi pustaka untuk memperkuat proses pengambilan data yang dilakukan nantinya. Studi pustaka yang dilakukan berupa membaca dan memahami jurnal-jurnal menyangkut penelitian yang akan dilakukan sebagai referensi penelitian.

3.5 Alat dan Bahan

Penelitian ini menggunakan beberapa alat dan bahan untuk mendukung proses penelitian. Berikut adalah alat & bahan yang digunakan sebagai berikut:

a. Alat

Alat yang digunakan meliputi laptop merek Lenovo Legion 5 Pro dengan spesifikasi Ryzen 7 untuk merancang dan menyusun laporan penelitian serta menyimpan data hasil penelitian. Selain itu HP Samsung Note 20 Ultra juga digunakan sebagai alat

yang membantu proses pengumpulan data terkait aktivitas karyawan PDAM TIRTA INDRA seperti dokumentasi penelitian. Software yang digunakan seperti MsWord, MsExcel, Google Drive, Canva, Draw.io, dll yang membantu perancangan dan pengolahan penelitian.

b. Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini berupa beberapa pertanyaan yang menyangkut penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari karyawan PDAM TIRTA INDRA.

3.6 Alur penelitian

Berikut ini merupakan alur penelitian:



Gambar 3.1 Alur Penelitian

Berikut ini adalah penjelasan dari alur penelitian:

1. Mulai

Menandakan dimulainya penelitian analisis *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Mental terhadap Kinerja.

2. Identifikasi & Perumusan Masalah

Mengidentifikasi masalah karyawan PDAM TIRTA INDRA dan merumuskan Permasalahan yang ada.

3. Penentuan Tujuan & Batasan Penelitian

Menentukan tujuan penelitian dan membrikan batasan penelitian agar penelitian terstruktur sehingga memudahkan dalam pembuatan laporan penelitian.

4. Kajian Literatur

Kajian literatur guna memperkaya pemahaman peneliti terhadap berbagai pandangan dan temuan data yang ada, serta membantu dalam memposisikan penelitian dalam konteks ilmiah yang lebih luas.

5. Pengumpulan Data

Mengumpulkan data primer dan sekunder dari karwayan kantor utama PDAM TIRTA INDRA. Adapun beberapa cara pengumpulan data yang dilakukan selama mas kerja praktik, yaitu:

- a. Observasi Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara turun langsung ke lokasi yaitu kantor utama PDAM TIRTA INDRA, dengan tujuan dapat mengetahui lingkungan dimana peneliti mencari data.
- b. Wawancara Wawancara dilakukan kepada karyawan kantor utama PDAM TIRTA INDRA dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara langsung kepada karyawan.
- c. Kuesioner Kuesioner yang diberikan kepada karyawan kantor utama PDAM TIRTA INDRA berupa pertanyaan-pertanyaan WLB dan RSME yang mengandung pertanyaan seputar beban kerja mental dengan rentang skala 0 – 150 yang diberikan petunjuk pengisian kuesioner.

6. Pengolahan Data

Mengolah data yang sudah didapatkan untuk mengitung tingkat kinerja karyawan.

Ada 2 pengolahan data yang dilakukan yaitu:

a. Pengolahan data *Work-Life Balance*

Pengolahan data WLB ini meliputi identifikasi data WLB kemudian mengolah datanya menggunakan SPSS, yang kemudian menghasilkan data WLB yang diinginkan.

b. Pengolahan data Disiplin Kerja

Pengolahan data Disiplin kerja ini meliputi identifikasi data disiplin kerja kemudian diolah bersamaan dengan data WLB menggunakan SPSS, yang akan menghasilkan data yang diinginkan.

7. Hasil Kinerja Karyawan

Mengetahui hasil kinerja karyawan dari hasil pengolahan data WLB dan disiplin kerja, agar dapat dievaluasi untuk meningkatkan produktivitas

8. Kesimpulan & Saran

Menarik kesimpulan dari seluruh data yang sudah diolah dan dianalisis kemudian memberikan saran yang aplikatif kepada perusahaan PDAM TIRTA INDRA.

9. Selesai

Menandakan bahwa seluruh rangkaian penelitian yang dilakukan di PDAM TIRTA INDRA sudah selesai.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner terhadap karyawan PDAM TIRTA INDRA. Adapun data karyawan dan hasil pengumpulan data yang diperoleh sebagai berikut:

4.1.1 Data Karyawan

Data karyawan mencakup informasi seperti jenis kelamin, dan usia dari beberapa divisi. Rincian data tersebut disajikan sebagai berikut:

4.1.1.1 Data Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Setelah dilakukannya penyebaran kuesioner kepada 65 karyawan PDAM TIRTA INDRA melalui *google form*, maka didapatkan hasil responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	44	67,7%
2	Perempuan	21	32,3%
Jumlah		65	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pengelompokan reponden karyawan PDAM TIRTA INDRA menunjukkan dominasi laki-laki. Dari total 65 responden, 44 orang dengan persentase 67.7% adalah laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 32.3%.

Studi komparatif menunjukkan kinerja karyawan laki-laki meningkat lebih signifikan, dengan skor rata-rata lebih tinggi setelah tes, terutama di pencapaian target dan ketepatan waktu. Mereka juga unggul di bidang IT dua kali lipat dibanding perempuan, didorong harapan sukses lebih tinggi, seperti kedisiplinan, kreativitas, dan

kerjasama antar pria saat menyelesaikan pekerjaan dinilai baik (Nadia Yuliastika Arini et al., 2023).

4.1.1.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia karyawan memengaruhi kinerja kerja melalui berbagai faktor seperti pengalaman, adaptasi teknologi, dan produktivitas fisik, dengan temuan penelitian yang bervariasi antar kelompok umur. Karyawan muda, biasanya di bawah 30-40 tahun, cenderung lebih dinamis, inovatif, dan cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi, sehingga unggul dalam tugas-tugas modern meskipun pengaruh usia muda secara parsial sering tidak signifikan tanpa dukungan faktor lain seperti masa kerja.

Sebaliknya, karyawan berusia lebih tua atau di atas 40 tahun membawa keunggulan berupa pengalaman luas, stabilitas emosional, dan kemampuan pemecahan masalah yang matang, yang kerap menghasilkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan (hingga 87,9% dalam kombinasi variabel). Secara umum, pengaruh usia bersifat simultan kuat ketika dikombinasikan dengan masa kerja atau pengalaman, di mana usia muda mendominasi kecepatan sementara usia tua unggul di kualitas kerja, sehingga pengelolaan diversitas usia diperlukan untuk optimalisasi tim (Yenni Kurnia Gusti et al., 2023).

Berikut ini adalah hasil dari kuesioner yang telah disebar kepada karyawan PDAM TIRTA INDRA, dapat dilihat data usia karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	persentase
1	< 25 Tahun	6	9,2%
2	25 - 35 Tahun	22	33,8%
3	36 - 45 Tahun	22	33,8%
4	46 - 55 Tahun	14	21,5%
5	> 55 Tahun	1	1,5%
Jumlah		65	100%

Dapat dilihat pada tabel diatas, responden dengan rentang usia dibawah 25 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 9.2%, responden dengan rentang usia 25 -35 tahun

berjumlah 22 orang dengan persentase 33.8%, responden dengan rentang usia 36 – 45 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 33.8%, responden dengan rentang usia 46 - 55 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 21.5%, dan terdapat 1 responden dengan usia lebih dari 55 tahun dengan persentase 1.5%.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa rentang usia 25 – 35 dan 36 - 45 adalah usia yang dominan yang berjumlah 22 orang per rentang usia dengan persentase rentang usia masing – masing yaitu 33.8%. Ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia yang dikategorikan produktif.

Karyawan berusia 25-45 tahun termasuk dalam rentang usia produktif menurut klasifikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia, di mana produktivitas kerja mencapai puncak optimal karena perpaduan energi fisik tinggi, pengalaman kerja awal hingga menengah (5-20 tahun), serta adaptabilitas terhadap teknologi dan tantangan dinamis. Kelompok usia 25-35 tahun unggul dalam inovasi, kreativitas, dan kecepatan adaptasi, sementara usia 35-45 tahun mendominasi stabilitas emosional serta kemampuan pemecahan masalah kompleks, menghasilkan kontribusi tim hingga 80-90% dengan absensi rendah dan fokus karir puncak. Rentang ini ideal untuk peran strategis dan kepemimpinan, sesuai dengan minat penelitian Anda pada faktor kinerja karyawan (Aprilyanti, 2017).

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel merupakan hasil penelitian dalam bentuk tabulasi yang dibuat agar mudah dipahami dan diinterpretasikan. Deskriptif variabel bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai tanggapan yang telah diberikan oleh responden dalam penelitian yang mencakup tentang pernyataan-pernyataan tersebut telah sesuai dengan indikator pada setiap variabel di penelitian ini dan menggambarkan variabel-variabel yang akan dianalisis yaitu *Work-Life Balance* (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y).

Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kuantitatif, maka jawaban tersebut memberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan skala interval, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{4}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dari hasil tersebut, maka didapat rentang skala penilaian dalam penelitian ini dapat ditentukan dan disajikan secara lebih jelas pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Skala Penelitan Variabel

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80 – 2,59	Tidak Setuju
2,60 – 3,39	Cukup Setuju
3,40 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Tabel 5.5 berisi pembagian nilai interval dari hasil kuesioner ke dalam lima kategori tingkat persetujuan. Nilai 1,00 - 1,79 dikategorikan sebagai Sangat Tidak Setuju, 1,80 - 2,59 sebagai Tidak Setuju, 2,60 - 3,39 sebagai Cukup Setuju, 3,40 - 4,19 sebagai Setuju, dan 4,20 - 5,00 sebagai Sangat Setuju. Kategori ini digunakan untuk menginterpretasikan skor rata-rata dari jawaban responden terhadap setiap variabel dalam penelitian.

Adapun pernyataan kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden, diperoleh tanggapan terhadap setiap variabel penelitian sebagai berikut:

4.2.1 Variabel Kinerja

Variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 4 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Adapun yang mengisi kuesioner untuk kinerja adalah direktur PDAM, karena yang menilai kinerja dari setiap karyawan itu adalah direktur perusahaan PDAM.

Pengukuran variabel Kinerja Karyawan dirancang menggunakan indikator evaluasi performa individu dari jurnal (Pradhan & Jena, 2017). Publikasi internasional ini memvalidasi bahwa kinerja individu di tempat kerja (*employee performance at workplace*) dapat diukur secara akurat melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas penyelesaian target, tingkat tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama di dalam tim. Rujukan jurnal ini memastikan bahwa indikator yang digunakan sangat relevan untuk menilai kinerja administratif maupun operasional.

