

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL III
KEBUN SEI TAPUNG**

SKRIPSI

OLEH :

**FRANSISCUS NABABAN
228320174**



**PROGRAM STUDI MANJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)27/7/26

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL III KEBUN SEI TAPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH:

**FRANSISCUS NABABAN
228320174**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Knerja
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei
Tapung

Nama : Fransiskus Nababan

NPM : 228320174

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



Khairunnisak S.M,M.M

Pembimbing



Wan Rizca Amelia S.E.,M.Si

Pembanding

Mengetahui



Prof. Dr. Farida Hafni Sahir, S.E., M.Si.)

Dekan



(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 09 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sejarna merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari adanya ditemukan plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 09 Maret 2026

Yang Membuat Pernyataan



Fransiscus Nababan

NPM :228320174

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fransiscus Nababan

NPM : 228320174

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royal-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 09 Maret 2026

Yang menyatakan



Fransiscus Nababan

228320174

RIWAYAT HIDUP

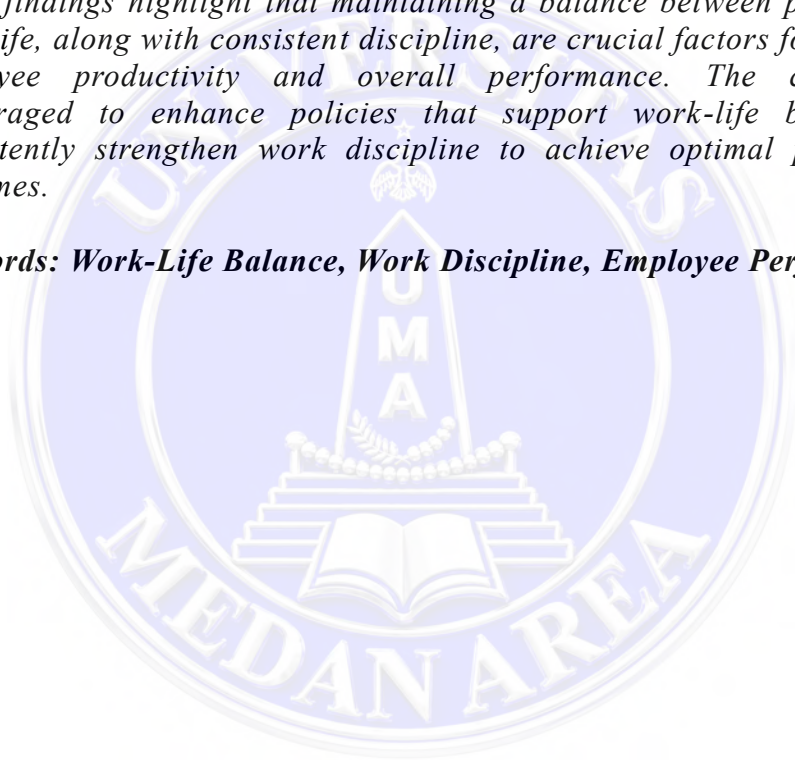


Nama	Fransiscus Nababan
NPM	2228320174
Tempat, Tanggal Lahir	Sei Tapung, 09 Juni 2004
Nama Orang Tua :	
Ayah	Parulian Nababan
Ibu	Rista Br Sipayung
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Negeri 3 Tandun
SMA/SMK	SMA Negeri 1 Tandun
Riwayat Studi Uma	- Pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area - Mengikuti Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM)
Pengalaman Pekerjaan	
No. HP/WA	082183158174
Email	fransiskusnababan7@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and work discipline on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. The research was motivated by fluctuating employee performance, particularly delays in completing tasks and imbalances between personal life and work responsibilities. A quantitative research approach was employed, with a sample of 86 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and interviews and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also shows a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work-life balance and work discipline significantly influence employee performance. These findings highlight that maintaining a balance between personal and work life, along with consistent discipline, are crucial factors for improving employee productivity and overall performance. The company is encouraged to enhance policies that support work-life balance and consistently strengthen work discipline to achieve optimal performance outcomes.

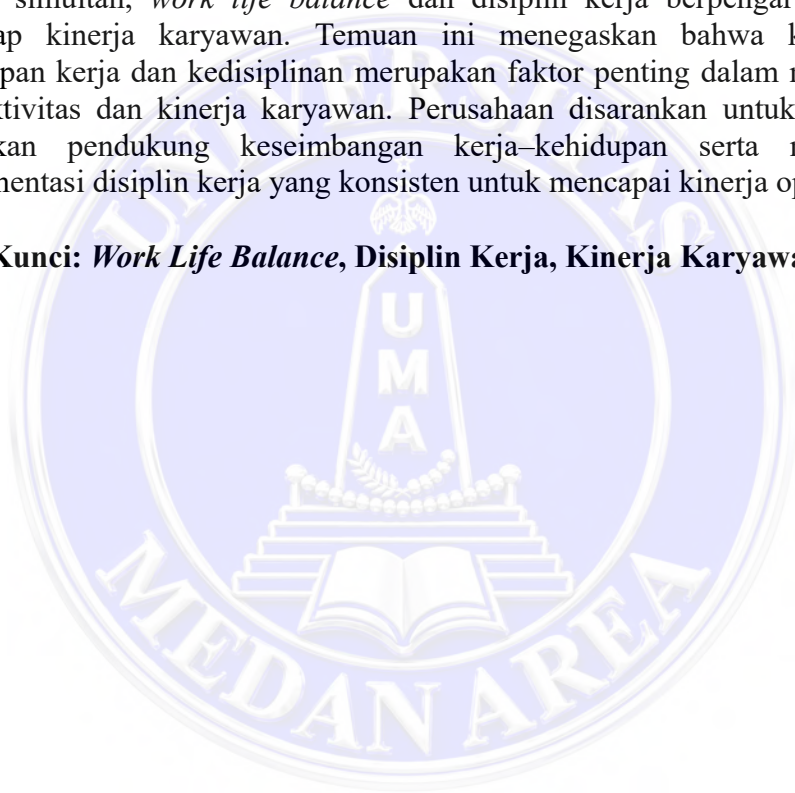
Keywords: *Work-Life Balance, Work Discipline, Employee Performance*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. Latar belakang penelitian didasarkan pada adanya fluktuasi kinerja karyawan, terutama keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *work life balance* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan pendukung keseimbangan kerja-kehidupan serta meningkatkan implementasi disiplin kerja yang konsisten untuk mencapai kinerja optimal.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, dan Rahmat dan penyertaan-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir “SKRIPSI” dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN SEI TAPUNG** Sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Digital Marketing Universitas Medan Area.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada kedua orang tua peneliti yaitu Bapak Parulian Nababan dan Ibu Rista Br Sipayung yang selalu senantiasa memberi doa, kepercayaan dan dukungan kepada peneliti, selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada yang terhormat.

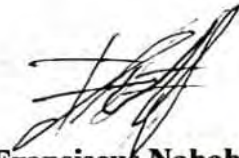
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc Selaku Rektor Univerditas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E., M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE,M.Si, Selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

4. Bapak Dr. Dahrul Siregar S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Khairunnisak S.M,M.M, Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, dukungan serta pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini sehingga penyusunan skripsi menjadi lebih baik.
6. Wan Rizca Amelia, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan kritik dan saran yang sangat membangun sehingga penyusunan skripsi menjadi lebih baik.
7. Ida Royani, S.E,M.Si selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
8. Seluruh dosen Universitas Medan Area yang selama ini memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Karyawan/i Universitas Medan Area yang telah mempermudah dalam melakukan pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. saya juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudara saya tercinta. Kepada abang saya, Ryan Nababan dan kakak saya Mery Nababan S.M, terima kasih atas segala nasihat, dukungan, dan semangat yang selalu abang berikan. Kalian semua adalah sumber kekuatan yang membuat saya mampu melalui setiap proses dan tantangan hingga mencapai tahap ini.
- 11.

11. Dengan penuh rasa syukur dan haru, saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada sahabat-sahabat saya, Hery Walmen Manalu, Renaldo Parningotan Sinaga, Junior Lumbangaol, Cristian Afandi, Ariel Simanungkalit, Anton Hutauruk, Kevin Salvatore Manalu, Fajar Sandi Kurniawan, Rangga Aditya Sitepu, Indra Jansen Tumanggor yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan saya. Kalian bukan hanya sekadar teman, melainkan keluarga yang selalu ada dalam setiap proses yang saya Jalani Saya sangat bersyukur dipertemukan dengan sahabat sebaik kalian. Terima kasih atas tawa, doa, motivasi, dan kebersamaan yang tidak ternilai harganya. Semoga persahabatan kita tetap terjaga, dan semoga segala kebaikan yang kalian berikan dibalas dengan kesuksesan, kesehatan, dan kebahagiaan dalam setiap langkah hidup kalian. terima kasih telah berjuang bersama dalam mencapai gelar sarjana. *Partner In Crime Jaya.*

