

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT OF COOPERATIVE SERVICES AND SMALL MEDIUM BUSINESS REGIONAL PROVINCE OF NORTH SULAWESI

Oleh:

Claudia Timbuleng¹

Victor P K Lengkong²

Rudie Y Lumantow³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail

¹claudiatimbuleng@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumberdaya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Instansi yang menerapkan manajemen sumberdaya yang baik, dapat menciptakan suatu kondisi yang baik juga antara pegawai dan instansi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, data diperoleh menggunakan skala likert dengan membagikan kuesioner Jumlah populasi sebanyak 73 orang dan jumlah sampel diambil sebanyak 43 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian diketahui bahwa work life balance, beban kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Work life balance secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya instansi bisa lebih memperhatikan dan mengontrol aktifitas pegawai, mempunyai sikap tanggung jawab dengan memberikan perhatian dan motivasi terhadap pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Work Life Balance, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract: Human resources are one of the assets and play an important role in achieving agency goals. Agencies that apply good resource management can also create a good condition between employees and agencies. The purpose of this study was to determine the effect of work life balance, workload and work discipline on employee performance. The method used is associative quantitative, data obtained using a likert scale by distributing questionnaires. The total population is 73 people and the number of samples taken is 43 respondents. Data analysis techniques in this study used path analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the SmartPLS 3.2.9 software program. The research results show that work life balance, workload and work discipline simultaneously have no significant effect on employee performance. Work life balance partially has a negative and significant effect on employee performance, workload has a negative and no significant effect on employee performance, and work discipline has a positive and no significant effect on employee performance. It is better for agencies to pay more attention to and control the activities of employee, have an attitude of responsibility by giving attention and motivation to employees of Cooperative Services and Small Medium Business Regional Province of North Sulawesi.

Keyword: Work Life Balance, Workload, Work Discipline, Performance

Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju, instansi memerlukan sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Sumberdaya yang dibutuhkan, salah satunya adalah sumberdaya manusia yang disebut tenaga kerja atau pegawai. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi instansi agar dapat bertahan di era globalisasi.

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Instansi yang menerapkan manajemen sumberdaya yang baik, dapat menciptakan suatu kondisi antara pegawai dan instansi agar tercipta hubungan yang saling membutuhkan sehingga pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam instansi. Dengan peningkatan kinerja yang baik, maka setiap masalah yang terjadi pada organisasi dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga dapat teratasi dengan baik.

Kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan suatu hal yang penting. Adapun kondisi pekerjaan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara masih tidak seimbang dimana pegawai sering keluar pada saat jam kantor untuk menyelesaikan pekerjaan diluar kantor sehingga mempengaruhi kinerja serta keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan. Work life balance mengacu pada manajemen yang efektif dari beberapa tanggung jawab di tempat kerja, dirumah, dan dalam aspek kehidupan lainnya (Dina, 2018). Terciptanya work-life balance dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikan seseorang betah dan nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat.

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan (Hayati Nasution, Musnadi, & Faisal, 2018). Pembagian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis pegawai tersebut. Ataupun dapat menyebabkan adanya pegawai berkompeten yang mendapatkan beban kerja yang lebih mudah sehingga membuatnya dapat bersantai dengan waktu senggangnya. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam waktu kerja dan dalam menerapkan etika berpakaian dan berperilaku dalam lingkup pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan lingkungan kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang pegawai, maka semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja instansi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedisiplinan yang baik dapat terwujud, misalnya bila para pegawai tersebut datang ke tempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka menghasilkan produktivitas yang maksimal sesuai jam yang telah ditentukan perusahaan dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan dengan semangat yang baik.

Pada praktek yang terjadi di lapangan, fenomena work life balance sulit untuk diterapkan sehari-hari dalam kehidupan pekerjaan. Pembagian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai tersebut. Adanya pegawai berkompeten yang mendapatkan beban kerja yang lebih mudah menyebabkan pegawai dapat bersantai dengan waktu senggangnya. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam waktu kerja dan dalam menerapkan etika berpakaian dan berperilaku dalam lingkup pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian Kharie, Sendow, dan Dotulong (2019) yang memiliki hasil analisis penelitian dengan membuktikan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Dengan latar belakang tersebut diatas peneliti memilih judul **Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Daerah Provinsi Sulawesi Utara.**

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan UKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2002). Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005).