Dari penilaian yang diberikan oleh direktur PDAM diperoleh tanggapan variabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Penilaian Terhadap Variabel Kinerja

No	Indikator Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata - Rata	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Karyawan menunjukkan profesionalisme dalam hasil kerjanya	3	22	35	4	1	65	3,34	Cukup Setuju
	kualitas kerja	15	88	105	8	1	217		
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu secara berkelanjutan	3	21	35	5	1	65	3,31	Cukup Setuju
	kuantitas kerja	15	84	105	10	1	215		
3	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	3	25	32	4	1	65	3,38	Cukup Setuju
	tanggung jawab	15	100	96	8	1	220		
4	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu unit kerja	5	20	33	6	1	65	3,34	Cukup Setuju
	kerja sama	25	80	99	12	1	217		

No	Indikator Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata - Rata	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Jumlah Keseluruhan		14	88	135	19	4	260	3,34	Cukup Setuju
		70	352	405	38	4	869		

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan variabel kinerja dari 65 orang responden dengan jumlah rata-rata tanggapan variabel kinerja sebesar 3,34 yang dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PDAM memiliki kinerja yang cukup baik. Meskipun memiliki kriteria yang cukup baik masih perlu dilakukannya peningkatan atau perubahan yang dilakukan secara konsisten agar bisa meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik.

Secara keseluruhan, variabel Kinerja Karyawan mendapatkan rata-rata skor sebesar 3,34 yang masuk dalam kategori Cukup Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PDAM Tirta Indra berada pada level yang cukup baik, namun belum mencapai titik optimal. Jika ditinjau lebih mendalam berdasarkan peringkat indikatornya, aspek Tanggung Jawab menjadi kekuatan utama dengan perolehan skor tertinggi sebesar 3,38 (kategori Cukup Setuju). Angka ini menunjukkan bahwa pimpinan menilai karyawan telah memiliki profesionalisme yang tinggi dalam bekerja, di mana hasil pekerjaan yang diselesaikan dinilai rapi, teliti, dan sesuai dengan standar mutu perusahaan. Tingginya kualitas kerja ini sangat krusial bagi PDAM sebagai penyedia layanan publik yang mengutamakan kepuasan pelanggan terhadap kualitas air dan layanan teknis.

Meskipun kualitas hasil kerja sudah baik, aspek kolaborasi dan tanggung jawab masih perlu ditingkatkan. Indikator Kualitas Kerja dan Kerja Sama Sama berada pada urutan kedua dengan skor rata-rata 3,34, diikuti oleh indikator Kuantitas Kerja dengan skor 3,31. Ketiga indikator ini masuk dalam kategori Cukup Setuju. Hal ini menyiratkan bahwa sinergi antar rekan kerja dalam satu unit sudah terjalin, namun belum sepenuhnya solid dalam menghadapi tantangan lapangan. Selain itu, kesadaran karyawan untuk memikul tanggung jawab tugas secara mandiri masih berada pada level cukup, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kelelahan atau beban mental sehingga inisiatif kerja belum muncul secara maksimal tanpa arahan langsung dari atasan.

Sisi kelemahan yang paling menonjol dan memerlukan perhatian khusus manajemen adalah pada indikator Kuantitas Kerja, yang menempati posisi terendah dengan rata-rata skor 3,31 (kategori Cukup Setuju). Rendahnya skor pada aspek ini menegaskan bahwa karyawan sering kali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu atau memenuhi volume kerja yang ditetapkan secara berkelanjutan. Ketidakmampuan memenuhi target kuantitas ini menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan (*backlog*), yang berpotensi menghambat operasional distribusi air dan respons keluhan pelanggan. Kondisi ini mengindikasikan adanya korelasi dengan beban kerja mental yang tinggi atau manajemen waktu (*Work-Life Balance*) yang belum efektif, sehingga kapasitas produksi kerja karyawan menjadi terbatas.

4.2.2 Variabel *Work-Life Balance*

Variabel *work-life balance* dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator yaitu keseimbangan waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi, keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan urusan pribadi dan keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dan urusan pribadi.

Instrumen pengukuran *Work-Life Balance* dalam penelitian ini dirancang untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelaraskan komitmen pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Indikator yang digunakan meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Pemilihan indikator ini sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh (Muhammad Azis Setiabudi & Wendra, 2025) terkait kemampuan individu dalam mengelola prioritas dan energi agar terhindar dari konflik peran yang memengaruhi kesejahteraan.

Adapun yang mengisi kuesioner untuk variabel *work-life balance* adalah karyawan PDAM Tirta Indra. Berikut ini adalah tanggapan yang diperoleh dari kuesioner:

Tabel 4.5 Hasil Penilaian Terhadap Variabel *Work-life Balance*

No	Indikator Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata - Rata	Ket
		SS	S	CS	T S	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan urusan pribadi	8	24	24	9	0	65	3,48	Setuju
	Keseimbangan Waktu	40	96	72	18	0	226		
2	Saya mampu memberikan komitmen yang seimbang antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan	8	29	21	7	0	65	3,58	Setuju
	Keseimbangan Keterlibatan	40	116	63	14	0	233		
3	Saya merasa dihargai atas kontribusi pekerjaan yang saya lakukan	11	23	22	9	0	65	3,55	Setuju
	Keseimbangan Kepuasan	55	92	66	18	0	231		
Jumlah Keseluruhan		27	76	67	25	0	195	3,54	Setuju
		135	304	201	50	0	690		

Secara keseluruhan, variabel *work-life balance* pada karyawan PDAM Tirta Indra memperoleh rata-rata skor total sebesar 3,54 yang masuk dalam kategori Setuju. Nilai ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan berada pada kondisi karyawan tidak merasa tertekan, namun juga belum merasakan keseimbangan yang ideal atau optimal. Jika dilihat lebih rinci per indikator, pada indikator tertinggi yang memiliki skor 3,58 dengan kategori setuju yaitu keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*).

Di sisi lain, dan keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) memperoleh skor rata-rata 3,55 kategori setuju. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kontribusi

yang mereka berikan di tempat kerja sebanding dengan kepuasan batin atau penghargaan yang mereka rasakan dalam kehidupan pribadi.

Perhatian juga harus diarahkan pada aspek keseimbangan waktu (*Time Balance*), dengan skor rata-rata terendah 3,48 kategori setuju. Hal ini mencerminkan bahwa secara fisik, karyawan merasa mampu membagi durasi waktu antara jam kerja di kantor dan waktu di rumah. Namun, skor kategori ini menyiratkan bahwa meskipun pembagian waktu terjadi, karyawan mungkin sering merasa waktu luang mereka masih kurang oleh kelelahan pasca-kerja atau lembur insidental, sehingga kualitas waktu istirahat belum maksimal.

4.2.3 Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator yaitu kepatuhan pada peraturan, keharian tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pengukuran variabel Disiplin Kerja difokuskan pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap norma dan aturan perusahaan. Indikator yang digunakan mencakup kepatuhan pada peraturan (SOP), kehadiran tepat waktu, serta penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Penggunaan indikator ini didasarkan pada teori (Mulyadi & Umi Khomisa, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah elemen krusial yang perlu dibangun untuk menjaga stabilitas operasional dan kualitas pelayanan. Relevansi indikator kepatuhan ini juga diperkuat oleh temuan (Saraswati & Zulkifli, 2024) yang membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi sejalan dengan kelancaran operasional perusahaan

Adapun yang mengisi kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja adalah karyawan PDAM Tirta Indra. Berikut ini adalah tanggapan yang diperoleh dari kuesioner:

Tabel 4.6 Hasil Penilaian Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata - Rata	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Saya menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan PDAM	12	24	21	8	0	65	3,62	Setuju

No	Indikator Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata - Rata	Ket
		SS	S	CS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
	Kepatuhan pada peraturan	60	96	63	16	0	235		
2	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir tepat waktu demi memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat	12	20	24	9	0	65	3,54	Setuju
	Kehadiran tepat waktu	60	80	72	18	0	230		
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	14	21	21	8	1	65	3,60	Setuju
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	70	84	63	16	1	234		
Jumlah Keseluruhan		38	65	66	25	1	195	3,58	Setuju
		190	260	198	50	1	699		

Dari hasil yang diperoleh dari kuesioner, variabel Disiplin Kerja pada karyawan PDAM Tirta Indra memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,58. Mengacu pada interval skala kategori Setuju. Hasil ini memberikan gambaran positif bahwa secara umum, budaya kedisiplinan di lingkungan PDAM Tirta Indra sudah terbentuk dengan baik, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap norma dan aturan formal perusahaan. Hal ini menjadi modal sosial yang penting bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas pelayanan publik.

Pada indikator kepatuhan pada peraturan menjadi aspek yang paling menonjol dengan skor rata-rata tertinggi sebesar 3,62, yang telah memasuki kategori Setuju. Tingginya angka ini menegaskan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang kuat untuk bekerja sesuai aturan. Karyawan cenderung taat pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dan menghindari pelanggaran regulasi. Dalam konteks PDAM sebagai BUMD pelayanan publik, kepatuhan prosedural ini sangat krusial untuk meminimalisir kesalahan fatal (*zero defect*) dalam operasional distribusi air.

Indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berada di posisi kedua dengan skor 3,60 dengan kategori Setuju, sedangkan indikator kehadiran tepat waktu berada di posisi

terendah dengan skor rata-rata 3,54 dengan kategori Setuju. Kesenjangan yang terjadi antara skor kepatuhan aturan 3,62 dengan ketepatan penyelesaian tugas 3,54 mengindikasikan bahwa keterlambatan penyelesaian kerja bukan disebabkan oleh sikap karyawan yang malas karena kepatuhan aturan yang tinggi, melainkan lebih disebabkan oleh kendala kapasitas. Karyawan sangat ingin taat aturan, namun mereka kesulitan mengejar tenggat waktu (*deadline*). Fenomena ini memperkuat dugaan adanya beban kerja atau beban mental yang berlebihan, sehingga meskipun karyawan disiplin mengikuti prosedur, kecepatan kerja mereka tetap terhambat.

4.2.4 Variabel Pendukung *Rating Scale Mental Effort*

Variable pendukung digunakan untuk memperkuat penelitian, pengumpulan data dilakukan selama masa kerja praktik di PDAM TIRTA INDRA, berikut ini adalah data yang digunakan untuk diteliti:

Untuk mengukur tingkat rating skala usaha pada RSME, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner penilaian kepada karyawan di divisi proses. Setiap karyawan diminta untuk memberikan nilai pada skala antara 0 hingga 150. Lembar penilaian ini mencakup enam indikator utama yang merepresentasikan beban kerja mental, yaitu Beban Kerja (BK), Kesulitan Kerja (KK), Performansi Kerja (PK), Usaha Mental Kerja (UMK), Kegelisahan Kerja (KgK), dan Kelelahan Kerja (KIK). Karyawan harus menjawab semua pertanyaan yang dirancang untuk mengukur masing-masing indikator tersebut.