Medan, 09 Maret 2026

Peneliti


Fransiscus Nababan
NPM : 228320174

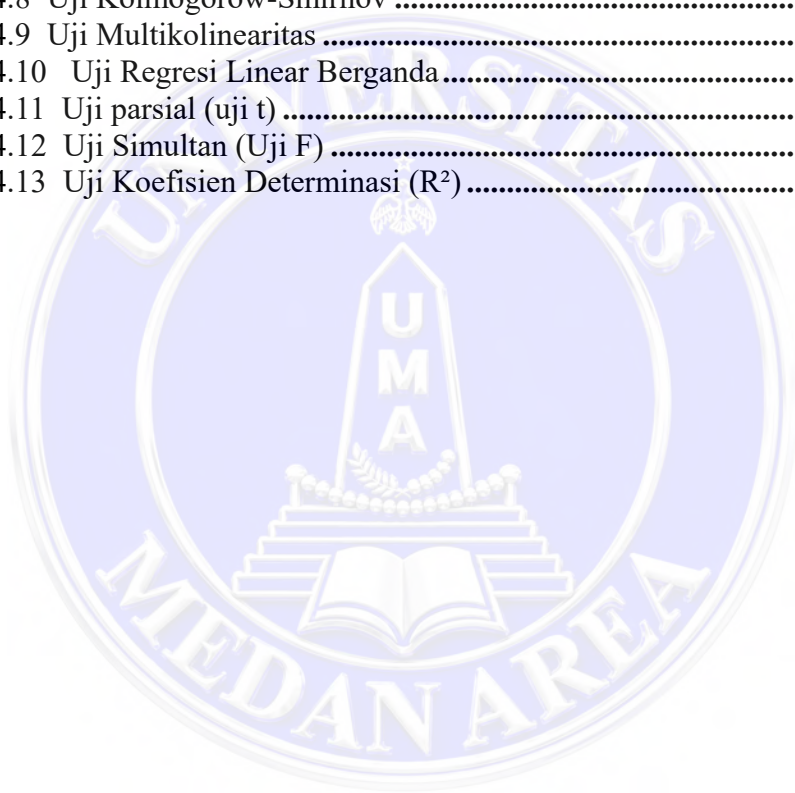
DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS	
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.4 Tujuan penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Indikator kinerja Karyawan	12
2.2 <i>Work Life Balance</i>	14
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	14
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	14
2.2.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	16
2.3 Disiplin Kerja.....	16
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.3.3 Indikator Disiplin kerja	19
2.3.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja	20
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.3 Pengaruh <i>Work life balance</i> dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	24
2.6 Kerangka Konseptual.....	24
2.7 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.2.1 Lokasi Penelitian	26
3.3.2 Waktu Penelitian	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel	27
3.4 Definisi Operasional	28

3.5	Skala Pengukuran Data.....	29
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.7	Jenis dan sumber Data	30
3.7.1	Jenis Data.....	30
3.7.2	Sumber Data	30
3.8	Insturmen Penelitian	31
3.8.1	Uji Validitas.....	31
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.9	Uji Asumsi Klasik	33
3.9.1	Uji Normalitas.....	33
3.9.2	Uji Multikolinearitas	34
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas	35
3.9.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3.10	Uji Hipotesis	36
3.10.1	Uji Parsial (Uji t).....	36
3.10.2	Uji Simultan (Uji F).....	36
3.10.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	37
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1	Gambaran Umum PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III.....	38
4.2	Analisis Deskriptif Responden	40
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden.....	40
4.2.2	Frekuensi Jawaban Responden	45
4.3	Uji Asumsi Klasik	60
4.3.1	Uji Normalitas	60
4.3.2	Uji Multikolineritas	62
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	63
4.3.4	Uji Regresi Linier Berganda	64
4.4	Uji Hipotesis	65
4.4.1	Uji Parsial (uji t)	65
4.4.2	Uji Simultan (Uji F)	67
4.4.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.5	Pembahasan.....	68
4.5.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.5.3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....		77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Rencana waktu penelitian.....	26
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	29
Tabel 4.1	Distribusi jawaban usia	42
Tabel 4.2	Distribusi jawaban Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3	Distribusi Jawaban Pendidikan	43
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Divisi Pekerjaan.....	44
Tabel 4.5	Distribusi jawaban Responden <i>Work Life Balance</i>	46
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja X2.....	49
Tabel 4.7	Distribusi jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.8	Uji Kolmogorow-Smirnov	60
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.10	Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.11	Uji parsial (uji t)	66
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F)	67
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Logo PTPN IV Regional III	39
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Histogram.....	61
Gambar 4.3 Nomalitas Pendekatan Grafik Probability Plot	62
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Pnelitian.....	82
Lampiran 2 : Tabulasi Data Sampel Responden	85
Lampiran 3 : Output Hasil Uji Statistik	99
Lampiran 4 : Surat Pengantar Riset	103
Lampiran 5 : Dokumentasi Saat Riset.....	102



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pengembangan ekonomi sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia industri kelapa sawit telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Industri perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor unggulan Indonesia dan kontribusinya terhadap ekspor non migas nasional cukup besar dan setiap tahun cenderung mengalami peningkatan (Ekon.go.id Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2021). Industri kelapa sawit tentunya ada yang dikelola oleh negara atau yang biasa disebut badan usaha milik negara (BUMN) seperti PT.Perkebunan Nusantara IV.

PT.Perkebunan Nusantara IV merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang industri kelapa sawit. PT Perkebunan Nusantara IV pasca aksi restrukturisasi atau yang sering disebut PalmCo merupakan Subholding PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit dalam PT.Perkebunan Nusantara IV terdapat beberapa wilayah atau regional yang tersebar di 8 provinsi dengan jumlah karyawan berkisar 62,7 ribu orang. Bidang usaha PalmCo sebagaimana tertuang di dalam Anggaran Dasar meliputi agro bisnis, agro industri dan lain sebagainya. (sumber: Data profil PT.Perkebunan Nusantara IV). Dalam penelitian ini akan membahas pengaruh *Work life balance* dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei Tapung, yang Dimana dalam penerapan tugasnya, karyawan sering lalai atau terlambat dalam

Kembali ke tempat kerja pada jam istirahat sehingga berdampak pada penyelesaian tugas yang terlambat atau tidak tepat waktu sehingga hal ini akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan kedepannya.

Tabel 1.1

**Data Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III
Kebun Sei Tapung**

Tahun	Bulan	Durasi Waktu Target Penyelesaian Pekerjaan (Jam)	Realisasi penyelesaian Pekerjaan (Jam)	Keterlambatan (Jam)	%
2024	Januari	160	210	50	32%
	Februari	160	190	30	19%
	Maret	160	180	20	13%
	April	160	190	30	19%
	Mei	160	170	10	7%
	Juni	160	170	10	7%
	Juli	160	180	20	13%
	Agustus	160	160	0	0%
	September	160	160	0	0%
	Oktober	160	190	30	19%
	November	160	180	20	13%
	Desember	160	220	60	38%
2023	Januari	160	200	40	25%
	Februari	160	220	60	38%
	Maret	160	190	30	19%
	April	160	190	30	19%
	Mei	160	160	0	0%
	Juni	160	190	30	19%
	Juli	160	180	20	13%
	Agustus	160	170	10	6%
	September	160	170	10	6%
	Oktober	160	190	30	19%
	November	160	160	0	0%
	Desember	160	200	40	25%
2022	Januari	160	160	0	0%
	Februari	160	200	40	25%
	Maret	160	210	50	31%
	April	160	200	40	25%
	Mei	160	190	30	19%
	Juni	160	280	120	75%
	Juli	160	170	10	6%
	Agustus	160	190	30	19%
	September	160	180	20	13%

	Oktober	160	200	40	25%
	November	160	160	0	0%
	Desember	160	180	20	13%

Sumber : Data Internal PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung

Tabel 1.1 memperlihatkan terjadinya fluktuasi kinerja karyawan dalam aspek penyelesaian pekerjaan. Hampir setiap bulan karyawan mengalami keterlambatan yang berkisar antara 6% sampai dengan 75% sejak tahun 2022 sampai dengan 2024.

Berikut hasil *pra survey* kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung:

Tabel 1.2 Pra Survey

Kinerja Karyawan						TOTAL	
NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK			
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan	21	70%	9	30%	30	100%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi	19	63%	11	37%	30	100%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	40%	18	60%	30	100%
4	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten	13	44%	17	56%	30	100%
5	Saya selalu datang tepat waktu ketika bekerja	13	44%	17	56%	30	100%

Sumber: Hasil *pra survey* karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung

Berdasarkan tabel 1.1 bahwasanya terjadi fluktuatif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. al ini dapat dilihat pada *pra survey* bahwa karyawan selalu berusaha untuk mencapai target perusahaan dan memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan akan tetapi, karyawan sering mengalami keterlambatan dalam waktu bekerja sehingga berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu dan hasil kerja yang

kurang akurat serta tidak konsisten. Hal ini terjadi karena adanya kesenjangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan dan kurangnya disiplin kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu hal ini juga didukung oleh wawancara yang dilakukan dengan kepala bidang sumber daya manusia yaitu bapak Alamsyah Siregar yang mengatakan bahwa kinerja karyawan PT. Perkebunan Nussantara IV Regional III Kebun Sei Tapung yang mengalami fluktuatif hal ini terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan yang membuat karyawan tidak efisien dalam menjalankan tugasnya dan sering mengalami keterlambatan pada saat jam kerja.