Work Life Balance

Work Life Balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Wijaya Y, 2020). *Work life balance* adalah tentang individu yang memiliki kontrol terhadap kapan, dimana dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini hanya bisa dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma, yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat (Manisha, 2013).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal (Kurnia, 2010). Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2001)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini 2019:89). Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2006).

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021):2) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika (Moeheriono, 2010).

Penelitian Terdahulu

Penelitian (Melinda, Ivonne, & Victor, 2017) Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif dan data dianalisis menggunakan metode Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian

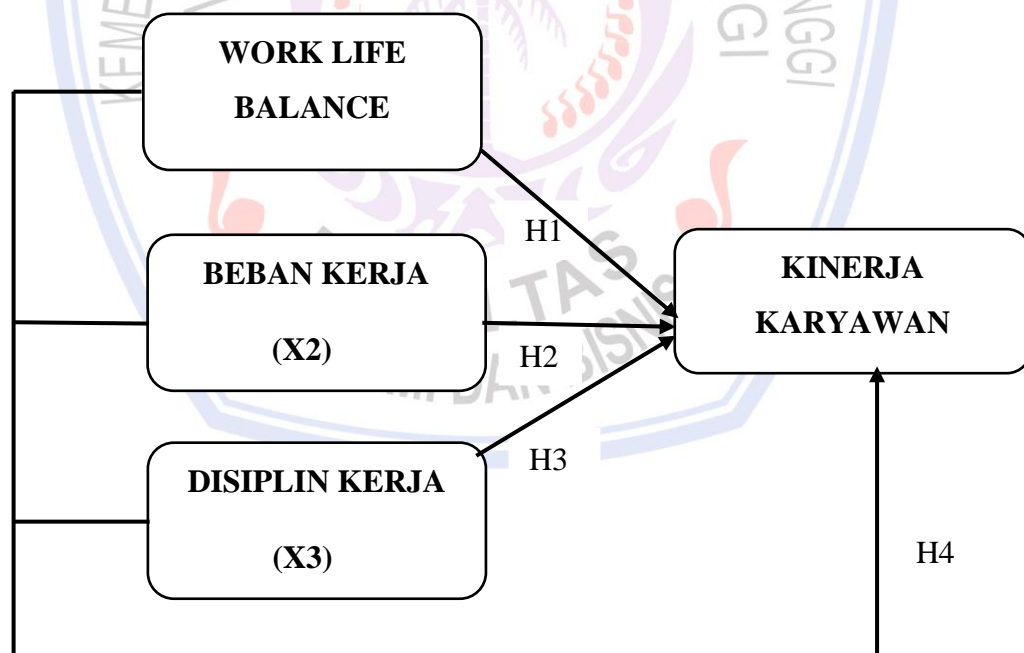
menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado dan hanya Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Kehidupan Kerja memberikan pengaruh secara khusus terhadap Kinerja Karyawan di bank ini.

Penelitian Lumunon, Sendow, dan Uhing (2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel sebanyak 81 responden. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial work life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Kharie, Sendow, dan Dotulong (2019) penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jumlah responden dalam penelitian adalah karyawan sebanyak 75 orang. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian Lumantow, Tewal (2015) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana Variabel motivasi dan Variabel kepuasan kerja dimoderasi oleh masa kerja. Metode yang digunakan Asosiatif dengan teknik Analisis Regresi Linear Berganda dan alat analisis MRA (Moderated Regression Analysis). Populasi penelitian sebanyak 256 orang dengan sampel 100 orang. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian teori, 2021

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian dengan tujuan mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan metode penelitian tersebut peneliti dapat mengetahui pengaruh work life balance, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Ukm Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan pada bulan oktober-november 2021.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 73 orang pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin dengan hasil sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Dan Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik accidental sampling adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan (Sugiyono, 2019), yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data.

Metode Analisis Data

Partial Least Squares merupakan metode analisis yang powerfull dan disebut juga sebagai soft modelling karena meniadakan asumsi-asumsi *Ordinary Least Squares* (OLS) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variable laten.

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2019). Analisis *Partial Least Square* (PLS) bertujuan untuk membantu peneliti mendapatkan variable laten dengan tujuan prediksi (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini dilakukan tiga tahap yaitu:

Outer Model digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian (Abdillah & Jogiyanto, 2009).