Berikut adalah pertanyaan yang mengandung enam indikator diatas:

Tabel 4.7 Pertanyaan Variabel Pendukung Menggunakan RSME

NO	Pertanyaan	Indikator
1	Menurut Anda, seberapa berat pekerjaan yang Anda lakukan diPDAM TIRTA INDRA? (sesuai bagian pekerjaan)	Beban Kerja (BK)
2	Menurut Anda, seberapa besar tingkat kesulitan dalam menjalankan tugas yang kerjakan?	Kesulitan Kerja (KK)
3	Menurut Anda, seberapa puas Anda terhadap hasil kerja Anda sendiri selama bertugas dibagian	Peformasi Kerja (PK)

NO	Pertanyaan	Indikator
	anda yang ada dilingkungan PDAM TIRTA INDRA?	
4	Menurut Anda, seberapa besar usaha mental yang Anda keluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan harian Anda di PDAM TIRTA INDRA?	Usaha Mental Kerja (UMK)
5	Menurut Anda, seberapa besar tingkat kegelisahan atau tekanan yang Anda rasakan saat menjalankan tugas di bagian teknis atau operasional PDAM TIRTA INDRA?	Kegelisahan Kerja (Kgk)
6	Menurut Anda, seberapa besar rasa kelelahan fisik dan mental yang Anda alami setelah menyelesaikan tugas di PDAM TIRTA INDRA, terutama di bagian proses atau lapangan?	Kelelahan Kerja (KIK)

Setelah melakukan pengisian lembar assesment RSME, maka akan dilakukan rekapitulasi rating skala yang didapatkan.

Berikut adalah data skala yang didapatkan:

Tabel 4.8 Hasil Penilaian Terhadap Variabel Pendukung Menggunakan RMSE

Jenis Bagian	Nama	Beban Kerja (BK)	Kesulitan Kerja (KK)	Performasi Kerja (PK)	Usaha Mental Kerja (UMK)	Kegelisahan Kerja (KgK)	Kelelahan Kerja (KLK)
BAGIAN HUBUNGAN LANGGANAN	LERRY FISANDA, SE	50	36	51	23	46	20
	ATTRI ANGGUN WAHYUNI	76	53	53	85	65	80
	HIJRAH SAHRONI	34	36	74	45	56	35
	RAJA EFFENDI	56	23	67	63	34	33
	JULI SAPUTRA	37	27	85	47	51	62
	ALFIN APRIANDRI	83	40	34	83	23	34
	DAVID GUSFIN, SE	34	43	65	48	21	51
	SEFTIKAL WIDODO, SE	64	47	48	94	57	26
RIKY DWI JUANDA, SH	40	20	50	48	45	30	

Jenis Bagian	Nama	Beban Kerja (BK)	Kesulitan Kerja (KK)	Performasi Kerja (PK)	Usaha Mental Kerja (UMK)	Kegelisahan Kerja (KgK)	Kelelahan Kerja (KLK)
RATA - RATA		52,67	36,11	58,56	59,56	44,22	41,22
BAGIAN TRANSMISI DAN DISTRIBUSI	NURDIN	41	30	37	85	26	25
	E.SYARIFUDIN	39	80	35	88	24	80
	LUKMAN HAMID, SE.	40	50	40	50	22	22
	RAJA HARIADI	37	40	31	67	21	20
RATA - RATA		39,25	50	35,75	72,5	23,25	36,75
BAGIAN UMUM	JONI APRIYUS. SE	87	70	48	57	31	67
	KARTINA	65	65	43	75	40	70
	MISWANDI	83	45	60	45	42	58
	KARTINA ROSADI	68	84	68	32	68	54
	R. SRI WAHYUNI, Amd	60	50	50	45	60	82
	GYVARI TULUS HIDAYAT, ST	76	62	65	61	72	74
RATA - RATA		73,17	62,67	55,67	52,50	52,17	67,50
BAGIAN KEUANGAN	IRAHMIWATI. SE	110	80	100	100	70	120
	RURI CHINTIA LOVA. SE	85	110	75	120	95	100
	MAYUNI	120	100	90	75	110	80
	FATAHIYAH, SE	100	120	100	85	75	110
RATA - RATA		103,75	102,5	91,25	95	87,5	102,5
BAGIAN PERENCANAAN	HAFIZ ARIAN PUTRA, ST	43	29	41	80	30	28
	RENI HENDRAYANI	42	28	39	83	28	26
RATA - RATA		42,5	28,5	40	81,5	29	27
BAGIAN PEMBUKUAN	R. IFAN ROMANIKA. SE	100	70	90	100	40	90
	SUSILAWATI	70	50	60	103	35	50

Jenis Bagian	Nama	Beban Kerja (BK)	Kesulitan Kerja (KK)	Performasi Kerja (PK)	Usaha Mental Kerja (UMK)	Kegelisahan Kerja (KgK)	Kelelahan Kerja (KLK)
	SAID RIDHO FADILLAH, SE	130	80	80	105	50	100
RATA - RATA		100,00	66,67	76,67	102,67	41,67	80,00

Hasil responden mengisi lembar assessment rating skala beban kerja mental pada metode RSME. Untuk mencari rata-rata rating skala pada responden, maka dilakukan dengan cara menjumlahkan beban kerja mental kemudian dibagi dengan enam indikator, Contoh pekerjaan bagian hubungan dan langganan:

$$= \frac{52,67 + 36,11 + 58,56 + 59,56 + 44,22 + 41,22}{6} = 48,72$$

Berikut dibawah ini merupakan hasil rata-rata skala jenis pekerjaan:

Tabel 4.9 Hasil Variabel Pendukung RSME

Bagian Pekerjaan	Rata-Rata Rating Skala	Kategori
Hubungan&Langganan	48,72	Kecil
Transmisi&Distribusi	42,92	Kecil
Umum	60,61	Agak Besar
Keuangan	97,08	Besar
Perencanaan	41,42	Kecil
Pembukuan	77,94	Cukup Besar

Berdasarkan tabel di atas, dapat dianalisis bahwa Bagian Keuangan memiliki rata-rata skor RSME tertinggi yaitu 97,08, yang masuk dalam kategori Usaha Besar (Great Effort) hingga mendekati Sangat Besar. Tingginya beban mental pada divisi ini sangat logis mengingat tugas mereka berkaitan dengan akurasi data finansial, pengelolaan arus kas, dan tanggung jawab pelaporan yang menuntut ketelitian tinggi serta risiko kesalahan

yang fatal .Tekanan deadline laporan keuangan bulanan dan tahunan kemungkinan menjadi pemicu utama tingginya usaha mental yang harus dikeluarkan.

Posisi kedua ditempati oleh Bagian Pembukuan dengan skor 77,94 (Kategori Usaha Cukup Besar). Sama halnya dengan keuangan, bagian pembukuan juga menghadapi tuntutan ketelitian administratif yang tinggi. Sedangkan Bagian Umum berada di posisi menengah dengan skor 60,61 (Kategori Agak Besar), yang mencerminkan variasi tugas administratif dan pelayanan umum yang dinamis namun tidak setinggi tekanan finansial.

Sebaliknya, Bagian Perencanaan dan Bagian Transmisi & Distribusi memiliki skor terendah, masing-masing 41,42 dan 42,92 (Kategori Usaha Kecil). Rendahnya skor RSME pada bagian Transmisi & Distribusi (teknis lapangan) mengindikasikan bahwa beban kerja mereka lebih didominasi oleh beban fisik dibandingkan beban mental/kognitif. Karyawan lapangan mungkin merasa lelah secara otot (fisik), namun secara mental (pikiran/konsentrasi), mereka tidak merasa terbebani seberat karyawan yang bekerja di balik meja (Keuangan/Pembukuan).

4.3 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah dilakukannya pengumpulan data yang dilakukan di PDAM Tirta Indra.

4.3.1 Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan .(Setyo Widodo, 2023)

Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Signifikansi r_{tabel} (a) 5% atau 0,5. Data dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan

tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%, maka instrument dikatakan tidak valid.

r_{tabel} merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai r pada suatu tabel yaitu: $df = n - 2$. Namun sebelumnya harus menentukan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai r yang akan dicari.

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau valid. Ini adalah alat yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar valid dan akurat. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 24 dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Signifikansi r tabel (a) 5% atau 0,05.

Data dikatakan valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%, maka instrument dikatakan valid. Sedangkan ketika nilai $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0.05 atau 5%, maka instrument dikatakan tidak valid. r tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson.

Rumus yang digunakan untuk menentukan nilai r pada tabel adalah: $df = n - 2$. Nilai r tabel dapat dihitung dengan persamaan $n-2 = 65-2 = 63$. Berdasarkan tabel *product moment Pearson*, nilai r tabel yang diperoleh adalah **0,2441**.

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas yang dihitung menggunakan SPSS:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja (Y)	Y.1	0.813	0,2441	Valid
		Y.2	0.776		Valid
		Y.3	0.779		Valid
		Y.4	0.773		Valid
2	<i>Work-life balance</i> (X1)	X1.1	0.698	0,2441	Valid
		X1.2	0.695		Valid
		X1.3	0.692		Valid
3	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.674	0,2441	Valid
		X2.2	0.676		Valid

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
		X2.3	0.644		Valid

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini, validitas instrumen kuesioner diuji dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu dengan cara membandingkan nilai r hitung yang didapatkan dari hasil pengolahan data SPSS dengan nilai r tabel. Berdasarkan jumlah sampel (N) yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 responden, maka derajat kebebasan (*degree of freedom*) yang digunakan adalah $df = N - 2 = 63$. Dengan taraf signifikansi 5% (0,05), maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2441. Kriteria pengujian menyatakan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 4.10, dapat dilakukan analisis mendalam sebagai berikut: Pertama, untuk variabel Kinerja (Y), seluruh item pernyataan menunjukkan nilai validitas yang sangat tinggi. Item pernyataan Y.1 memperoleh nilai r hitung sebesar 0,813, diikuti oleh item Y.3 sebesar 0,779, item Y.2 sebesar 0,776, dan item Y.4 sebesar 0,773. Seluruh nilai r hitung pada variabel kinerja ini berada jauh di atas nilai r tabel (0,2441), yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merefleksikan variabel kinerja dengan sangat akurat.

Kedua, pada variabel *Work-Life Balance* (X1), hasil pengujian juga menunjukkan konsistensi yang baik. Item pernyataan X1.1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,698, item X1.2 sebesar 0,695, dan item X1.3 sebesar 0,692. Nilai-nilai ini secara konsisten lebih besar daripada batas minimal 0,2441, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran keseimbangan kehidupan kerja ini valid dan dapat dipahami dengan baik oleh responden.

Ketiga, untuk variabel Disiplin Kerja (X2), item pernyataan X2.2 mencatatkan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,676, disusul oleh item X2.1 sebesar 0,674, dan item X2.3 sebesar 0,644. Meskipun nilai korelasinya sedikit lebih rendah dibandingkan variabel kinerja, seluruh item pada variabel disiplin kerja tetap dinyatakan valid karena nilai r

hitungnya masih melampaui nilai kritis r tabel. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian ini memiliki validitas yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.1.2 Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *cronbach's alpha* $< 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen. Salah satu cara untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach's alpha*. Sebuah variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

Berikut ini adalah hasil pengujian uji reabilitas menggunakan SPSS:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Tanda	Kriteria	Keterangan
Kinerja (Y)	0.895	>	0.60	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0.905	>	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.931	>	0.60	Reliabel

Setelah uji validitas, dilakukan uji reliabilitas, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$). Semakin nilai tersebut mendekati angka 1, maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.11, diperoleh hasil sebagai berikut: Variabel Disiplin Kerja (X2) mencatatkan nilai koefisien reliabilitas tertinggi, yaitu

sebesar 0,931. Angka ini termasuk dalam kategori reliabilitas yang sangat tinggi (*excellent*), yang berarti bahwa jawaban responden mengenai kedisiplinan sangat konsisten dan stabil. Selanjutnya, variabel *Work-Life Balance* (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905, yang juga menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat kuat antar butir pertanyaannya. Terakhir, variabel Kinerja (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,895.