Sejalan dengan itu dalam setiap perusahaan tentunya memerlukan sumber daya yang memadai untuk mencapai tujuan (*Goal*). Salah satu sumber daya utama yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia, yang dalam konteks organisasi dikenal sebagai tenaga kerja atau karyawan. Sumber daya manusia adalah modal terbesar yang dimiliki Perusahaan. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan operasi sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia diharapkan berkontribusi besar pada operasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, diperlukan strategi dan pengelolaan yang efektif dalam menciptakan sumber daya manusia profesional. Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi harus dapat memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada sebaik mungkin (Shelemo, 2023). Dengan adanya sumber daya manusia yang baik menjadikan pertimbangan utama dalam mencapai tujuan atau pekerjaan dalam suatu organisasi agar dapat menyiapkan kinerja karyawan untuk menjaga situasi

serius di tengah persaingan dan unuk membantu karyawan dalam memperluas kemahiran, keberlangsungan hidup, dan efesiensi. (Almansyah et al., 2023)

Secara etimologis kinerja berasal dari kata performance seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2022), istilah performance berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang), yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh suatu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurdin *et al.* (2024) kinerja karyawan merupakan perilaku individu dalam melaksanakan tugas yang selaras dengan nilai dan etika perusahaan. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi seberapa baik individu bekerja dan berkontribusi terhadap organisasi, baik dalam bentuk produk, layanan, maupun pencapaian target.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas instansi hal ini disebabkan karena untuk melakukan proses operasional, karyawan dituntut bekerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang baik tetapi karyawan juga memiliki kehidupan lain yang harus diperhatikan selain bekerja hal yang dimaksud adalah kehidupan pribadi dalam kesehariannya yaitu kehidupan di tempat kerja, pekerjaan, dan keluarga, pekerja dan kehidupan pribadi, pekerjaan dan aktivitas sosial, semuanya melukiskan persoalan tentang pengaturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal dengan istilah *Work life balance* (Dina, 2018).

Menurut Kembuan *et al.* (2021) *Work life balance* adalah keadaan di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dan

merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan, sekaligus mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup dan memungkinkan individu mengatur waktu dan prioritas secara harmonis, sehingga dapat mencapai kepuasan hidup yang lebih tinggi. dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan tanpa mengorbankan salah satu aspek secara signifikan. Maka dari itu, *work life balance* ini dapat memberikan kemampuan seorang karyawan dalam bertanggung jawab pada kinerjanya di Perusahaan dengan kehidupan pribadinya. (Almansyah Rundu Wonua et al. 2023).

Hasil penelitian Arifin dan Muharto, (2022) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ganapathi & Gilang, (2020) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan Dengan adanya *Work life balance* maka akan timbul disiplin kerja, atau dapat dikatakan bahwa *Work life balance* membantu mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Widyastuti dan Tajuddin Pogo (2022) di mana hasil penelitian menjelaskan bahwa *Work life balance* mempengaruhi disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif pada manajemen sumber daya manusia yang utama karena semakin baik kedisiplinan seorang karyawan tersebut, maka semakin baik prestasi kerja serta penghargaan yang dicapainya.

Menurut Syafrina, (2021) Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap

peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam Perusahaan ataupun instansi. disiplin kerja merupakan instrumen manajemen yang bertujuan mendorong karyawan untuk menaati norma sosial dan aturan perusahaan melalui sikap patuh, teratur, dan tertib. Maka, dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi yang di hadapi oleh seorang karyawan mengenai kesadaran, ketaatan dan perilaku yang menunjukkan nilai ketertiban organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Wismawati et al, 2024) .

Selain itu Menetapkan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja, dan disiplin yang lebih tinggi akan diikuti dengan kinerja yang lebih tinggi Maifanda dan Slamet, (2019) . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurcahya & Sary (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja maupun instansi, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan Hasil penelitian yang telah dilakukan Oom Kamara dan Bakhtiar Abbas (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah di jelaskan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan, maka rumusan masalah yang dapat diambil ialah kinerja karyawan yang mengalami fluktuatif dikarenakan adanya keterlambatan dalam penyelesaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga adanya kesenjangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kurangnya kedisiplinan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung?
3. apakah *Work life balance* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung?

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work life balance* dan

disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV
Regional III Kebun Sei Tapung

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh *Work life balance* dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan institusi untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *Work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam atau lebih luas cakupannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Arifudin (2021) Kinerja pegawai pada umumnya adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu pekerjaan yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan bukan sekedar informasi untuk dapat melakukan promosi jabatan atau penetapan gaji bagi perusahaan Tetapi dapat sebagai motivasi karyawan dan memperbaiki kemerosotan kinerja bahkan menghindari penurunan tersebut. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Betaineh (2019) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan output tersebut dapat menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan. kinerja karyawan sebagai suatu keberhasilan yang dapat dicapai oleh karyawan berdasar pada kegiatan sesuai peran tugas yang telah dilaksanakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Wulandari & Hadi 2021).

Berdasarkan dari beberapa pandangan para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

2.1.2 Faktor faktor yang memperngaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beragam faktor, menurut

maryanti & Kusuma yuda, (2021) faktor faktor tersebut meliputi:

1. Keahlian dan kemampuan

Semua karyawan, baik atasan maupun bawahan, harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja menyelesaikan tugasnya, semakin mudah mereka menyelesaikan tugasnya dengan tepat. Oleh karena itu, tingkat kemampuan dan keahlian seseorang akan berdampak pada kinerja setiap karyaanya

2. Pengetahuan

Ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik, itu karena mereka memiliki kemampuan yang lebih mendalam dalam bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan yang cukup dalam pekerjaannya, kemampuannya cenderung lebih rendah.

3. Rancangan kerja

Faktor yang membuat karyawan lebih mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka adalah pekerjaan yang dirancang dengan baik.

4. Kepribadian

merupakan keseluruhan jumlah orang yang berinteraksi dan bereaksi satu sama lain di dalam sebuah organisasi. Pribadi yang baik akan meningkatkan kinerja seseorang, karena mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan tanggung jawab dan penuh semangat

5. Motivasi kerja

Ini berasal dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu. Jika seseorang memiliki

dukungan yang kuat dari orang-orang di sekelilingnya, mereka akan termotivasi untuk melakukan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

merupakan sikap atasan terhadap anggotanya dalam mengorganisasikan sistem kerja, mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Perilaku seorang pemimpin dapat menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan cepat.

7. Komitmen

Kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi adalah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan telah setuju untuk mematuhi semua SOP yang berlaku, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk bekerja dan merasa bersalah jika mereka melanggarnya

8. Lingkungan kerja

merupakan suasana dan lingkungan tempat seseorang bekerja. Suasana kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.3 Indikator kinerja Karyawan

Menurut Sandy dan Satria, (2020) terdapat lima indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran mutu kerja dilihat dari tanggapan karyawan terhadap baik buruknya pekerjaan yang didapatkan serta berkaitan dengan produk,

pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan.

2. Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah yang dinyatakan, dihasilkan dalam istilah seperti unit, rangkaian aktivitas yang diselesaikan kuantitas bisa mencakup banyak hal. Misalnya, jumlah siswa, jumlah produk, jumlah pekerja, dan lain sebagainya. Selain itu, kuantitas juga sering dibandingkan dengan kualitas

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu hingga hasil output yang maksimal dan konsep yang menekankan pada kesesuaian produk atau jasa dengan persyaratan yang telah ditetapkan

4. Efektifitas

Memaksimalkan pemakaian sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dengan maksud meningkatkan hasil tercapainya tujuan dan kegiatan atau tindakan mampu menghasilkan keluaran atau dampak yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

5. Kemandirian

Tingkatan seorang karyawan yang mampu melaksanakan fungsi kerja sebaik-baiknya dengan komitmen yang bisa dipertanggungjawabkan pada perusahaan.

2.2 *Work Life Balance*

2.2.1 *Pengertian Work Life Balance*

Menurut Arifin & Muharto (2022), *Work Life Balance* merupakan keadaan seimbang atas pengelolaan aktivitas dalam kehidupan tanpa mengabaikan tanggung jawabnya di tempat kerja dan semua aspek kehidupan pribadinya. Peran utama *Work Life Balance* adalah menciptakan keseimbangan dalam pekerjaan, yang diharapkan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya untuk bekerja, tetapi juga menikmati kehidupan pribadinya. *Work life balance* juga melibatkan pencapaian kepuasan pengalaman hidup individu dan memerlukan energi serta komitmen pribadi untuk menjaga keseimbangan peran di antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lingga (2020). Dan sejalan dengan yang dikemukakan oleh Safitri & Frianto (2021) menggambarkan *Work-Life Balance* sebagai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi.

Berdasarkan dari ketiga ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk mengatur peran dan tanggung jawab di tempat kerja, keluarga, dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga semua kewajiban dapat terpenuhi tanpa mengorbankan Kesehatan fisik maupun mental.

2.2.2 *Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Life Balance*

Menurut Vyas & Shrivastava (2017) faktor-faktor yang memengaruhi *Work Life Balance* terdapat 4 bagian yaitu :

1. Dukungan pribadi

Dukungan dari keluarga, teman, dan pasangan sangat penting dalam membantu individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan ini dapat berupa bantuan dalam mengurus rumah tangga, memberikan semangat, atau sekadar menjadi pendengar yang baik.

2. Dukungan organisasi

Kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja kehidupan, seperti fleksibilitas waktu kerja, program pengasuhan anak, atau fasilitas olahraga, sangat berpengaruh dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan.

3. Pekerjaan

Kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta adanya peluang untuk pengembangan karir, dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berkontribusi pada keseimbangan kerja-kehidupan.

4. Strategi koping

Kemampuan individu dalam mengelola stres dan konflik merupakan faktor penting dalam mencapai keseimbangan. Strategi koping yang efektif dapat membantu individu menghadapi tantangan di tempat kerja dan kehidupan pribadi.