Dalam menilai model struktural dengan struktural PLS dapat dilihat dari nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen, apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai R-Square 0,67; 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Chin & Yao, 2014; Ghozali, 2018)

Uji hipotesis dilakukan setelah berbagai evaluasi baik *outer model* ataupun *inner model*. Uji hipotesis ini dilakukan untuk menjelaskan arah hubungan antara variable endogen dan variable eksogen. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96%. Sehingga kriteria penerimaan penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Pada kuisisioner terdapat karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Untuk mendapatkan data tersebut telah dibagikan kuisisioner pada 43 responden dengan pernyataan pada setiap variabel. Adapun uraian tabel masing-masing karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	12	27.9%
Perempuan	31	72.1%
Usia		
20-30 Tahun	7	16.3%
31-40 Tahun	17	39.5%
41-50 Tahun	13	30.2%
51-60 Tahun	6	14.0%
Pendidikan Terakhir		
SMA	4	9.3%
S1	26	60.5%
S2	13	30.2%
Masa Kerja		
1-5 Tahun	7	16.3%
6-10 Tahun	14	32.6%
11-15 Tahun	9	20.9%
16-20 Tahun	6	14.0%
21-25 Tahun	4	9.3%
26-30 Tahun	3	7.0%
TOTAL	43	100%

Sumber: Data primer diolah 2023

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan kriteria jenis kelamin pada Dinas Koperasi dan UMKM Sulawesi Utara lebih banyak atau dominan perempuan. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang atau sebesar 27.9% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau sebesar 72.1% dari total keseluruhan responden.

Usia responden menunjukkan bahwa di Dinas Koperasi dan UMKM provinsi Sulawesi Utara beragam. Responden yang berusia 20 sampai 30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 16.3%, responden yang berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 39.5%, responden yang berusia 41 sampai 50 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 30.2%, selanjutnya responden yang berusia 51 sampai 60 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 14.0%. dilihat secara keseluruhan jumlah responden yang berusia 31 sampai 40 orang lebih dominan.

Responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 4 orang atau sebesar 9.3%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 26 orang atau sebesar 60.5% dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 13 orang atau sebesar 30.2%.

Pada responden dengan masa kerja terbanyak yaitu sekitar 6 sampai 10 tahun yaitu 14 orang selanjutnya responden dengan masa kerja 11 sampai 15 tahun sebanyak 9 orang. Responden dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 7 orang selanjutnya responden dengan masa kerja 16 sampai 20 tahun sebanyak 6 orang. Kemudian responden dengan masa kerja 21 sampai 25 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 9.3% dan masa kerja 26 sampai 30 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7.0%.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran dilakukan agar dapat menentukan spesifikasi hubungan antara variable laten dengan variable manifestnya, pengujian ini meliputi *Convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

Convergent Validity

Convergent Validity merupakan model pengukuran dengan item yang mempunyai nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Indeks pengukuran ini diukur dengan faktor AVE, *composite reliability*, *R square*, *cronbachs alpha*.

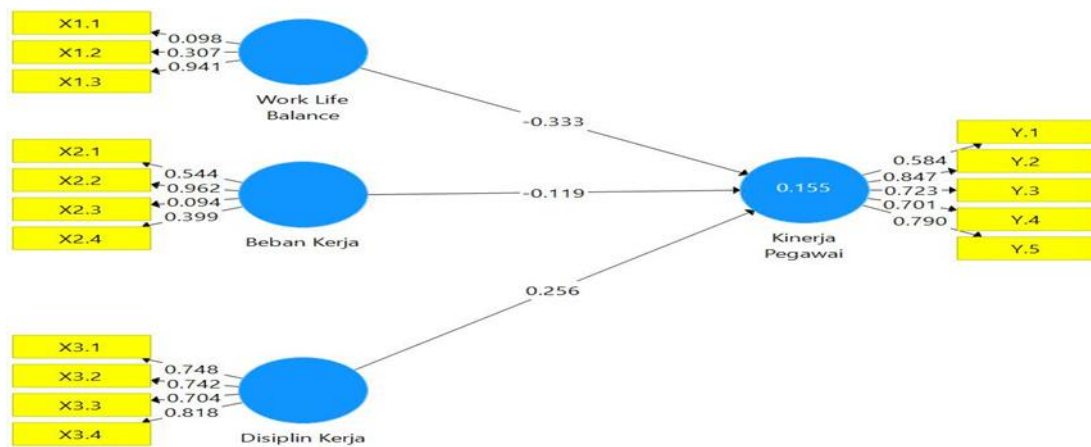
Tabel 2. Convergent Validity

	Composite Reliability	Average Variant Extracted (AVE)
Work Life Balance	0.474	0.330
Beban Kerja	0.605	0.347
Disiplin Kerja	0.840	0.569
Kinerja	0.852	0.539