Secara keseluruhan, ketiga variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang jauh berada di atas ambang batas standar 0,60. Hal ini membuktikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian di PDAM Tirta Indra ini sangat reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melangkah pada pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, langkah mutlak yang harus dilakukan adalah uji asumsi klasik. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), yang berarti model tersebut menghasilkan estimator yang tidak bias, konsisten, dan efisien. Jika asumsi klasik ini terpenuhi, maka model regresi dapat dianggap valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini penting karena asumsi normalitas diperlukan agar estimasi parameter regresi tidak bias dan pengujian hipotesis dapat dilakukan secara valid. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S Test). Jika nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal.

Uji ini penting untuk memastikan asumsi regresi terpenuhi. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, hasil analisis regresi bisa menjadi kurang akurat. Selain menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas yang sudah diolah menggunakan SPSS:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas K-S *Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,74139058
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,060
	Negative	-0,057
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas merupakan uji asumsi dasar yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, karena uji statistik t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan secara statistik menggunakan uji non-parametrik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 4.12, dapat dianalisis beberapa parameter statistik deskriptif dari data residual. Nilai rata-rata (*Mean*) dari residual tercatat sebesar 0,0000000 dengan standar deviasi sebesar 1,74139. Parameter utama yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah nilai signifikansi asimtotik (*Asymp. Sig. 2-tailed*). Hasil uji menunjukkan nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* (Test Statistic) sebesar 0,060 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200. Kriteria pengujian menyatakan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), maka data dinyatakan berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200, yang mana angka ini jauh lebih besar dari taraf nyata 0,05, maka dapat disimpulkan secara meyakinkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal.

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi multikolinieritas, maka hasil analisis bisa menjadi bias karena sulit menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF > 10 atau Tolerance $< 0,1$, maka terdapat indikasi multikolinieritas yang dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak valid.

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai tolerance diatas $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independent. Sebaliknya, multikolinieritas akan terjadi jika nilai VIF > 10 atau *tolerance* lebih kecil dari $0,1$. Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas menggunakan SPSS:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,603	1,222		2,131	0,037		
WLB	0,654	0,092	0,603	7,132	0,000	0,971	1,029
Disiplin_kerja	0,356	0,083	0,364	4,306	0,000	0,971	1,029

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel independen. Jika terjadi multikolinieritas, maka koefisien regresi menjadi tidak stabil dan

sulit untuk menentukan pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen. Indikator yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.13, diperoleh data sebagai berikut: Variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,971 dan nilai VIF sebesar 1,029. Demikian pula dengan variabel Disiplin Kerja (X2) yang juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,971 dan nilai VIF sebesar 1,029. Pedoman pengambilan keputusan menyatakan bahwa jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Mengingat nilai *Tolerance* yang diperoleh (0,971) jauh di atas 0,10 dan nilai VIF (1,029) sangat jauh di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini. Hal ini berarti variabel *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja benar-benar independen dan tidak saling berkorelasi satu sama lain, sehingga prediksi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja tidak bias.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variansi residual dalam model regresi. Jika variansi residual tidak konstan atau berubah-ubah, maka terjadi heteroskedastisitas yang dapat menyebabkan hasil regresi tidak akurat. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa metode, seperti uji Glejser, uji Park, dan uji Spearman Rank. Selain itu, dapat dilakukan analisis visual menggunakan grafik Scatterplot antara nilai prediksi dan residual. Jika titik-titik pada Scatterplot menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika titik-titik membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas yang harus diatasi, misalnya dengan transformasi data atau menggunakan model regresi yang lebih sesuai.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variansi residual antara pengamatan dalam model regresi. Keputusan diambil berdasarkan dua kondisi:

1. Jika titik-titik membentuk pola teratur (misalnya bergelombang atau melebar dan menyempit), maka mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik tersebar acak di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		WLB	Disiplin_kerja	ABS_RES
WLB	Pearson Correlation	1	0,169	-0,059
	Sig. (2-tailed)		0,179	0,641
	N	65	65	65
Disiplin_kerja	Pearson Correlation	0,169	1	-0,071
	Sig. (2-tailed)	0,179		0,577
	N	65	65	65
ABS_RES	Pearson Correlation	-0,059	-0,071	1
	Sig. (2-tailed)	0,641	0,577	
	N	65	65	65

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi hal ini secara akurat, penelitian ini menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai mutlak residual (*ABS_RES*) terhadap variabel independen.

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji Glejser menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan nilai mutlak residual sebagai berikut: Nilai signifikansi (*Sig.*) pengaruh variabel *Work-Life Balance* terhadap nilai mutlak residual adalah sebesar 0,641. Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja terhadap nilai mutlak residual adalah sebesar 0,577. Syarat agar model regresi bebas dari heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05. Karena kedua nilai signifikansi tersebut (0,641 dan 0,577) berada jauh di atas taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini. Dengan kata lain, model regresi ini memiliki varians residual yang konstan (homogen) sehingga memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

4.3.2.4 Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual (error) pada satu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang residualnya bersifat independen dan tidak saling berkorelasi. Apabila terjadi autokorelasi, maka estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien dan dapat menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan statistik (Lintong et al., 2023).

Secara teknis, pengujian autokorelasi umumnya dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Nilai statistik Durbin-Watson berada pada rentang 0 sampai 4. Nilai mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi, nilai di bawah 2 mengindikasikan kecenderungan autokorelasi positif, sedangkan nilai di atas 2 mengindikasikan autokorelasi negatif. Dalam *Multivariate Data Analysis*, yang menyatakan bahwa model regresi yang baik harus memenuhi asumsi independensi error untuk menjamin keakuratan estimasi parameter dan validitas pengujian hipotesis.

Pengujian ini sangat krusial dalam penelitian kuantitatif sumber daya manusia yang melibatkan pengolahan data regresi, seperti pada analisis pengaruh *Work-Life Balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Putri et al., 2025). Khususnya pada data yang diperoleh dari para pegawai PDAM Tirta Indra di Kabupaten Indragiri Hulu,

pengujian asumsi ini diperlukan untuk memastikan bahwa jawaban kuesioner dari setiap responden murni bersifat independen dan tidak membentuk pola bias.

Untuk mendeteksi gejala autokorelasi, penelitian ini menggunakan metode Uji Durbin-Watson (Uji DW) yang umum digunakan bersama perangkat lunak pengolahan statistik SPSS. Melalui hasil pengolahan data dengan jumlah sampel (n) sebanyak 65 responden dan dua variabel bebas (k) yaitu *Work-Life Balance* serta Disiplin Kerja, diperoleh nilai keluaran Durbin-Watson sebesar 1,936. Nilai statistik ini kemudian dikomparasikan dengan nilai kritis pada Tabel Durbin-Watson menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dari tabel acuan tersebut, untuk $n = 65$ dan $k = 2$, didapatkan nilai batas bawah (dL) sebesar 1,5355 dan batas atas (dU) sebesar 1,6621.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.755 ^a	0,570	0,556	1,76925	1,936

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, WLB

b. Dependent Variable: Kinerja

Kriteria pengambilan keputusan agar suatu model regresi dinyatakan terbebas dari masalah autokorelasi adalah apabila nilai Durbin-Watson berada di antara rentang nilai dU dan $4 - dU$, atau secara matematis ditulis dengan syarat $dU < DW < 4 - dU$. Dari kriteria tersebut, nilai $4 - dU$ dalam penelitian ini bernilai 2,3379 (diperoleh dari 4 dikurangi 1,6621). Apabila nilai-nilai pengujian dimasukkan ke dalam persamaan kriteria, maka terbentuklah perbandingan $1,6621 < 1,936 < 2,3379$. Hasil perbandingan ini secara empiris membuktikan bahwa nilai Durbin-Watson penelitian (1,936) berada tepat di dalam rentang aman kelayakan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi penelitian, sehingga model pengaruh *Work-Life Balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini memenuhi syarat asumsi klasik dan valid untuk diinterpretasikan lebih lanjut.

4.3.3 Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana perubahan pada variabel terikat dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas.

Model regresi yang digunakan dalam penelitian penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan dinyatakan secara sistematis melalui persamaan regresi linear berganda, yang disusun berdasarkan hasil pengolahan data responden. Persamaan tersebut disajikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1 b_2 : Koefisien regresi variabel bebas

X_1 : Variabel Independen (*Work-Life Balance*)

X_2 : Variabel Independen (Disiplin kerja)

e : Eror

Berikut ini disajikan tabel hasil pengujian regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Tabel ini memuat nilai koefisien, nilai signifikansi, serta indikator statistik lainnya yang menjadi interpretasi terhadap model yang dibangun.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda *Coefficients*^a

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,603	1,222		2,131	0,037
WLB	0,654	0,092	0,603	7,132	0,000
Disiplin_kerja	0,356	0,083	0,364	4,306	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel *Coefficients* adalah jantung dari analisis regresi karena di sinilah model persamaan matematika dibentuk. Tabel ini memberikan informasi mengenai nilai konstanta (alpha) dan koefisien regresi (beta) untuk setiap variabel independen.

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh data *Unstandardized Coefficients* sebagai berikut:

- Konstanta (Constant): 2,603
- Koefisien *Work-Life Balance* (WLB): 0,654
- Koefisien Disiplin Kerja: 0,356

Dari angka-angka tersebut, maka terbentuklah persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 2.603 + 0.654(X1) + 0.356(X2) + e$$

Interpretasi Rinci:

- Nilai Konstanta ($a = 2,603$):
Angka ini merepresentasikan nilai dasar atau *baseline* kinerja karyawan PDAM Tirta Indra. Artinya, jika diasumsikan variabel *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja bernilai nol (tidak ada intervensi atau nilainya konstan), maka kinerja karyawan diprediksi akan tetap bernilai positif sebesar 2,603 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya dorongan dari WLB dan disiplin pun, karyawan sudah memiliki modal kinerja dasar, yang mungkin berasal dari faktor lain seperti kompetensi dasar atau pengalaman kerja.
- Koefisien Regresi WLB ($B_1 = 0,654$):

Nilai koefisien 0,654 bertanda positif, yang mengindikasikan hubungan searah. Maknanya, setiap kenaikan skor *Work-Life Balance* sebesar 1 poin, maka Kinerja Karyawan diprediksi akan mengalami peningkatan sebesar 0,654 poin (dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap). Besarnya angka ini menunjukkan bahwa WLB memiliki sensitivitas yang tinggi terhadap kinerja. Perbaikan sedikit saja pada keseimbangan hidup karyawan akan berdampak cukup besar pada lonjakan produktivitas mereka.