2.2.3 Indikator *Work Life Balance*

Indikator *Work Life Balance* dalam penelitian Dua & Hyronimus, (2020) terdapat tiga yaitu:

1. Keseimbangan waktu

merujuk pada alokasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mampu membagi waktunya secara proporsional untuk tugas-tugas kerja dan juga kegiatan di luar kerja, seperti rekreasi, keluarga, atau hobi.

2. Keseimbangan keterikatan

merupakan keadaan di mana tidak ada keterikatan atau asosiasi antara lokus gen. Ini berarti frekuensi haplotipe dalam populasi sama dengan yang diharapkan jika gen pada lokus tersebut digabungkan secara acak.

3. Keseimbangan kepuasan

kondisi di mana seseorang merasa puas dan nyaman dalam menjalani aktivitas pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dan mampu menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab di berbagai aspek hidupnya, sehingga merasa puas dan tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Shofwani & Hariyadi, (2019) Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disiplin kerja seorang

karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, selama jam kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Caissar *et al.*, 2022). Menurut Pratiwi *et al.*, (2023) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja sangat bermanfaat untuk kepentingan organisasi dan karyawan; bagi organisasi, disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran tugas untuk memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, suasana yang menyenangkan dicapai untuk meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Jufrizen (2021) diantaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Faktor sistem penghargaan

Sistem penghargaan (*Reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi.

3. Faktor kemampuan

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Keadilan

4. Faktor balas jasa

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan atas jasanya karena telah melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

5. Faktor keadilan

Keadilan ialah memberikan hak kepada yang berhak menerimanya dan mencakup sikap moral yang rela memberikan atau mengeluarkan sesuatu yang memang pantas diberikan, dengan memperhatikan hak-hak yang bersangkutan

6. Faktor pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan

7. Faktor sanksi hukuman

Sanksi hukuman adalah hukuman atas pelanggaran disiplin kerja dan/kode etik yang dilakukan karyawan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, skorsing dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang bersangkutan, serta pengakhiran hubungan kerja apabila karyawan sudah tidak bisa dibina.

8. Faktor hubungan kemanusiaan

Hubungan antar manusia (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lijan Sinambela, (2021) memaparkan dimensi dan indikator Disiplin Kerja sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran

merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Dengan indikator yaitu : kehadiran karyawan tepat waktu dan absensi

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dengan indikator tingkat kewaspadaan sebagai berikut : Ketelitian dan perhitungan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dengan indikator ketaatan pada standar kerja sebagai berikut : Mentaati pedoman kerja, dan tanggung jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut :

Kepatuhan dan kelancaran

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Dengan indikator etika kerja sebagai berikut : Suasana harmonis, dan saling menghargai

2.3.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Alam, (2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono, (2023) penelitian terdahulu yang terdapat dalam landasan teori merupakan seperangkat konstruk atau konsep, definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.

Secara lebih rinci dapat dilihat dari tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti/tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Lumonon (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.	X ₁ : <i>Work Life Balance</i> X ₂ : Kesehatan kerja X ₃ : Beban kerja Y: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan <i>Work Life Balance</i> , kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Kharie (2021)	analisis jabatan, Disiplin Kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	X ₁ : Disiplin kerja X ₂ : Beban kerja Y: Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja
3	Melinda (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado.	X ₁ : Disiplin kerja X ₂ : Kualitas kehidupan kerja Y: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado
4	Ganapathi (2023)	Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Biofarma Persero	X ₁ : <i>Work life balance</i> Y: Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

NO	Peneliti/tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
5	Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021) (Ummah, 2019)	Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Fasilitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja (Y).	Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Nadapdap & Harahap, 2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan	X_1 : <i>Work life balance</i> X_2 : lingkungan kerja X_3 : Kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan	<i>Work Life Balance</i> lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di Klinik Pratama Istimedika
7	Adi Robith Setiana, Bambang Kurnia Nugraha dan Ipan Feriyana (2022)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Sindangherang Kecamatan Panumbangan	X_1 : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan	Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa
8	Ni Wayan Sri Pradnyani dan Agoes Ganesba Rahyuda (2022)	Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja karyawan	Stres kerja (X_1), <i>work life balance</i> (X_2), kompetensi (X_3) dan Kinerja karyawan (Y)	Work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Pulze Pulung Puryana dan Teguh Aji Ramdani (2020)	Pengaruh work-life balance dan work capability terhadap kinerja karyawan pada PT Bakti Adikarya Sejahtera	balance (X_1), work capability (X_2) dan Kinerja (Y)	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bakti Adikarya Sejahtera.
10	Shinta Windika Putri dan Agus Frianto (2023)	Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan	Work-life balance (X_1), Kinerja (Y)	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Shirmohammadi <i>et al.</i> , (2022)	Remote work and work-life balance: Lessons learned from the Covid-19 pandemic and suggestions for employee performance	Remote work (X_1) work-life balance (X_2)	Research results show that work life balance has a positive effect on employee performance

NO	Peneliti/tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
12	Indonesia (Revision, 2023)	The Imfluence of Compesation, Training Competence and Work Discioline on Employee Perfomance PT. Luas retail Indonesia	Compesation (X ₁), , Training Competence(X ₂), and Work Discipline (X ₃) Employee Performance (Y)	The research results show that compensation, competency training and work discipline have a positive effect on employee performance.

2.5 Pengaruh Antar ariabel

2.5.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Arifin & Muharto, (2022), *Work Life Balance* merupakan suatu metode yang biasa di pakai dalam mengurangi konflik yang disebabkan oleh faktor psikologis seperti ketidakseimbangan dalam peran ganda serta berkontribusi terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Savović & Babić (2021) Rumawas et al. (2019), dan Weerakkod (2017) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan peningkatan *Work Life Balance* berimplikasi pada meningkatnya kinerja pada karyawan.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan (Cahyo Tri Anggoro1 & D. W, 2022) . Penelitian Vallenia *et al*, (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Sosro Rancaekek” ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut temuan penelitian ini, disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Lestari & Afifah, (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

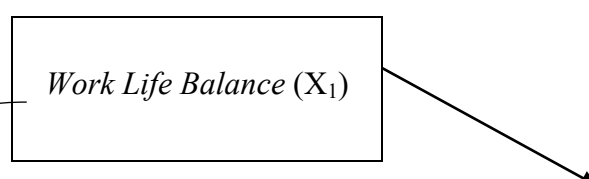
2.5.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

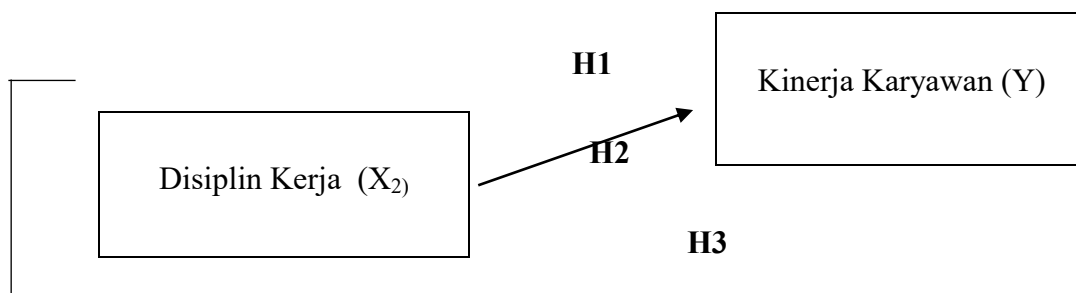
Karyawan

Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan meskipun dengan tingkat hubungan rendah Shahara & Rahmawati (2021) begitu juga dengan disiplin kerja, Disiplin Kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan disiplin mampu menciptakan efektivitas terhadap pekerjaan, pekerjaan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan dari pihak pimpinan. Sehingga kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan merupakan suatu bentuk dari kematangan psikologi menimbulkan hal yang baik dengan menaati peraturan yang berlaku sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Novry Ruddy Rehatta *et al.*, 2023.)

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut sugiyono, (2019) kerangka konseptual merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting. berdasarkan hal ini maka kerangka konseptual yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut :





Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Hardani *et al.*, (2020), Hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1:** *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung
- H2 :** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung
- H3 :** *Work Life Balance* dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara objektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono, 2023).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung yang beralamat di Kec.Tandun, Kab.Rokan Hulu, Prov.Riau.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2025 – Desember 2025.

Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian :

Tabel 3.1
Rencana waktu penelitian

No	Jenis Kegiatan	2025								2026		
		Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan Judul											
2	Penyelesaian Proposal											
3	Revisi Proposal											
4	Seminar Proposal											
5	Penelitian											
6	Seminar Hasil											
7	Revisi Seminar Hasil											
8	Sidang Meja Hijau											

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2023) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung bagian kantor sebanyak 621 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2023) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti.. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria kriteria tertentu. Adapun kriteria yang digunakan untuk pemilihan sampel adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang bekerja di divisi Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Karyawan yang bekerja di divisi Akuntansi dan Keuangan

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* yang diuraikan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N= Jumlah populasi

e²= Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*), 10% (0,10)

Dengan menggunakan rumus diatas, maka jumlah sampel penelitiandapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{621}{1+(621 \times 0,01^2)}$$

$$n = 86$$

$$n = 86$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin diatas maka dapat diketahui bahwa pengambilan sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang karyawan yang bekerja di divisi Sumber Daya Manusia (SDM) serta divisi Akuntansi dan keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung.