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Berdasarkan tabel diatas, nilai *composite reliability* variabel disiplin kerja dan kinerja sudah melebihi 0.7. Untuk variable *work life balance* dan beban kerja memiliki nilai di bawah 0.7 dan juga memiliki nilai AVE mendekati 0.5, tetapi belum memenuhi uji validitas dengan batas nilai >0.5 sehingga perlu dilakukan outlier pada beberapa indikator pada variabel sehingga indikator dapat menggambarkan variabel laten.

Output SmartPLS *loading factor* memberikan hasil pada tabel berikut:



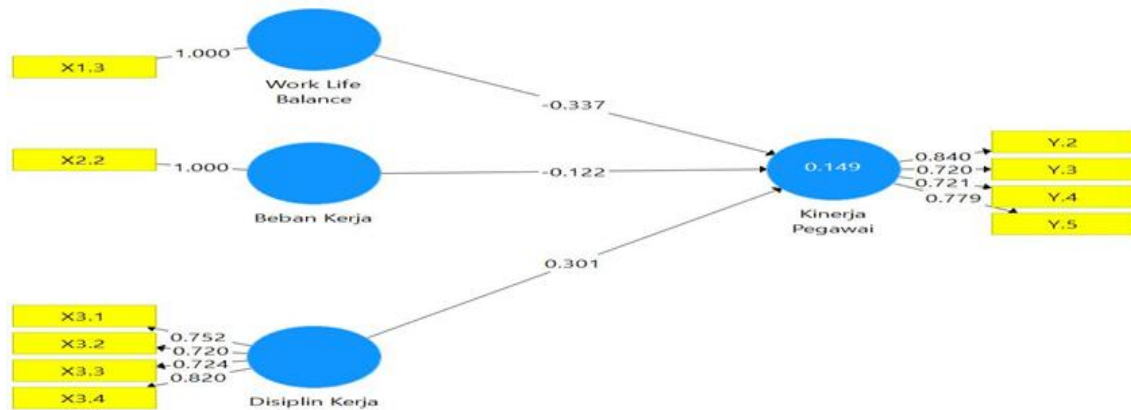
Gambar 2. Hasil Uji Outer Model
Sumber: Output Program SmartPLS 3, 2023

Tabel 3. Nilai Loading Factor

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Work life Balance	X1.1	0.098
	X1.2	0.307
	X1.3	0.941
Beban Kerja	X2.1	0.544
	X2.2	0.962
	X2.3	0.094
	X2.4	0.339
Disiplin Kerja	X3.1	0.748
	X3.2	0.742
	X3.3	0.704
	X3.4	0.818
Kinerja Pegawai	Y1	0.058
	Y2	0.847
	Y3	0.723
	Y4	0.701
	Y5	0.790
	X3.1	0.748
	X3.2	0.742

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3

Pada tabel 3 diatas, indikator X_{1.1}, X_{1.2}, X_{2.1}, X_{2.3}, X_{2.4}, dan Y₁ memiliki *loading factor* <0.7 , berarti indikator tersebut merupakan indikator yang tidak valid untuk mengukur konstraknya dan harus dihapus. Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item-item yang memiliki *loading factor* yang berada dibawah 0.7, dapat dilihat hasil estimasi ulang sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Outer Model setelah Penghapusan

Sumber: Output Program SmartPLS 3, 2023

Berikut hasil dari estimasi ulang penghapusan pertama terhadap seluruh indikator dari variabel *work life balance*, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai:

Tabel 4. Estimasi Ulang Penghapusan Pertama

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Work Life Balance	X1.3	1.000
Beban Kerja	X2.2	1.000
Disiplin Kerja	X1	0.752
	X2	0.720
	X3	0.724
	X4	0.820
Kinerja Pegawai	Y2	0.840
	Y3	0.720
	Y4	0.721
	Y5	0.779

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan hasil estimasi ulang loading factor pada tabel 4 diatas, nilai item yang dihasilkan oleh *work life balance*, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai sudah memenuhi nilai standar convergent validity karena semua faktor bernilai lebih dari 0.7.