- Koefisien Regresi Disiplin Kerja ($B_2 = 0,356$):

Nilai koefisien 0,356 juga bertanda positif. Ini berarti, setiap peningkatan skor Disiplin Kerja sebesar 1 poin, akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,356 poin. Meskipun pengaruhnya positif, jika dibandingkan dengan koefisien WLB (0,654), pengaruh Disiplin Kerja relatif lebih kecil. Ini menjadi temuan menarik bahwa bagi karyawan PDAM, pendekatan psikologis (keseimbangan hidup) ternyata lebih efektif mendongkrak kinerja dibandingkan sekadar pendekatan normatif (aturan/disiplin).

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda *Correlations*

		Kinerja	WLB	Disiplin_kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	0,664	0,466
	WLB	0,664	1,000	0,169
	Disiplin_kerja	0,466	0,169	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		0,000	0,000
	WLB	0,000		0,089
	Disiplin_kerja	0,000	0,089	
N	Kinerja	65	65	65
	WLB	65	65	65
	Disiplin_kerja	65	65	65

Tabel ini menyajikan kekuatan hubungan (korelasi Pearson) antar variabel secara berpasangan.

- Hubungan WLB dengan Kinerja: Nilai korelasi sebesar 0,664. Angka ini mendekati 1, yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif. Semakin tinggi WLB, semakin tinggi kinerja.
- Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja: Nilai korelasi sebesar 0,466. Angka ini menunjukkan hubungan yang sedang (moderat) dan positif. Disiplin berhubungan dengan kinerja, namun tidak seerat hubungan WLB dengan kinerja.
- Hubungan WLB dengan Disiplin Kerja: Nilai korelasi antar sesama variabel independen adalah 0,169. Angka yang sangat kecil ini sangat bagus untuk model regresi, karena menandakan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak saling tumpang tindih (*not correlated*). Mereka berdiri sendiri-sendiri dan memberikan kontribusi unik masing-masing terhadap kinerja.

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda *Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	0,570	0,556	1,76925

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, WLB

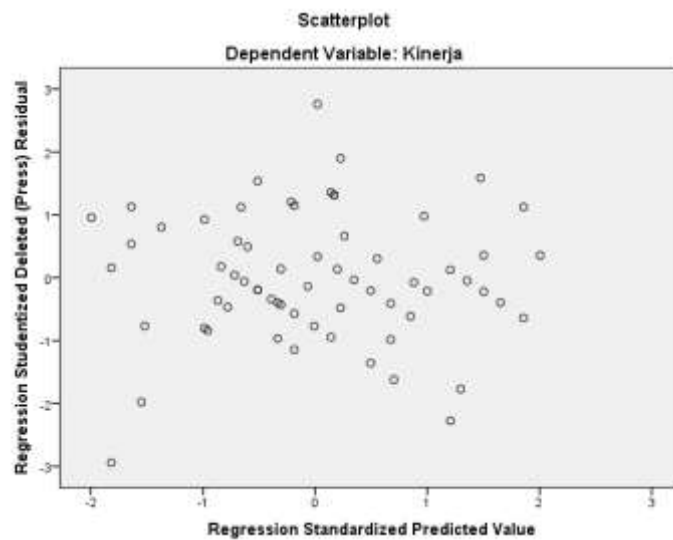
b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel ini memberikan gambaran tentang seberapa baik model regresi yang kita buat dalam memprediksi kinerja.

- Nilai R (Korelasi Berganda): Sebesar 0,755. Ini menunjukkan bahwa hubungan gabungan antara WLB dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sangat kuat.
- Nilai R Square (R²): Sebesar 0,570 atau 57%.

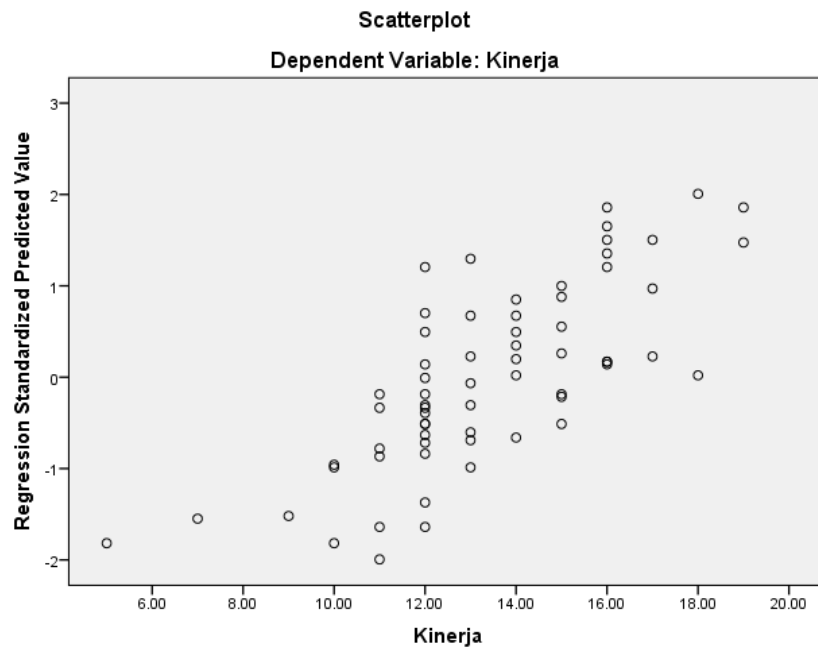
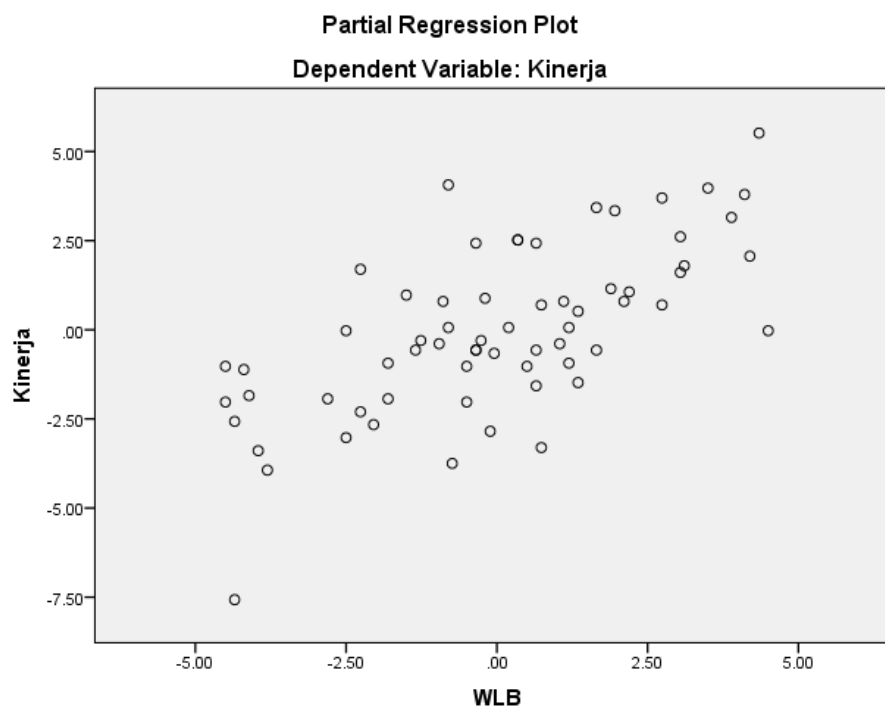
Angka ini disebut Koefisien Determinasi. Maksudnya, sebesar 57% variasi naik-turunnya kinerja karyawan PDAM Tirta Indra mampu dijelaskan dengan sangat baik oleh variabel *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini (seperti gaji, gaya kepemimpinan, atau beban kerja mental

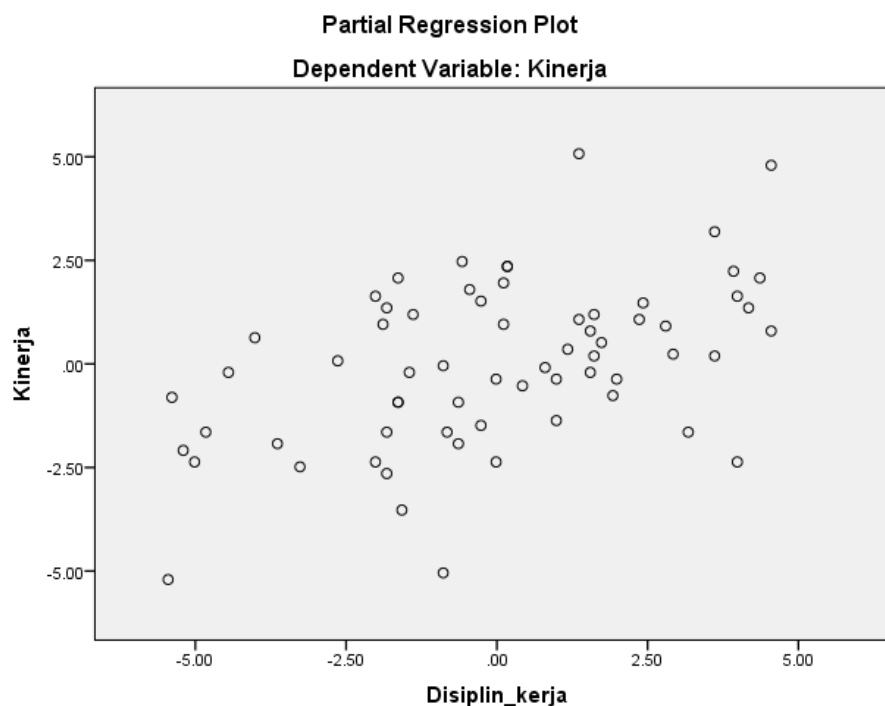
yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi). Nilai 57% dianggap cukup tinggi untuk penelitian ilmu sosial/SDM, yang membuktikan model ini layak (*fit*) digunakan.



Gambar 4.1 *Scatterplot Regression Standardized Predicted Value*

Gambar 4.1 menampilkan grafik *Scatterplot* antara *Regression Standardized Predicted Value* (Sumbu X) dengan *Regression Studentized Residual* (Sumbu Y). Analisis Visual: Pada grafik tersebut, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak (*random*) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau membentuk garis lurus). Kesimpulan: Penyebaran acak ini mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Artinya, varians dari *error* atau residual model ini adalah konstan (homogen) untuk setiap pengamatan. Hal ini memenuhi syarat asumsi klasik, sehingga uji t dan uji F yang dilakukan valid secara statistik.

Gambar 4.2 *Scatterplot* kinerjaGambar 4.3 *P-Plot* Kinerja dan WLB



Gambar 4.4 *P-Plot* Kinerja dan Disiplin Kerja

Gambar-gambar diatas (yang berlabel *Partial Regression Plot*) berfungsi untuk memvisualisasikan hubungan murni antara satu variabel independen dengan variabel dependen, dengan mengontrol variabel lainnya.