3.4 Definisi Operasional

Menurut Nurdin *et al.* (2024) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

N o	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	<i>Work Life Balance</i> (X ₁)	Menurut Arifin & Muharto (2022), <i>Work Life Balance</i> merupakan keadaan seimbang atas pengelolaan aktivitas dalam kehidupan tanpa mengabaikan tanggung jawabnya di tempat kerja dan semua aspek kehidupan pribadinya	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterikatan 3. Keseimbangan kepuasan Arifin & Muharto (2022)	<i>Likert</i>
2.	Disiplin Kerja	Menurut Saputra &	1. Tingkat	<i>Likert</i>

	(X2)	Mahaputra, (2022) disiplin kerja adalah Kemampuan bekerja berdasarkan aturan yang berlaku dan Disiplin kerja juga dijadikan sebagai alat untuk berkomunikasi antara manajer perusahaan dengan pegawai untuk memotivasi dan menumbuhkan kesadaran akan kepatuhan terhadap kebijakan dan ketentuan yang ada	kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Saputra & Mahaputra, (2022)	
3.	Kinerja karyawan (Y)	Menurut Bataineh (2019), kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan output tersebut dapat menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Bataineh (2019)	<i>Likert</i>

3.5 Skala Pengukuran Data

Menurut Sugiyono, (2023:34) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social.

Tabel 3.3
Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

sumber : (Sugiyono,2023)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Jenis dan sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2020:104) Data adalah fakta empiris yang telah dikumpulkan oleh peneliti untuk memecahkan masalah dan menjawab berbagai pertanyaan peneliti.

3.7.2 Sumber Data

berdasarkan sumber data dan masalah yang diteliti, maka peneliti menggunakan jenis data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020:104) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer adalah data berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang dijadikan sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara kepada responden pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei Tapung bagian kantor

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional.

3.8 Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2020:175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor

totalnya. Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepada 30 Responden

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected-item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Work Life Balance (X₁)	WLB1	0,746	0,361	Valid
	WLB2	0,850	0,361	Valid
	WLB3	0,815	0,361	Valid
	WLB4	0,903	0,361	Valid
	WLB5	0,903	0,361	Valid
	WLB6	0,815	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	DK1	0,719	0,361	Valid
	DK2	0,779	0,361	Valid
	DK3	0,808	0,361	Valid
	DK4	0,900	0,361	Valid
	DK5	0,884	0,361	Valid
	DK6	0,813	0,361	Valid
	DK7	0,766	0,361	Valid
	DK8	0,827	0,361	Valid
	DK9	0,849	0,361	Valid
	DK10	0,766	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,705	0,361	Valid
	KK2	0,715	0,361	Valid
	KK3	0,700	0,361	Valid
	KK4	0,713	0,361	Valid
	KK5	0,850	0,361	Valid
	KK6	0,840	0,361	Valid
	KK7	0,819	0,361	Valid
	KK8	0,723	0,361	Valid
	KK9	0,784	0,361	Valid
	KK10	0,840	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2026 (data diolah) Berdasarkan Tabel 3.4 uji validitas yang dilakukan, setiap butir pernyataan r hitung $> r$ tabel 0,361, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023:45) Uji reliabilitas adalah suatu angka indeks

yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk mencari tahu sampai sejauh mana konsentrasi alat ukur yang digunakan, sehingga bila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama dengan teknik yang sama walaupun waktunya berbeda maka hasil yang di peroleh sama . Uji reliabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya dan diandalkan. . Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6 maka, dinyatakan reliabel atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,6 maka, dinyatakan tidak reliabel atau tidak valid.

Instrumen	<i>Cronbach's Alpa</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0, 913	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja	0, 935	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	0, 923	<i>Reliabel</i>

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepada 30 Responden

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) (Sugiyono,2023). Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji mengenai ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Gunawan, (2020) Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi

normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Terdapat beberapa metode dalam uji normalitas yaitu

1. Uji kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah tes non-parametrik yang digunakan untuk melihat perbedaan distribusi pada dua sampel yang berbeda. Tes ini dapat digunakan untuk menguji apakah data yang diuji mengikuti distribusi normal atau tidak, serta untuk membandingkan distribusi dua sampel independen (Gama,2021)

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

2. Histogram

Uji histogram adalah salah satu cara untuk menguji normalitas data dengan menggunakan grafik. Grafik histogram menampilkan distribusi frekuensi dari suatu variabel numerik, dengan setiap bar (batang) pada histogram mencakup rentang nilai yang sama. Jika data yang dianalisis memiliki distribusi normal, maka grafik histogramnya akan membentuk lonceng (*bell-shaped*) dan tidak condong ke kiri atau ke kanan

3. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan yaitu :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi maka dilakukan dengan melihat nilai toleransi 0,1 dan sebaliknya, sebab *Variance inflasi factor* (VIF) <10 menunjukkan jika data tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

menurut Mardiatmoko (2020) adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak memiliki heteroskedastisitas, dengan munculnya hal tersebut menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien di dalam sampel yang besar atau sampel yang kecil. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titiknya tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika terdapat pola beraturan maka telah terjadi heteroskedastisitas.

3.9.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu, *Work life balance* (X1), Disiplin kerja (X2), terhadap Kinerja karyawan (Y).

Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- a = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi dari *Work Life Balance*
- β_2 = Koefisien regresi dari Disiplin kerja
- X_1 = Variabel bebas (*Work Life Balance*)
- X_2 = Variabel bebas (Disiplin kerja)
- e = Standart eror (tingkatan kesalahan) yaitu 0,5

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono, (2020) Uji t adalah untuk mengetahui masing-masing sumbangan variable terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) maka dilakukan uji signifikan dengan kesalahan $\alpha = 5\%$

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

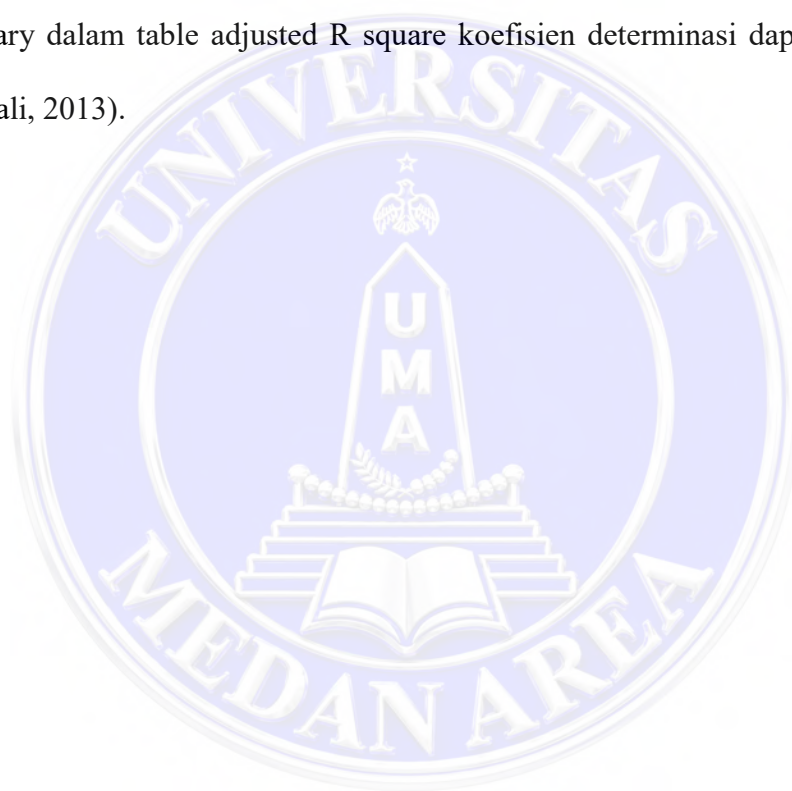
Uji F bertujuan untuk mengetahui mengetahui model dalam penelitian benar atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu dengan menggunakan angka probabilitas signifikan (Ghozali, 2013).Yaitu sebagai berikut :

1. Apabila probabilitas signifikan $>0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 2. Apabila probabilitas signifikan $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- artinya model penelitian

3. Apabila $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur secara simultan seberapa besar kontribusi yang diberikan variable independen terhadap variable dependen dengan cara melihat nilai *Adjusted R^2 Square*. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Kemampuan variable independen dalam menjelaskan variable dependen akan sangat terbatas jika nilai R^2 kecil. Pada table summary dalam table adjusted R^2 square koefisien determinasi dapat dilihat dari (Ghozali, 2013).



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work life balance* Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. (H1 Diterima)
2. Disiplin Kerja Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. (H2 Diterima)
3. *Work life balance* dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. (H3 Diterima)

5.2 Saran

Penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masi memiliki keterbatasan, oleh karena itu terdapat beberapa saran yang perlu dikemukakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, anantara lain.

1. *Work Life Balance* memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai beta 0,339. Nilai ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan.