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dapat dinilai berdasarkan *cross loading* yang harus menunjukkan nilai indikator lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya.

Tabel 5. Discriminant Validity Atau Cross Loading

Variabel	Work Life Balance	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
X1.3	1.000	0.243	0.408	-0.244
X2.2	0.243	1.000	0.100	-0.174
X3.1	0.328	0.126	0.752	0.108
X3.2	0.247	0.032	0.720	0.121
X3.3	0.368	0.079	0.724	0.105
X3.4	0.299	0.070	0.820	0.119
Y2	-0.096	-0.124	0.309	0.840
Y3	-0.257	-0.124	-0.027	0.720
Y4	-0.288	-0.167	0.011	0.721
Y5	-0.126	-0.116	0.104	0.779

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 5 data *discriminant validity* diatas, nilai diagonal merupakan nilai kuadrat AVE dan nilai di bawah merupakan korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat AVE pada data diatas lebih tinggi dari pada nilai korelasi, jadi dapat disimpulkan model valid karena telah memenuhi *discriminant validity*.

Cara lain untuk mengukur *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE), nilai yang disarankan diatas 0,50. Berikut nilai AVE pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket
Work Life Balance	1.000	Valid
Beban Kerja	1.000	Valid
Disiplin Kerja	0.570	Valid
Kinerja	0.588	Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 6 menunjukan nilai AVE diatas 0,50 untuk semua konstruk. Work life balance memiliki nilai AVE 1.000, beban kerja memiliki nilai AVE 1.000, disiplin kerja memiliki nilai AVE 0.570, dan kinerja memiliki nilai AVE 0.588.

Composite Reliability

Reliabilitas instrument penelitian ini diuji dengan *composite reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0.70 (Ghozali, 2011).

Tabel 7. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Ket
Work Life Balance	1.000	Valid
Beban Kerja	1.000	Valid
Disiplin Kerja	0.841	Valid
Kinerja Pegawai	0.850	Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3, 2023

Pada tabel 7 diatas nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel menunjukan nilai konstruk >0.60. Hasil ini menunjukan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat realinilitas yang tinggi.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model structural (*Inner Model*) dilakukan untuk memastikan model structural yang dibangun robust dan akurat. Penilaian model struktural menggunakan SMartPLS dengan melihat nilai R Square untuk setiap variabel yakni Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai kekuatan dari model struktural. Hasil nilai R Squares dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. R Square

Item	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.149	0.084

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3, 2023

Dari hasil R-Squares pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R-Squares variable kinerja sebesar 0.149. Hal ini berarti variabel *work life balance*, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 14.9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan t-statistik atau t-hitung yang dihasilkan dalam uji *bootstrapping* harus lebih besar dari t-tabel *one tail* yaitu 1.65 untuk standar error sebanyak 5% atau *p value* di bawah 0.05 (Hair *et al.* 2017:320).

Tabel 9. Pengujian Hipotesis 1 (Work Life Balance Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance -> Kinerja	-0.337	-0.297	0.185	1.827	0.034

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel diatas, *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana nilai t-statistik 1.827 (>1.65) dan nilai p value 0.034 (<0.05). Hasil ini juga menunjukan satu arah hubungan negative yang ditunjukkan oleh angka *Original Sample* yaitu sebesar -0.337. Hal ini menunjukkan *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 10. Pengujian Hipotesis 2 (Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja	-0.122	-0.111	0.150	0.817	0.207

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3, 2023

Hasil tabel diatas menunjukan bahwa hubungan antara beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah negatif. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai *Original Sample* di *Bootstrapping* sebesar -0.122. Dari segi signifikansinya, hubungan tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-statistik 0.817 dan juga pada nilai p value nya 0.207. Hal ini menunjukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 11. Pengujian Hipotesis 3 (Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin -> Kinerja	0.301	0.288	0.349	0.862	0.195

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3, 2023

Hasil analisis tabel diatas menunjukan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana nilai t-statistik menunjukan nilai 0,862 dan nilai p value 0.195. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 12. Pengujian Hipotesis 4 (Work Life Balance, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)

Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kinerja Pegawai	0.149	0.298	0.102	1.455	0.073