- **P-Plot Kinerja dan WLB:** Pada gambar ini, terlihat sebaran titik-titik membentuk pola garis imajiner yang bergerak miring ke kanan atas (linear positif). Sebaran titik-titik yang cukup rapat mengikuti garis diagonal ini secara visual mengkonfirmasi hasil uji statistik sebelumnya, yaitu bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *Work-Life Balance* dengan Kinerja. Semakin ke kanan (WLB tinggi), titik semakin ke atas (Kinerja tinggi).
- **P-Plot Kinerja dan Disiplin Kerja:** Pada gambar parsial untuk Disiplin Kerja, pola sebaran titik juga menunjukkan tren kenaikan ke arah kanan atas, namun dengan sebaran yang sedikit lebih menyebar (*scattered*) dibandingkan grafik WLB. Visualisasi ini selaras dengan nilai koefisien regresinya yang lebih kecil (0,356). Meskipun demikian, tren positif yang terbentuk tetap jelas, menegaskan

bahwa Disiplin Kerja tetap berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, meskipun intensitas pengaruhnya tidak sepadat pengaruh WLB.

4.3.4 Uji Hipotesis

Setelah model regresi terbentuk dan memenuhi seluruh asumsi klasik, tahapan krusial selanjutnya adalah pembuktian hipotesis penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk memverifikasi secara statistik apakah dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima kebenarannya atau harus ditolak.

4.3.4.1 Uji Simultan (Uji f)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam penelitian ini, yaitu *work-life balance* dan disiplin kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra. Jika hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi (*Sig.*) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan dalam uji ini adalah 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kepercayaan, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Uji F dianalisis dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Sebelum melakukan perbandingan, perlu ditentukan tingkat kepercayaan (1-a) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yaitu $n (k-1)$, untuk menentukan nilai kritisnya. Dalam penelitian ini, nilai sig yang digunakan adalah 0,05.

$$F \text{ tabel } df1 = (k-1 ; n-k-1)$$

$$f = 3-1 ; 65-2-1$$

$$= 2 ; 62$$

$$F \text{ tabel} = 3.15$$

Kriteria pengambilan keputusan yang diterapkan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra.

Berikut ini adalah hasil uji F menggunakan SPSS digunakan untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	257,062	2	128,531	41,061	.000 ^b
Residual	194,076	62	3,130		
Total	451,138	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, WLB

Uji F atau yang dikenal sebagai uji simultan dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji F bertujuan membuktikan apakah *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja, ketika diterapkan secara beriringan, mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan PDAM Tirta Indra. Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.18 (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 41,061. Untuk menentukan apakah nilai ini signifikan, dilakukan perbandingan dengan F tabel yang dihitung berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) pembilang ($df_1 = k - 1 = 2$) dan penyebut ($df_2 = n - k = 62$). Dengan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,15.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai F hitung (41,061) jauh melampaui nilai F tabel (3,14). Selain itu, nilai probabilitas signifikansi yang tertera pada kolom *Sig.* adalah sebesar 0,000, yang mana angka ini jauh lebih kecil dari standar probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan kedua indikator statistik tersebut, maka dapat diputuskan bahwa Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Kesimpulan statistik ini membuktikan variabel *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi manajerial yang penting bagi PDAM Tirta Indra. Hal ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak bisa hanya bertumpu pada satu aspek saja—misalnya hanya memperketat aturan (Disiplin) atau hanya melonggarkan beban kerja (WLB). Justru, sinergi antara keduanya adalah kuncinya. Perusahaan yang mampu menciptakan sistem di mana karyawan memiliki keseimbangan hidup yang sehat namun tetap patuh pada standar prosedur yang ketat, akan menghasilkan lompatan kinerja organisasi yang optimal.

4.3.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Uji signifikansi parameter individu atau Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dalam model regresi linear berganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji apakah *work-life balance* dan disiplin kerja secara individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra.

Uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara individual mampu menjelaskan variabel dependen dalam model regresi. Jika hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan, maka variabel tersebut dapat dijadikan sebagai faktor yang memengaruhi variabel dependen, Hipotesis Uji t:

1. Hipotesis nol (H_0): Variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2. Hipotesis alternatif (H_1): Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun Kriteria Keputusan :

1. Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus untuk menentukan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) digunakan sebagai acuan dalam uji statistik untuk membandingkan nilai t hitung. Nilai t tabel ini ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian. Adapun rumus atau cara perhitungannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = t (a/2; n-k)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025; 65-3)$$

$$= 0,025; 62$$

$$t \text{ tabel} = 1.99897$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

1 = Konstan

Berikut ini adalah hasil dari uji t menggunakan SPSS yang digunakan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,603	1,222		2,131	0,037
WLB	0,654	0,092	0,603	7,132	0,000
Disiplin_kerja	0,356	0,083	0,364	4,306	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis dilanjutkan dengan Uji t untuk menelaah pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial). Uji ini penting untuk mengetahui variabel mana yang memiliki kontribusi paling dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Pertama, pengujian pengaruh variabel *Work-Life Balance* (X1) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan Tabel 4.19 (*Coefficients*), hasil perhitungan statistik menghasilkan nilai t hitung sebesar 7,132. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan t tabel pada derajat kebebasan ($df = n - k = 62$) dan taraf nyata 5% uji dua sisi, yang bernilai 1,999. Perbandingan menunjukkan bahwa t hitung jauh lebih besar dari t tabel ($7,132 > 1,999$). Diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan peran domestik dan profesional berdampak langsung pada fokus dan kualitas kerja mereka. Semakin baik kondisi keseimbangan hidup karyawan, semakin tinggi pula kontribusi kinerja yang diberikan.

Kedua, pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,306. Nilai ini juga terbukti lebih besar daripada t tabel ($4,306 > 1,999$), dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan terhadap jam kerja dan

kepatuhan pada SOP tetap menjadi pilar fundamental dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan. Meskipun koefisien regresinya lebih kecil dibandingkan WLB, disiplin kerja tetap menjadi variabel penentu yang tidak bisa diabaikan.

4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan variabilitas variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel. Jika nilai R² tinggi, maka variabel independen seperti *work-life balance* dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Namun, jika nilai R² rendah, berarti terdapat faktor lain di luar model yang lebih berpengaruh. Untuk hasil yang lebih akurat, digunakan Adjusted R² yang mempertimbangkan jumlah variabel dalam model. Dengan uji ini, dapat diketahui apakah model regresi yang digunakan cukup baik untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Uji koefisien determinasi (R²), yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi majemuk, digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1; jika R² = 0, berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen, sementara jika R² = 1, berarti variabel independen memiliki hubungan yang sempurna dengan variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji R² atau uji koefisien determinasi menggunakan SPSS yang digunakan untuk menganalisis sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas:

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	0,570	0,556	1,76925

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, WLB

b. Dependent Variable: Kinerja

Analisis terakhir dalam pengujian hipotesis adalah melihat seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan fenomena kinerja karyawan melalui Koefisien Determinasi (R^2). Uji ini memberikan gambaran tentang persentase kontribusi variabel independen terhadap variasi naik-turunnya variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 4.20 (Model Summary), diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,570. Angka ini mengandung makna statistik bahwa sebesar 57,0% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan PDAM Tirta Indra dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variasi dari variabel *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja. Dengan kata lain, kedua variabel ini memiliki peran yang cukup dominan (lebih dari setengah) dalam membentuk kinerja karyawan.

Adapun sisanya sebesar 43,0% (100% - 57,0%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini. Jika dikaitkan dengan temuan data pendukung *Rating Scale Mental Effort* (RSME) pada analisis deskriptif sebelumnya, besar kemungkinan bahwa faktor "sisa" sebesar 43% tersebut didominasi oleh variabel Beban Kerja Mental atau faktor lingkungan fisik kerja yang belum terakomodasi dalam model ini. Indikasi beban mental tinggi pada divisi Keuangan dan Pembukuan, misalnya, bisa menjadi salah satu variabel penjelas di luar model yang turut mempengaruhi fluktuasi kinerja karyawan.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menggunakan uji parsial (Uji t), penelitian ini berhasil membuktikan secara empiris bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Bukti statistik yang diperoleh sangat kuat, di mana nilai t hitung yang dihasilkan mencapai 7,132, jauh melampaui ambang batas t tabel sebesar 1,999, dengan tingkat signifikansi 0,000. Lebih jauh lagi, jika dilihat dari besaran koefisien regresi (Beta), variabel ini memiliki nilai sebesar 0,654, yang menjadikannya faktor paling dominan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dibandingkan faktor kedisiplinan.

Temuan ini memberikan wawasan yang sangat penting mengenai kondisi psikologis karyawan di PDAM Tirta Indra. Besarnya pengaruh *Work-Life Balance* mengindikasikan bahwa bagi para karyawan, kemampuan untuk menyeimbangkan peran antara tugas kantor dan kehidupan pribadi bukan sekadar pelengkap, melainkan kebutuhan fundamental untuk menjaga produktivitas. Ketika karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, dan melepaskan diri sejenak dari rutinitas pekerjaan, mereka akan kembali bekerja dengan energi mental yang lebih segar (*recharged*). Energi mental inilah yang kemudian dikonversi menjadi fokus kerja yang lebih baik, ketelitian yang lebih tinggi, dan semangat untuk menyelesaikan target perusahaan.

Namun, analisis deskriptif pada data kuesioner mengungkapkan dinamika yang menarik. Meskipun pengaruhnya terhadap kinerja sangat besar, realitas di lapangan menunjukkan adanya celah yang perlu diperbaiki. Secara keseluruhan, variabel *work-life balance* pada karyawan PDAM Tirta Indra memperoleh rata-rata skor total sebesar 3,54 yang masuk dalam kategori Setuju. Nilai ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan berada pada kondisi karyawan tidak merasa tertekan, namun juga belum merasakan keseimbangan yang ideal atau

optimal. Jika dilihat lebih rinci per indikator, pada indikator tertinggi yang memiliki skor 3,58 dengan kategori setuju yaitu keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*).

Di sisi lain, dan keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) memperoleh skor rata-rata 3,55 kategori setuju. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kontribusi yang mereka berikan di tempat kerja sebanding dengan kepuasan batin atau penghargaan yang mereka rasakan dalam kehidupan pribadi.

Perhatian juga harus diarahkan pada aspek keseimbangan waktu (*Time Balance*), dengan skor rata-rata terendah 3,48 kategori setuju. Hal ini mencerminkan bahwa secara fisik, karyawan merasa mampu membagi durasi waktu antara jam kerja di kantor dan waktu di rumah. Namun, skor kategori ini menyiratkan bahwa meskipun pembagian waktu terjadi, karyawan mungkin sering merasa waktu luang mereka masih kurang oleh kelelahan pasca-kerja atau lembur insidental, sehingga kualitas waktu istirahat belum maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Oyewole & Kayode, 2025) serta (Tasyana et al., 2025), yang menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Temuan ini juga mendukung studi dari (Sulaeman & Farhan, 2024) pada sektor industri, yang menemukan bahwa keseimbangan hidup mampu meningkatkan fokus dan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, jika keseimbangan ini terganggu, seperti yang dijelaskan dalam penelitian Hartati et al. (2025), karyawan rentan mengalami kelelahan yang berujung pada penurunan kinerja.