Pengaruh signifikan tersebut terjadi karena *Work Life Balance* yang baik mampu mengurangi stres dan kelelahan kerja, meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, dan menjaga kondisi fisik maupun mental karyawan tetap stabil. Selain itu, keseimbangan hidup–kerja juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif sehingga karyawan dapat bekerja secara fokus, produktif, dan konsisten dalam mencapai target kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan *Work Life Balance* karyawan, seperti menerapkan pengaturan jam kerja yang fleksibel, menyediakan beban kerja yang proporsional, serta memastikan waktu istirahat yang memadai. Perusahaan juga dapat mengembangkan program kesejahteraan karyawan, memperkuat dukungan dari pimpinan, serta mendorong batasan kerja yang sehat untuk menghindari beban kerja berlebihan. Upaya-upaya tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan keseimbangan hidup–kerja dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

2. Disiplin juga merupakan faktor yang paling memberikan pengaruh paling besar terhadap Kinerja karyawan dengan nilai beta 0,585. Nilai beta yang tinggi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan. Pengaruh signifikan ini muncul karena disiplin berkaitan langsung dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, fokus, dan

dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian target organisasi. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk mempertegas penerapan aturan kedisiplinan, termasuk pengawasan yang lebih konsisten terhadap absensi dan ketepatan waktu. Perusahaan juga perlu menerapkan sistem reward and punishment yang adil untuk mendorong perilaku disiplin, serta memberikan pelatihan atau pembinaan bagi karyawan yang memiliki tingkat disiplin rendah. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, transparan, dan terstruktur akan membantu membangun budaya disiplin yang berkelanjutan. Upaya ini diharapkan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau faktor lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai departemen atau cabang organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas (2024. (n.d.). Rekayasa Sosial Win Win Solution Antar Stakeholders Pada Revitalisasi Pasar Lubuk Buaya Kota Padang. *Vol. 2 No. 1 (2024): JAPan : Jurnal Administrasi dan Pemerintahan* .
- Alam, 2020. (n.d.). Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PD. Alam Aneka Aroma Sukabumi. *Jurnal Ekonomak ;Vol 6 No 1 (2020)*.
- Alfifto 2024. (n.d.). *STATISTIKA PENELITIAN : KONSEP DAN KASUS* ISBN: 9786238183708. Medan: UMA Press.
- Almansyah *et al.*, 2023. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SEMEN INDONESIA UNIT TONASA DI KABUPATEN PANGKEP. *MANAJEMEN DEWANTARA 7(2):12-20;March 2023*.
- Almansyah Rundu Wonua *et al.* 2023. (n.d.). PENGARUH BRAND COMMUNITY DAN CUSTOMER ENGAGEMENT TERHADAP LOYALITAS MEREK PADA PENGGUNA MOBIL HONDA BRIO DI KOLAKA. *Jurnal Akuntansi Kompetif, ISSN:2622-5379. Vol. 8, No. 3, September 2026* .
- Arifin & Muharto (2022. (n.d.). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan. *EDUNOMIKA ; Vol. 8 No. 1 (2024)*.
- Arifin & Muharto,2022. (n.d.). EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/11228>.
- Arifin dan Muharto, (2022. (n.d.). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis ISSN 1979-4800 E-ISSN 2580-8451 ;Cited by 134 — 3715 (1) (2022) 37-46*.
- Arifudin (2021. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 6, No. 1, Maret 2023: 44 - 58*.
- Betaineh (2019. (n.d.). PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Cahyo Tri Anggoro1 & D. W, 2022. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. <https://doi.org/10.53625/jemba.v1i1.1259>.
- Caissar *et al.*, 2022. (n.d.). Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management ; Vol 4, No 3 (2021)*.

- Dina, 2018. (n.d.). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding of The 14th University Research Colloquium 2021: Bidang Ekonomi dan Bisnis* .
- Dua & Hyronimus, 2020. (n.d.). PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA ENDE. : *JMBI UNSRAT Volume 7 Nomor 2 ; Vol. 7 No. 2 (2020)*.
- Gama, 2021. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi*. IBT Pelita Indonesia Library.
- Ganapathi & Gilang, (2020. (n.d.). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies; Vol. 1 No. 1 (2021):*.
- Ghozali, 2013. (n.d.). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. . Semarang: : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, 2020. (n.d.). Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian. <https://scholar.google.com/citations?user=gE8YwGoAAAAJ&hl=en>.
- Hardani *et al.*, (2020. (n.d.). PENGARUH KODE ETIK PERUSAHAAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LEON TESTING AND CONSULTANCY INDONESIA CABANG MEDAN. *JURNAL BISNIS CORPORATE : VOL. 8 NO. 2 DESEMBER 2023*.
- Jufrizen (2021. (n.d.). PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JAP; Vol. 23 No. 1 (2022): JAP : Vol. 23, No. 1, Februari 2022 - Juli 2022 /*.
- Kembuan *et al.* 2021. (n.d.). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO. *JE. Vol 9 No 3 (2021) ; Vol. 9 No. 3 (2021)*.
- Lestari & Afifah, (2021. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 3 No 02 (2020):* .
- Lijan Sinambela, (2021:65. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BANDUNG*.
- Lingga (2020. (n.d.). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual 8(1):80-98. DOI:10.24176 ; July 2023*.
- Maifanda dan Slamet, (2019. (n.d.). PENGARUH GAJI, JAM KERJA FLEKSIBEL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI KOTA BATAM. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING; Vol. 3 No. 1 (2019):*.
- Mangkunegara 2022. (n.d.). PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP. *Jurnal EMBA; Vol. 10 No. 4. November 2022, Hal. 1417-1435*.

- maryanti & Kusuma yuda, (2021. (n.d.). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK PROVISIONING PT TELKOM AKSES SINGARAJA. <https://repo.undiksha.ac.id/view/subjects/HB.html>.
- Novry Ruddy Rehatta *et al.*, 2023. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokrasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Amans. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Volume 2, No. 01, September Tahun 2023*.
- Nurchaya & Sary (2022. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia bag. Surakarta. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php>.
- Nurdin *et al.* 2024. (n.d.). Memahami Isu Gender dan Ketidaksetaraan Gender di Indonesia Pasca Era Reformasi: Perspektif Pembangunan. *JIGE 5 (1) (2024) 332-343*; ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige.
- Pratiwi *et al.*, (2023. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI BANDAR LAMPUNG. *JAID E-ISSN : 2808-7135*.
- Rumawas *et al.* (2019. (n.d.). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/22044>.
- Safitri & Frianto (2021. (n.d.). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance Dan Burnout . *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research; Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 9420-9427*.
- Sandy dan Satria, 2020. (n.d.). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin; Vol.3, No.11, Oktober 2024*.
- Savović & Babić (2021. (n.d.). The Importance Of Work Life Balance To Improve Work Satisfaction. https://www.researchgate.net/publication/342651627_The_Importance_Of_Work_Life_Balance_To_Improve_Work_Satisfaction.
- Shahara & Rahmawati (2021. (n.d.). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *ISSN 2303-1174*.
- Shofwani & Hariyadi, 2019. (n.d.). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS. *Jurnal STIE Semarang ;Vol 11 No 1 (2019): VOLUME 11 NOMOR 1 EDISI FEBRUARI 2019*.
- Sugiyono (2020:104. (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono (2023:45. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono(2020:175. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono, 2023. (n.d.). ; *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2023:34. (n.d.). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*" atau "*Metode Penelitian Pendidikan*". Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono,2020. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF,. KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafrina, (2021. (n.d.). PERAN PENGASUHAN AYAH TERHADAP KEMANDIRIAN ANAK USIA DINI. [http: jurnal.fkip-uwgm.ac.id](http://jurnal.fkip-uwgm.ac.id).
- Vallenia *et al.* (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen (JEM)* ;Vol 6 No 2 (2020):.
- Vyas & Shrivastava (2017. (n.d.). The Influence of Work Life Balance on the Work Satisfaction of Millenial Doctors. *Jurnal Sosial Sains* 2(3):419-425;March 2022.
- Weerakkod (2017. (n.d.). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):951-962.
- Widyastuti dan Tajuddin Pogo (2022. (n.d.). Effect of Human Capital, Work Engagement, Work-Life. Balance on Work Productivity through Work Discipline in PT Widodo Makmur. *Scholars Bulletin Abbreviated Key Title: Sch Bull ISSN 2412-9771 (Print) |ISSN 2412-897X (Online)*.
- Wismawati *et al.* (2024). Pengaruh Self-. Efficacy,. Pengembangan. Karier, dan Disiplin. Kerja terhadap. Kinerja Karyawan pada PT Miniso. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*;E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891;Volume 10 (6) Desember Tahun 2024, Hal 3170-3185.
- Wulandari & Hadi 2021. (n.d.). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel . *eCo-Fin: Economics and Financial*;Vol.7, No.2, Juni 2026.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL III
KEBUN SEI TAPUNG**

Kepada Yth

Bapak/ibu Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III kebun sei tapung
Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada program studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Penulis atas nama
Fransiscus Nababan sedang melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III kebun sei tapung**”. Dalam
pengisian kuesioner bapak/ibu diminta untuk mengisi pernyataan yang telah
disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang
sesuai. Data pribadi bapak/ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga bapak/ibu
dapat memberikan opini secara bebas. Keharahaiaan informasi yang penulis
peroleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan
untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka penulis sangat mengharapkan
kesediaan bapak/ibu unyuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban
kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban bapak/ibu merupakan kontribusi
yang berharga baik bagi penulis dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk
memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik,
penulis mengucapkan Terima kasih.