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan hasil analisis tabel 12 diatas, *work life balance*, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai arah hubungan positif yang dapat dilihat pada original sample (O) yaitu 0.149. Dari segi signifikansinya, *work life balance*, Beban kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana nilai t-statistik 1.455 (<1.65) dan nilai p value 0.073 (>0.05). Hal ini menunjukan bahwa *work life*

balance, beban kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Dijelaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki hasil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini diperlihatkan melalui nilai t-statistik 1.827 (>1.65) dan nilai p value 0.034 (<0.05). Sehingga H_0 ditolak artinya *Worklife Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini juga menunjukkan satu arah hubungan negative yang ditunjukkan oleh angka *Original Sample* yaitu sebesar -0.337. Pegawai beranggapan jika terjadi konflik atau adanya ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi maka akan menurunkan hasil kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Hascaya Ciptaning Herlambang (2019) yang mempunyai hasil *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel beban kerja tidak terdapat pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil dari penelitian diatas yaitu nilai t-statistik 0.817 tidak lebih dari nilai 1.65 dan juga pada nilai p value nya 0.207 sudah melebihi nilai 0.05. Dengan demikian data penelitian ini adalah beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel pada penelitian ini diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Interpretasi penelitian ini adalah semakin tinggi beban kerja akan semakin menurun kinerja pegawai begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rona F Jannah dan Bayu I Pradana (2016) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada tabel 4.20 diatas diperoleh hasil angka t-statistik < 1.65 dengan demikian H_3 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperlihatkan melalui nilai thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.862 lebih kecil dari nilai ttabel dengan tingkat signifikan sebesar $0.195 > 0.05$. Sehingga H_0 diterima artinya Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Hasyim, Maje, Alimah, Priyadi yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kahatex membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa *work life balance*, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R square sebesar 0.149. Hal ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel *work life balance*, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki keterkaitan yang tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hasil dari signifikansinya 0.073, secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil angka t-statistik <1.65 dengan demikian H_4 ditolak

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara parsial variabel *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sulawesi Utara.
2. Secara parsial variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sulawesi Utara.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sulawesi Utara.
4. Secara simultan variabel *work life balance*, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah sebagai berikut:

1. Instansi bisa lebih memperhatikan dan mengontrol segala aktivitas pegawai dan keseimbangan antara pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan agar kinerja pegawai bisa lebih baik.
2. Indikator beban kerja berupa kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Provinsi Sulawesi Utara patut mendapat perhatian dari pihak instansi.
3. Pemimpin instansi harus mempunyai sikap dan tanggung jawab terhadap pegawai misalnya dengan memberikan perhatian, motivasi agar semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang dikerjakan. Selain itu untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pemimpin juga harus memberikan hadiah, kenaikan gaji, atau jabatan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai dapat lebih meningkatkan kinerja dalam instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. (2009). Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM.
- Chairunnisah, R., Silaen, N., Syamsuriansyah, S. (2021). Kinerja Karyawan,. (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- Chin, C. L., & Yao, G. (2014). *Convergent Validity*. Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_573 Diakses pada 18 Mei 2022
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/119> Diakses pada 10 Juni 2021
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hayati Nasution, E., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 2(1), 2018–2123.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150. Diakses pada 20 juni 2021
- Kurnia, A. (2010). *Workshop Workload Analysis Beban Kerja*.
- Lumantow, Tewel, L. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (EMBA)*, 3(1), 717–725. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7546> Diakses pada 20 juni 2021
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410> Diakses pada tanggal 20 juni 2021

- Manisha, P. (2013). *A Comparative Study of Work Life Balance in Various Industrial Sectors in Pune Region*. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Comparative-Study-of-Work-Life-Balance-in-Various-Manisha/7a4cab318c7a99e786835c478842296c20766563?sort=relevance&pdf=true> Diakses pada 17 Januari 2022
- Melinda, R. S., Ivonne, S., & Victor, L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Btpn Tbk Cabang Utama Manado). *Jurnal EMBA*, Vol. 5(No. 2), Hal. 487-498. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15713> Diakses pada 20 Juni 2021
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi: competency based human resource management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia* (II). Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d* (Ed. 1, Cet). Bandung: Alfabeta.
- Wijaya Y. (2020) Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10589> Diakses pada 20 Juni 2021
- Yuli, S. B. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press.