5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,306 dan signifikansi 0,000. Hal ini mengkonfirmasi bahwa ketaatan terhadap aturan dan prosedur tetaplah menjadi pilar penting dalam menjaga stabilitas operasional perusahaan. Namun, yang menarik untuk dicermati adalah nilai koefisien regresinya (0,356) yang terbukti lebih kecil hampir setengahnya dibandingkan pengaruh *Work-Life Balance*. Data ini memberikan pesan yang jelas: di lingkungan PDAM Tirta Indra,

pendekatan yang kaku atau sekadar menuntut kepatuhan tidak seefektif pendekatan yang manusiawi (keseimbangan hidup) dalam mendongkrak kinerja.

Analisis lebih dalam terhadap data deskriptif mengungkap sebuah indikator kepatuhan pada peraturan menjadi aspek yang paling menonjol dengan skor rata-rata tertinggi sebesar 3,62, yang telah memasuki kategori Setuju. Tingginya angka ini menegaskan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang kuat untuk bekerja sesuai aturan. Karyawan cenderung taat pada Standar Operasional Prosedur (SOP) dan menghindari pelanggaran regulasi. Dalam konteks PDAM sebagai BUMD pelayanan publik, kepatuhan prosedural ini sangat krusial untuk meminimalisir kesalahan fatal (*zero defect*) dalam operasional distribusi air.

Indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berada di posisi kedua dengan skor 3,60 dengan kategori Setuju, sedangkan indikator kehadiran tepat waktu berada di posisi terendah dengan skor rata-rata 3,54 dengan kategori Setuju. Kesenjangan yang terjadi antara skor kepatuhan aturan 3,62 dengan ketepatan penyelesaian tugas 3,54 mengindikasikan bahwa keterlambatan penyelesaian kerja bukan disebabkan oleh sikap karyawan yang malas karena kepatuhan aturan yang tinggi, melainkan lebih disebabkan oleh kendala kapasitas. Karyawan sangat ingin taat aturan, namun mereka kesulitan mengejar tenggat waktu (*deadline*). Fenomena ini memperkuat dugaan adanya beban kerja atau beban mental yang berlebihan, sehingga meskipun karyawan disiplin mengikuti prosedur, kecepatan kerja mereka tetap terhambat.

Karyawan sebenarnya sangat ingin bekerja disiplin, namun mereka menghadapi hambatan kapasitas atau beban kerja yang membuat mereka kesulitan mengejar tenggat waktu (*deadline*). Artinya, sistem disiplin di PDAM sudah berhasil menciptakan karyawan yang meminimalisir kesalahan prosedur (yang sangat krusial bagi perusahaan air minum agar tidak salah teknis), namun kedisiplinan tersebut belum cukup untuk mengatasi tantangan kecepatan kerja jika tidak didukung oleh manajemen beban kerja yang baik. Oleh karena itu, disiplin kerja dalam penelitian ini berfungsi lebih sebagai pengawal kualitas proses agar sesuai standar, sedangkan kecepatan dan semangat kerjanya lebih banyak dipacu oleh faktor keseimbangan hidup.

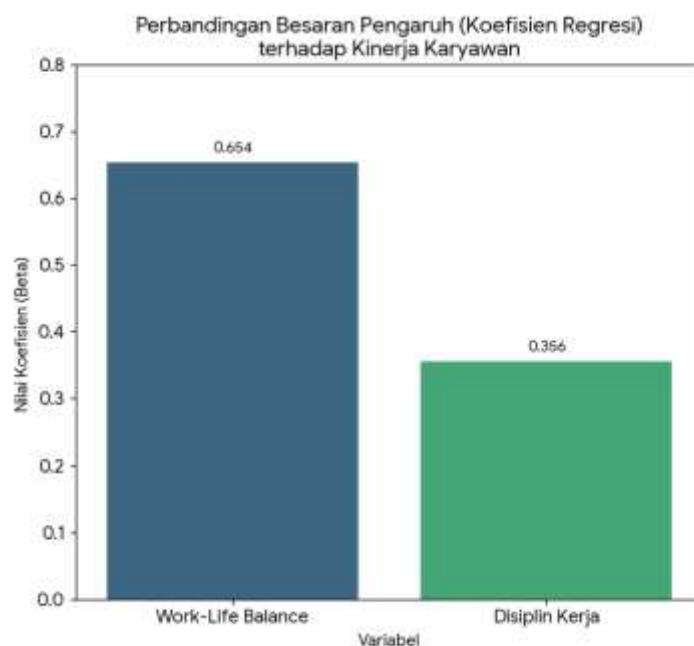
Hasil penelitian ini mendukung temuan (Aprilianti & Budi Kusuma, 2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi nyata dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Selain itu, hasil ini juga selaras dengan penelitian (Hidaya & Dwiarti, 2025) di lingkungan universitas, yang menemukan bahwa disiplin kerja adalah salah satu pilar utama kinerja, meskipun dalam penelitian ini pengaruhnya tidak se-dominan aspek keseimbangan hidup.

5.3 Pengaruh Simultan *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan atau bersama-sama, variabel *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terbukti mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung yang sangat besar yaitu 41,061, jauh di atas standar F tabel (3,15). Selain itu, kemampuan kedua variabel ini dalam menjelaskan fenomena kinerja juga tergolong tinggi, yaitu sebesar 57,0% (nilai R²). Angka ini menegaskan bahwa model penelitian ini sangat tepat dan relevan untuk diterapkan di PDAM Tirta Indra.

Temuan ini menyimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan, manajemen PDAM Tirta Indra tidak bisa memilih salah satu pendekatan saja. Perusahaan tidak bisa hanya melonggarkan aturan demi keseimbangan hidup (karena akan mengganggu standar layanan), dan tidak bisa juga hanya menekan disiplin tanpa mempedulikan kehidupan pribadi karyawan (karena akan memicu stres dan kelelahan).

Karyawan membutuhkan *Work-Life Balance* untuk menjaga stamina dan kesehatan mental mereka, dan di saat yang sama, mereka membutuhkan koridor Disiplin Kerja untuk memastikan energi tersebut diarahkan pada tujuan yang produktif dan sesuai prosedur. Kombinasi dari karyawan yang "bahagia dan bugar" (efek WLB) serta "taat aturan" (efek Disiplin) adalah resep ampuh yang terbukti secara statistik mampu menjelaskan lebih dari separuh faktor keberhasilan kinerja di perusahaan ini.



Gambar 5.1 Grafik Perbandingan X1 & X2

Berdasarkan grafik di atas, terlihat jelas ketimpangan pengaruh antara kedua variabel. *Work-Life Balance* memiliki koefisien regresi sebesar **0,654**, hampir dua kali lipat lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja yang hanya **0,356**. Visualisasi ini menegaskan bahwa faktor psikologis (keseimbangan) menjadi pendorong utama kinerja di PDAM Tirta Indra dibandingkan faktor normatif (aturan).

Temuan ini memperkuat penelitian (Umban et al., 2024) serta (Hidaya & Dwiarti, 2025) yang menyimpulkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang mendukung (WLB) dan penegakan disiplin adalah kunci utama performa pegawai. Sinergi antara aspek humanis (WLB) dan aspek normatif (Disiplin) terbukti menjadi strategi manajemen yang efektif

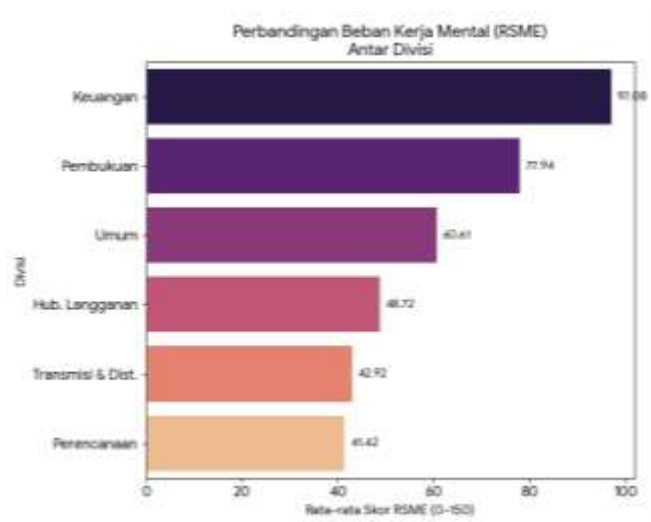
5.4 Pengaruh *Rating Scale Mental Effort* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengukuran RSME, terungkap adanya ketimpangan beban mental yang sangat nyata antar divisi. Bagian Keuangan mencatatkan skor beban mental tertinggi mencapai 97,08 (Kategori Usaha Besar), diikuti oleh Bagian Pembukuan dengan skor

77,94. Tingginya beban mental pada kedua divisi ini sangat masuk akal mengingat karakteristik pekerjaan mereka yang menuntut akurasi angka mutlak, risiko kesalahan yang fatal (*zero tolerance for error*), serta tekanan laporan bulanan yang ketat. Beban kognitif yang berat ini menguras energi mental karyawan, yang secara langsung menjelaskan mengapa *Work-Life Balance* menjadi sangat berpengaruh: karyawan di divisi ini sangat membutuhkan waktu pemulihan (*recovery*) yang berkualitas di luar jam kantor agar otak mereka bisa beristirahat. Jika keseimbangan hidup mereka terganggu, risiko *burnout* dan kesalahan hitung akan meningkat drastis.

Sebaliknya, Bagian Transmisi & Distribusi (teknis lapangan) memiliki skor beban mental terendah yaitu 42,92 (Kategori Usaha Kecil). Hal ini bukan berarti mereka tidak bekerja keras, melainkan beban kerja mereka lebih didominasi oleh kelelahan fisik (otot), bukan kelelahan mental (pikiran). Perbedaan karakteristik beban ini—antara beban mental di kantor dan beban fisik di lapangan—menuntut pendekatan manajemen kinerja yang berbeda. Bagi karyawan administratif dengan beban mental tinggi, fleksibilitas dan ketenangan pikiran adalah kunci kinerja. Sedangkan bagi karyawan lapangan, stamina fisik dan kepatuhan prosedur keselamatan (disiplin) mungkin lebih dominan.

Kesimpulannya, fenomena keterlambatan penyelesaian tugas (skor kinerja rendah) yang terdeteksi sebelumnya kemungkinan besar berpusat pada divisi-divisi dengan beban mental tinggi tersebut. Mereka bukan tidak disiplin, tetapi kapasitas mental mereka sudah mencapai ambang batas dalam memproses tugas yang rumit. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja ke depan harus mengintegrasikan pengurangan beban mental atau rotasi tugas, selain terus memperkuat budaya disiplin dan keseimbangan kerja.