Hormat saya

Fransiscus nababan

228320174

Pada pertanyaan dibawah ini, anda dimohon untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan tersebut dengan keadaan/kondisi yang sebenarnya.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah Pertanyaan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna dari tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia : ☐ 20-29 Tahun
☐ 30-49 Tahun
☐ 50-59 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ a. Pria
☐ b. Wanita
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ SARJANA

☐ DIPLOMA

☐ DOKTOR

☐ MAGISTER

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan/perasaan diri Anda, dengan cara memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS KERJA						
1.	Saya memastikan setiap tugas diselesaikan dengan hasil yang akurat.					
2.	Saya selalu mempertahankan kualitas yang tinggi dalam hasil kerja saya.					
KUANTITAS KERJA						
3.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada target yang ditetapkan.					
4.	Saya mampu mengelola waktu dengan baik sehingga banyak pekerjaan terselesaikan.					
TANGGUNG JAWAB						
5.	Saya memahami dan menjalankan setiap tanggung jawab sesuai dengan standar operasional perusahaan.					
6.	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan, termasuk memperbaiki jika terdapat kesalahan.					
EFEKTIVITAS						
7.	Saya dapat menggunakan sumber daya (waktu, energi, alat) secara efisien.					
8.	Saya mampu mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan dengan baik.					
KEMANDIRIAN						
9.	Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja di tim.					
10.	Saya sering mencari solusi untuk masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain.					

PERNYATAAN VARIABEL *WORK LIFE BALANCE* (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA) (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

KESEIMBANGAN WAKTU						
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya tanpa mengorbankan waktu pribadi saya.					
2.	Saya jarang merasa harus bekerja lembur sehingga mengurangi waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi.					
KESEIMBANGAN KETERLIBATAN						
3.	Saya merasa mampu untuk memberikan perhatian yang cukup baik pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi saya.					
4.	Saya dapat menjaga keseimbangan keterlibatan antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas sosial atau rekreasi.					
KESEIMBANGAN KEPUASAN						
5.	Saya merasa puas dengan waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					
6.	Saya merasa pekerjaan saya tidak mengurangi kualitas hubungan saya dengan orang-orang terdekat.					

PERNYATAAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
TINGKAT KEHADIRAN						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja					
2.	Saya jarang mengambil cuti atau izin tanpa alasan yang jelas					
TINGKAT KEWASPADAAN						
3.	Saya tetap fokus selama menjalankan tugas atau pekerjaan.					
4.	Saya sigap dalam menghadapi situasi darurat atau tidak terduga di tempat kerja					
KETAATAN PADA STANDAR KERJA						
5.	Saya mengikuti prosedur kerja sesuai SOP yang berlaku					
6.	Saya mematuhi semua instruksi teknis dalam pelaksanaan tugas					
KETAATAN PADA PERATURAN KERJA						
7.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja					
8.	Saya memahami dan menerapkan semua tata tertib kerja dengan konsisten					
ETIKA KERJA						
9.	Saya bersikap jujur dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas					
10.	Saya menghormati atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Sampel Responden

Work Life Balance

<i>Work Life Balance</i>

No	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	Total
1.	5	5	5	5	5	5	30
2.	4	4	4	4	4	4	24
3.	5	4	5	4	3	3	24
4.	3	4	5	4	3	3	22
5.	3	4	4	4	3	3	21
6.	4	5	5	4	3	3	24
7.	3	2	3	3	3	3	17
8.	3	3	3	3	3	4	19
9.	3	4	3	3	3	4	20
10.	4	4	3	4	4	4	23
11.	2	2	2	2	2	2	12
12.	5	5	5	5	5	5	30
13.	5	5	5	5	5	5	30
14.	4	4	4	4	3	4	23
15.	2	2	2	2	2	2	12
16.	2	3	5	3	1	2	16
17.	3	3	3	2	3	1	15
18.	2	3	4	3	4	4	20
19.	5	4	4	5	4	4	26
20.	5	4	5	4	5	4	27
21.	5	4	4	4	5	5	27
22.	4	5	4	3	4	5	25
23.	5	5	4	3	4	4	25
24.	5	5	5	5	5	4	29
25.	4	4	3	5	4	3	23
26.	5	2	5	5	4	4	25
27.	5	4	4	4	4	4	25
28.	4	5	3	2	5	4	23

29.	5	5	4	4	4	5	27
30.	3	4	4	5	4	3	23
31.	5	4	4	4	3	4	24
32.	5	4	4	5	4	4	26
33.	3	5	4	4	2	4	22
34.	4	4	4	4	3	2	21
35.	4	4	3	3	4	3	21
36.	4	3	3	4	4	5	23
37.	5	4	4	2	3	4	22
38.	3	5	5	4	3	4	24
39.	5	4	5	5	4	4	27
40.	4	4	4	4	4	4	24
41.	5	5	5	5	4	5	29
42.	5	5	4	4	4	4	26
43.	4	5	4	4	5	4	26
44.	4	4	4	4	5	5	26
45.	5	3	2	5	5	5	25
46.	4	5	4	5	4	4	26
47.	2	2	5	5	4	4	22
48.	4	3	3	4	5	5	24
49.	4	4	4	4	4	3	23
50.	4	4	4	5	4	3	24
51.	4	4	4	5	5	4	26
52.	5	5	4	4	3	3	24
53.	5	4	4	4	4	5	26
54.	4	4	4	4	3	4	23
55.	4	4	5	4	5	4	26
56.	5	3	2	2	5	4	21
57.	4	5	4	3	3	4	23

58.	4	3	3	4	4	4	22
59.	4	3	3	4	4	4	22
60.	4	5	5	4	4	5	27
61.	5	4	4	4	5	5	27
62.	4	4	5	5	5	5	28
63.	5	4	4	5	4	4	26
64.	5	5	5	5	5	5	30
65.	4	4	4	4	4	4	24
66.	4	4	4	4	4	4	24
67.	4	4	4	4	4	4	24
68.	4	4	4	4	3	4	23
69.	5	4	4	5	4	4	26
70.	4	4	5	4	4	4	25
71.	5	3	4	4	4	4	24
72.	4	3	3	2	4	4	20
73.	5	4	5	5	4	3	26
74.	5	5	4	4	4	4	26
75.	4	4	4	3	4	4	23
76.	4	5	5	4	4	5	27
77.	5	5	5	5	4	4	28
78.	5	5	5	5	4	4	28
79.	4	4	3	3	4	4	22
80.	5	4	4	4	4	5	26
81.	5	5	4	4	4	4	26
82.	4	4	5	5	5	4	27
83.	5	5	4	4	5	4	27
84.	5	4	4	3	4	1	21
85.	4	4	3	5	4	5	25
86.	5	5	5	5	5	5	30

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja											
No	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK 10	Total
1.	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	45
2.	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
3.	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	44
4.	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	35
5.	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	35
6.	1	2	3	4	4	4	5	4	2	2	31
7.	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	27
8.	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
9.	3	3	5	5	3	3	4	4	5	3	38
10.	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
11.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
15.	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	28
16.	2	3	4	3	3	4	5	2	3	5	34
17.	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	25
18.	3	2	3	4	4	4	4	2	3	3	32
19.	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	41
20.	5	4	5	4	3	3	5	3	5	5	42
21.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
22.	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
23.	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
24.	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
25.	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45

26.	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4	37
27.	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
28.	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	41
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30.	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	39
31.	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	38
32.	3	3	5	5	4	4	3	5	4	4	40
33.	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	41
34.	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	38
35.	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	39
36.	2	3	4	4	4	4	3	2	5	4	35
37.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
38.	4	5	3	4	3	5	3	5	3	4	39
39.	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
42.	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
43.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
44.	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46.	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
47.	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	39
48.	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	42
49.	2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	43
50.	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
51.	3	3	2	3	5	5	4	4	4	4	37
52.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
53.	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
54.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43

55.	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
56.	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	40
57.	3	3	4	4	4	4	3	3	2	5	35
58.	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	41
59.	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
60.	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	35
61.	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
62.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
64.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
65.	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
66.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
67.	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
68.	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	41
69.	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	43
70.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
71.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
72.	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
73.	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
74.	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
75.	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41
76.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
77.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
78.	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	40
79..	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
80.	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	45
81.	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
82.	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	41
83.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41

84.	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	38
85.	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	44
86.	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan											
No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK1
1.	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
2.	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
3.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4.	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	41
5.	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35
6.	3	4	5	4	5	4	3	4	2	4	38
7.	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	27
8.	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
9.	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	35
10.	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
11.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
12.	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14.	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
15.	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	26
16.	5	2	3	4	4	5	2	2	2	3	32
17.	3	3	2	3	2	3	3	1	1	4	25
18.	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	35
19.	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
20.	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
21.	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
22.	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
23.	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	38

24.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
25.	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	44
26.	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	40
27.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
28.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
29.	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	41
30.	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
31.	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	43
32.	4	3	5	2	5	4	3	3	3	3	35
33.	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	44
34.	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	38
35.	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	39
36.	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	31
37.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
38.	3	5	3	3	2	5	4	4	4	5	38
39.	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
40.	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	45
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
42.	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
43.	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45.	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	45
46.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
47.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48.	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	46
49.	4	5	4	4	4	4	2	2	2	5	36
50.	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	37
51.	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	38
52.	4	3	3	2	5	5	4	4	4	4	38

53.	2	3	4	4	5	4	3	3	3	3	34
54.	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
55.	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
56.	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
57.	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37
58.	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	35
59.	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	41
60.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
61.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
62.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
63.	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
64.	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
65.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
66.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68.	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	42
69.	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
70.	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	41
71.	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
72.	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37
73.	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
74.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
76.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
77.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
78.	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	45
79..	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
80.	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
81.	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46

