

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEREKONOMIAN RAKYAT (BPR) BAHTERAMAS KOLAKA, KOLAKA UTARA, DAN BOMBANA

Ahmad¹, Milka Pasulu², Nurdin Latif³

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen – Lembaga Pendidikan Indonesia Makassar
ahmadahmar85@gmail.com, milkapasulu31071962@gmail.com, latifnurdin7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas Kolaka, Kolaka Utara, dan Bombana. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,363 > 0,05). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,004 < 0,05), sedangkan Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,002 < 0,05). Secara simultan, Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,000 < 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT BPR Bahteramas.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam industri perbankan, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, produktivitas, dan daya saing organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja.

Work-Life Balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Motivasi Kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat dan kesungguhan karyawan dalam bekerja. Sementara itu, Disiplin Kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah work-life balance berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas Kolaka, Kolaka Utara dan Bombana?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas Kolaka, Kolaka Utara dan Bombana?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas Kolaka, Kolaka Utara dan Bombana?
4. Apakah work-life balance, Motivasi kerja dan disiplin kerja Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas Kolaka, Kolaka Utara dan Bombana?

HIPOTESIS

- H1 : Diduga bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas Kolaka, Kolaka Utara dan Bombana
- H2 : Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas Kolaka, Kolaka Utara dan Bombana
- H3 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas Kolaka, Kolaka Utara dan Bombana
- H4 : Diduga bahwa *Work-Life Balance*, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas Kolaka, Kolaka Utara dan Bombana

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan PT BPR Bahteramas yang terdiri dari direksi, manajer, account officer, teller, customer service, bagian IT, dan staf lainnya. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Studi Kepustakaan

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25 setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 8,495 + 0,120X_1 + 0,418X_2 + 0,329X_3$$

di mana:

- X_1 = Work-Life Balance
- X_2 = Motivasi Kerja
- X_3 = Disiplin Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki koefisien regresi sebesar 0,120 dengan tingkat signifikansi 0,363. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, hubungan yang ditunjukkan tetap positif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,418 dengan tingkat signifikansi 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,329 dengan tingkat signifikansi 0,002. Temuan ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Simultan Variabel Independen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,874 dengan signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

1. Work-Life Balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas.

4. Work-Life Balance, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Bahteramas.

DAFTAR PUSTAKA

- A Aulia Karerina Setio · 2024 — (*Greenhaus & Powell, 2006*)
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan. Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja.
- Agha, K., Azmi, F.T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job. Satisfaction: An Empirical study. Focusing on Higher Education
- Agustian, P., Fadli, H. M., Faturahman, M. F., & Sunimah. (2024). The influence of work life balance, workload, and burnout on employee performance. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(1), 730–746.
- Arda, Mutia. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap. Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau. Medan
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Arifin, M. Z., Sasana, H., Ekonomi, F., Tidar, U., & Jawab, T. (2022). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 2(6), 49–56.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on. Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 137–159. <https://doi.org/10.26493>
- Clark, S.C.(2000). *Work/family border theory : A new theory of work/family balance*. Human. Relations,
- Danang Sunyoto. 2016. *Metodelogi Penelitian Akuntansi* : Bandung PT. Refika. Aditama.
- DAW Antari · 2013 — *Herzberg, 1959*. The Motivation to Work. New York: John Willey and Sons ... Jakarta: PPM.
- Walgito, B. 1992. *Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta. Ferdinand
- Eithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond work and family: A measure of work/ nonwork interference and enhancement*
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond work and family: A measure of work/ nonwork interference and enhancement*
- Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga

Flippo, Edwin B. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga

Frame P., and Hartog, M., (2003), "From Rhetoric to Reality,

Frame P., and Hartog, M., (2003), "From Rhetoric to Reality,

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family*. Roles. The Academy of Management Review

Hasibuan, Malayu S.P. (Pengarang) ; EDISI, Edisi revisi ; Penerbitan, Jakarta : Bumi Aksara, 2019

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Journal, I. I., & Economics, S. (2025). *No Title*. 8(1), 730–746.

Politika, J. T., Manajemen, P. S., Kepulauan, U. R., Riau, K., Manajemen, P. S., Kepulauan, U. R., Riau, K., Manajemen, P. S., Kepulauan, U. R., & Riau, K. (2022). *Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia*. 6(1), 104–122.

Jurnal dan karya ilmiah yang merujuk pada nama "Sulton" tanpa menunjukkan adanya buku tahun 2017.

keratonnews.co.id ANTARA News Kolaka, Kolaka Utara dan Bombana

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Maslow's Need Hierarchy Theory atau A Theory of Human Motivation, dikemukakan oleh Abraham Maslow tahun 1943

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*, Princeton, NJ: Van Nostrand. Nasution, Mulia. (1994).

Muhamad Fahrudin Yusuf (pengarang) · Daru Tunggal Aji (penyunting) ; Edisi, Cetakan pertama, Februari 2021 ; Penerbitan, Bantul : Pustaka Ilmu, 2021.

MYP Negara · 2022 · — Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019)

Nurhayati, A., & Kunianda, N. R. (2020). *Analisa dan Perancangan Sistem. Informasi Akademik Berbasis Web*

Rincy, V.M. and Panchanatham, N. (2010). Development of A sychometric. Instrument to Measure Work Life Balance. *Continental J. Social*

Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1.*, Salemba Empat. Jakarta. Satriawan

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia

Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241.

<https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>

Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) concluded that Working motivation partially significant influence on employee performance

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung

Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. E-. Mabis : Ufrizen, J. (2017). *Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan*.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU P2SK), pemerintah secara resmi menetapkan perubahan nama tersebut. Pasal 96 UU P2SK menyebutkan bahwa Bank Perkreditan Rakyat (BPR) berubah menjadi **Bank Perekonomian Rakyat (BPR)**.

Umar, F., Serang, S., Dahlia, Mallongi, S., & Azis, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BPPKS) Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 66–75. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i1.292>