Gambar 5.2 Grafik Perbandingan Beban Kerja Mental

Grafik batang di atas memvisualisasikan disparitas beban kerja mental antar divisi. Bagian Keuangan menonjol dengan skor RSME tertinggi (97,08), yang masuk kategori 'Usaha Besar'. Hal ini kontras dengan Bagian Transmisi & Distribusi (42,92) yang beban mentalnya jauh lebih rendah. Grafik ini menjadi dasar kuat mengapa intervensi *Work-Life Balance* sangat mendesak diterapkan, terutama pada divisi administratif dengan beban mental tinggi.

Tingginya beban mental pada divisi administratif ini menjelaskan mengapa *Work-Life Balance* menjadi faktor yang lebih dominan pengaruhnya dibandingkan disiplin. Karyawan dengan beban mental tinggi sangat membutuhkan waktu pemulihan (*recovery*) yang berkualitas. Temuan ini relevan dengan penelitian (MEZALUNA et al., 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebihan berpengaruh negatif terhadap kinerja, sehingga intervensi keseimbangan kerja menjadi solusi krusial untuk menjaga stabilitas performa .

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Indra, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indra. Hal ini menjawab tujuan penelitian pertama, yaitu mengetahui sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada produktivitas. Berdasarkan uji statistik, diperoleh nilai t hitung (7,132) yang jauh lebih besar dari t tabel (1,999) dengan taraf signifikansi 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Variabel ini juga terbukti menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan disiplin kerja, yang mengindikasikan bahwa stabilitas psikologis dan waktu istirahat yang cukup merupakan kunci utama produktivitas karyawan di perusahaan ini.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang menjawab tujuan penelitian kedua. Hal ini didukung oleh nilai t hitung (4,306) yang lebih besar dari t tabel (1,999) dan signifikansi 0,000. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, dan Standar Operasional Prosedur (SOP) tetap menjadi pilar penting dalam menjaga standar pelayanan publik. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan *Work-Life*

Balance, kedisiplinan yang tinggi terbukti efektif dalam meminimalisir kesalahan kerja dan menjaga konsistensi operasional perusahaan.

3. Pengaruh Simultan *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, variabel *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menjawab tujuan penelitian ketiga. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 41,061 yang jauh melampaui F tabel (3,15) dengan kontribusi pengaruh (R^2) sebesar 57,0%. Hal ini menyimpulkan bahwa kombinasi antara keseimbangan hidup yang sehat (aspek humanis) dan kedisiplinan yang ketat (aspek normatif) adalah strategi yang paling efektif untuk mendongkrak kinerja di PDAM Tirta Indra. Kedua variabel ini saling melengkapi; *Work-Life Balance* menjaga energi dan fokus mental karyawan, sedangkan Disiplin Kerja mengarahkan energi tersebut pada pencapaian target perusahaan yang terukur.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian dan temuan di lapangan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

6.2.1 Bagi Perusahaan (PDAM Tirta Indra)

1. Prioritas pada Manajemen Beban Mental (Khusus Bagian Keuangan & Pembukuan) Mengingat temuan *Rating Scale Mental Effort* (RSME) menunjukkan beban mental yang sangat tinggi (kategori "Usaha Besar") pada Bagian Keuangan dan Pembukuan, disarankan agar manajemen melakukan evaluasi beban kerja (*workload analysis*) pada divisi ini. Solusi yang dapat diterapkan antara lain adalah rotasi tugas berkala untuk mencegah kejenuhan, atau penggunaan *software* automasi yang lebih canggih untuk mengurangi beban hitungan manual yang menguras energi mental.

2. Perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan pembatasan instruksi kerja di luar jam operasional (*Right to Disconnect*) guna memperbaiki kualitas *Work-Life Balance* karyawan, mengingat indikator "Keseimbangan Keterlibatan" memiliki skor terendah. Dengan meminimalisir diskusi pekerjaan saat karyawan berada di rumah, diharapkan karyawan mendapatkan waktu pemulihan (*recovery*) yang berkualitas sehingga dapat kembali bekerja dengan fokus yang optimal
3. Penguatan Sistem Pendukung Kedisiplinan Ditemukan adanya kesenjangan antara niat disiplin yang tinggi (patuh aturan) namun penyelesaian tugas sering terlambat. Hal ini mengindikasikan hambatan pada proses kerja. Disarankan agar manajemen meninjau ulang alur kerja (*workflow*) atau SOP yang mungkin terlalu birokratis dan menghambat kecepatan kerja. Disiplin tidak hanya soal datang tepat waktu, tetapi juga bagaimana sistem kerja mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa hambatan teknis yang tidak perlu.

6.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Eksplorasi Variabel Lain (Faktor 43%) Penelitian ini menemukan bahwa 57% kinerja dipengaruhi oleh WLB dan Disiplin, sedangkan 43% sisanya dipengaruhi faktor lain. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang belum terjamah dalam studi ini, seperti Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan, atau Kompensasi, yang kemungkinan besar menjadi penyumbang pengaruh pada sisa persentase tersebut.
2. Perluasan Objek dan Metode Penelitian Peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan responden tidak hanya pada kantor pusat, tetapi juga mencakup unit-unit cabang atau teknis lapangan yang lebih luas untuk mendapatkan generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed method*) dengan wawancara mendalam (kualitatif) dapat dilakukan untuk menggali lebih dalam *mengapa* beban mental di divisi tertentu sangat tinggi dan bagaimana strategi *coping* yang dilakukan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(1). <https://doi.org/10.61100/adman.v1i1.19>
- Al Alawiyah, F., Laily, F., & Hidayah, N. (2024). PERANAN WORK-LIFE BALANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN JERUK 1 SURABAYA. *JIP*, 2(5), 738–747.
- Almansyah Rundu Wonua, Andry Stephanie Titing, & Mardayanti Mardayanti. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16–29. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.351>
- Aprilianti, M., & Budi Kusuma, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11).
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). In *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* (Vol. 1).
- Deswyta Kinni, I., Intan Tangkeallo, D., & Pagi, C. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN TORAJA UTARA. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 7, Number 4).
- Dewi Amanda, M., & Nugraha, I. (2024). Analisis Pengukuran Beban Kerja Mental Pekerja Produksi CV. Hikmah Jaya Garment Menggunakan Metode NASA-TLX dan RSME. <https://jurnal.utb.ac.id/index.php/indstrk>
- Hanifah Nur Aqilah, Rosita Pratiwi Junaidi, Mochammad Ishaq, & Iriani Ismail. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 135–145. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1268>
- Hartati, W., Sukartini, M., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Cirebon, U. (2025). *eISSN 0000-0000 : pISSN 0000-0000*

Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. <https://doi.org/10.63822/0knngg545>

- Hidaya, V. N., & Dwiarti, R. (2025). The Effect of Work-Life Balance, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance in AKPRIND University Employees. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 4(1), 97–110. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v4i1.13189>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh Widayanto, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus) i Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.*
- Lintong, V. M. C., Pio, R. J., Sambul, S. A. P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado* (Vol. 4, Number 2).
- Maghfiratika, T., & Pujiati, H. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Work Engagement on Employee Performance: A Literatur Review. *Dinasti International Journal of Management Science*, 6(4), 916–926. <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i4.4354>
- MEZALUNA, JURANA, PATTAWA, & LATIFA. (2024). *1171-Article Text-5526-3-10-20241202.*
- Muhammad Azis Setiabudi, & Wendra. (2025). *BuktiKinerja.*
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Mulyadi, & Umi Khomisa. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISS INDONESIA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Ekonomi Efektif.*
- Nadia Yulastika Arini, Istiti Purwandari, & Christina Wahyu Ary Dewi. (2023). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Wanita dan Tenaga Kerja Pria di Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Katingan Indah Utama. *AGROFORETECH.*
- Oyewole, O., & Kayode, A. J. (2025). Effect of Work-Life Balance on Employees Performance in Nigeria Polytechnics. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 22(3), 159–165. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2025/v22i3978>

- Putri, D. M., Muttaqin, R., & Riadi Akbar, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 39–49. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3497>
- Rinee, M., & Noronha, L. (2025). *The Impact of Work-Life Balance on Job Productivity of Employees*. www.ijfmr.com
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. Moh. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 929–940. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>
- Satrio, F., Yuwono, P., Dewata Bimantoro, C., Humairani, A., Nikmah, Z., & Manajemen, P. S. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. In *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 1, Number 2).
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Setyo Widodo, D. (2023). *Determination of Training, Occupational Safety and Health (K3) on Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i4>
- Sulaeman, D., & Farhan, A. (2024). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance. *Journal E-Business and Management Science*, 2(1). <https://doi.org/10.61098/jems.v2i1.144>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tasyana, Rahma, I. A., Syahroni, B., & Moh. Yudi Mahadianto. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Hi-Lex Cirebon. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 5(2), 2029–2044. <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i2.14301>
- Thalia, S. N., Bahiroh, E., Zarkasyi, A. I., Amiruddin, A., & Harun, A. bin. (2025). Effect of Work Life Balance on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(02), 800–812. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1727>
- Umban, Herlina, E., Wulandari, D., Priyana, I., & Maulana, A. (2024). The Effect of Work Discipline and Work-life Balance on Employee Productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia Sukabumi Branch Office. In *Management Studies and*

Entrepreneurship Journal (Vol. 5, Number 2).
<http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>

- Urmila Tri Cahyani, Taat Kuspriyono, & Yunidyawati Azlina. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 121–127. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i4.1100>
- Vanya Divka Putri Maharani, Agus Suyatno, & Khabib Alia Akhmad. (2025). The Influence Of Work Discipline, Work-Life Balance, Employee Engagement On Employee Performance at PT Globalindo Intimates Klaten. *Green Inflation: International Journal of Management and Strategic Business Leadership*, 2(3), 24–30. <https://doi.org/10.61132/greeninflation.v2i3.473>
- Yenni Kurnia Gusti, Shafira Dwi Noer Aini, & Ary Sutrischastini. (2023). Analisis Faktor Perbedaan Tingkat Usia dan Lama Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Stars Internasional Surabaya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 11381-11396 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246*.
- Zulfa Qatrunnada, R., Azizah, A. W., & Zahra, A. P. (2025). Work-Life Balance, Burnout, and Work Engagement among Nurses. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa*, 10(1), 2829–2987. <https://doi.org/10.20961/jip.v10i1.102305>

LAMPIRAN





**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
TIRTA INDRA**

Alamat : Jalan Nara Singa No. 02 Rengat, e-mail : pdam_inhu@yahoo.com



SURAT KETERANGAN
No. 070 / Perumda-TI / 15

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

N a m a : Tia Tumela, S.E
Jabatan : Kepala Bagian Umum dan Keuangan
Alamat : JL. Nara Singa No.02 Rengat

Menerangkan Bahwa :

Nama : M. Ibran Anugrah
NIM : 21522161
Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Telah melaksanakan Penelitian di Perumda Air Minum Tirta Indra

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.