82.	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
83.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
84.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
85.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
86.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Tabulasi Data Responden Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Life Balance*

<i>Work Life Balance</i>							
No	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	Total
1.	4	5	4	4	4	4	25
2.	2	4	4	4	4	4	22
3.	3	3	2	4	4	4	20
4.	4	4	4	4	4	4	24
5.	4	4	4	4	4	5	25
6.	4	4	2	2	2	4	18
7.	4	3	2	2	2	2	15
8.	5	4	4	4	4	4	25
9.	4	4	5	4	4	4	25
10.	5	4	3	5	5	5	27
11.	4	4	3	3	3	4	21
12.	4	4	4	4	4	4	24
13.	4	4	4	4	4	3	23
14.	5	5	4	4	4	4	26
15.	5	5	5	5	5	4	29

16.	1	1	2	2	2	1	9
17.	4	4	4	4	4	4	24
18.	5	4	4	4	4	4	25
19.	5	4	5	5	5	4	28
20.	4	4	4	4	4	4	24
21.	4	5	4	4	4	5	26
22.	4	5	4	5	5	5	28
23.	5	4	4	4	4	4	25
24.	4	4	4	4	4	4	24
25.	3	3	3	3	3	3	18
26.	3	4	3	3	3	4	20
27.	4	4	4	4	4	4	24
28.	4	5	4	4	4	5	26
29.	4	4	4	4	4	4	24
30.	4	4	4	4	4	4	24

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja											
No	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	Total
1.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
2.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4.	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
5.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
6.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
7.	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	41
8.	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
9.	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
10.	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	45

11.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12.	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
13.	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	34
14.	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	43
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16.	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
17.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
18.	1	1	4	4	4	4	4	2	2	4	30
19.	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
20.	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
21.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	12
22.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
23.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25.	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	39
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27.	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	35
28.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30.	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan											
No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK1
1.	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
2.	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	45
3.	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
4.	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	39
5.	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
6.	5	4	4	4	4	2	4	4	5	2	38

7.	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	38
8.	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
9.	4	4	2	4	4	2	2	5	4	2	33
10.	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
11.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
12.	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	45
13.	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
14.	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
15.	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	37
16.	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	37
17.	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
18.	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	42
19.	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
20.	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	36
21.	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
22.	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	45
23.	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
24.	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
25.	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
26.	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	47
27.	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
28.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
29.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 3 : Output Hasil Uji Statistik

Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected-item Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	WLB1	0,746	0,361	Valid
	WLB2	0,850	0,361	Valid
	WLB3	0, 815	0,361	Valid
	WLB4	0, 903	0,361	Valid
	WLB5	0, 903	0,361	Valid
	WLB6	0, 815	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0, 719	0,361	Valid
	DK2	0, 779	0,361	Valid
	DK3	0, 808	0,361	Valid
	DK4	0, 900	0,361	Valid
	DK5	0, 884	0,361	Valid
	DK6	0, 813	0,361	Valid
	DK7	0, 766	0,361	Valid
	DK8	0, 827	0,361	Valid
	DK9	0, 849	0,361	Valid
	DK10	0, 766	0,361	Valid
Kinerja karyawan	KK1	0,705	0,361	Valid
	KK2	0,715	0,361	Valid
	KK3	0,700	0,361	Valid
	KK4	0,713	0,361	Valid
	KK5	0,850	0,361	Valid
	KK6	0,840	0,361	Valid
	KK7	0,819	0,361	Valid
	KK8	0,723	0,361	Valid
	KK9	0,784	0,361	Valid
	KK10	0,840	0,361	Valid

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

Uji Reliabilitas

Instrumen	Cronbach's Alpa	Keterangan
Work Life Balance	0, 913	Reliabel
Disiplin Kerja	0, 935	Reliabel
Kinerja Karyawan	0, 923	Reliabel

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

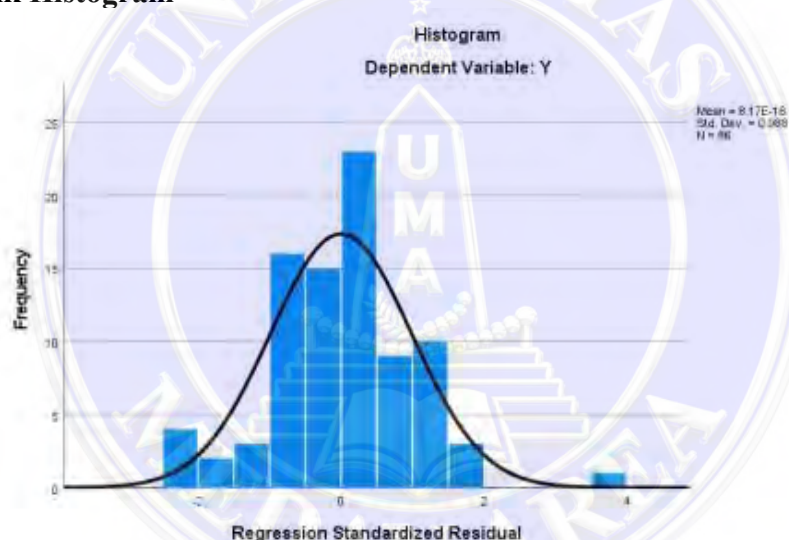
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N			86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.96373514
Most Extreme Differences	Absolute		.078
	Positive		.060
	Negative		-.078
Test Statistic			.078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.212
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.202
		Upper Bound	.223

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

Grafik Histogram



Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

Kurva Normalitas *Probability Plot*



Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

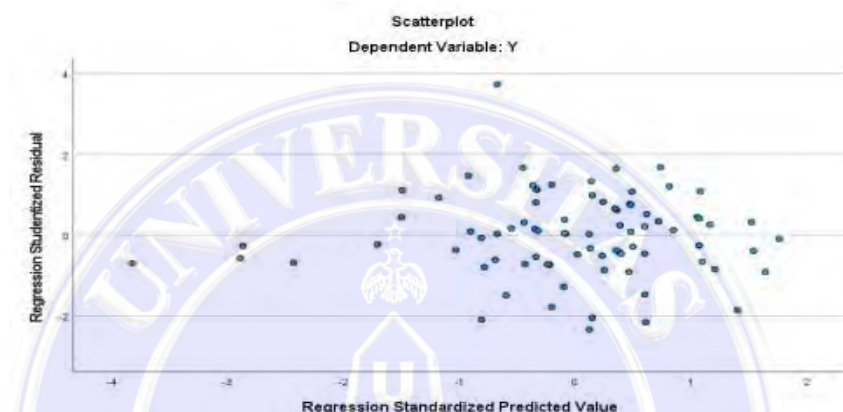
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2.959	2.478		1.194	.236	
	X1	.564	.134	.339	4.196	<.001	.468 2.136
	X2	.608	.084	.585	7.240	<.001	.468 2.136

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.959	2.478		1.194
	X1	.564	.134	.339	4.196
	X2	.608	.084	.585	7.240

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.959	2.478		1.194
	X1	.564	.134	.339	4.196
	X2	.608	.084	.585	7.240

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

Uji Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2196.267	2	1098.134	122.077	<.001 ^b
	Residual	746.617	83	8.995		
	Total	2942.884	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.746	.740	2.999	2.073

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan melalui SPSS 25 (2026)

Lampiran 4 : Surat Riset

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kojan Nomor 1 Medan Estate 55 (061) 7060168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sisinga Nomor 29 / Jalan Sei Selayu Nomor 71 A (061) 43402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomin@uma.ac.id

Medan, 12 November 2025

Nomor : 3623/FEB/01.1/XI/2025
 Lamp. :
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu
**Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV
 Regional III Kebun Sei Tapung**
 di
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama	Fransiscus Nababan
NPM	228320174
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Selubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpinan.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Pengembangan Program Studi Manajemen


MAKELAH EKONOMI POST, M.Si

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL III**

SURAT KETERANGAN
No /SKST/SKET/ /XII/2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adiaman Purba

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Manajer Kebun STA

Alamat : Kebun Sei Tapung

Dengan ini menerangkan bahwa:

NO	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1	Hery Walmen Mahala	228320156	Manajemen
2	Fransiskus Nababan	228320174	Manajemen

Telah selesai melaksanakan riset serta pengambilan data mahasiswa Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan lancar.

Secara keseluruhan proses penelitian yang dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara 4 Regional III Kebun Sei Tapung, menurut laporan Pembimbing seluruh Mahasiswa melaksanakannya dengan semangat dan disiplin.

Oleh karena itu dari Pembimbing lapangan dan juga Penanggung jawab Perusahaan memberikan apresiasi dengan nilai terbaik, kami selaku penerima kegiatan mohon maaf jika pelayanan kami dan juga bimbingan kami yang kurang memuaskan, kami atas nama Manajemen PTPN 4 Regional III Kebun Sei Tapung mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

**PT PERKEBUNAN NUSANTARA 4
REGIONAL III**
Sei Tapung, 08 Desember 2025
Manajer.

Adiaman Purba

Tembusan : Bertinggal

Adaptasi : - Anasir, Kompas, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaborasi

Head Office Gedung Agra Plaza Lt. 8

Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 52 No. 1

Tel. (021) 51119000

Email : ptpn@ptpn.co.id

Regional III's Plantation
K. Rantau No 81 Pekanbaru, 28139
Telp. (081) 88342
Email : ptn3@ptn.co.id

Lampiran 5 : Dokumentasi Saat Riset

