



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 7287-7295

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Disiplin dan Work Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar

Agnesia Tanggulangan<sup>1</sup>, Jeane Tandirerung<sup>2</sup>, Mira La'bi Bandhaso<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

<sup>1</sup>[agnesiatanggulangan23@gmail.com](mailto:agnesiatanggulangan23@gmail.com), <sup>2</sup>[jeanetandirerung05@gmail.com](mailto:jeanetandirerung05@gmail.com), <sup>3</sup>[mirabandhaso115@gmail.com](mailto:mirabandhaso115@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan work balance terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Makassar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam industri perbankan syariah, khususnya dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi serta kebutuhan menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yang disebarkan kepada seluruh populasi karyawan BSI Cabang Makassar sebanyak 50 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas disiplin kerja dan work balance, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Selain itu, work balance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam menjaga motivasi dan fokus kerja. Secara simultan, disiplin kerja dan work balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 28,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen BSI dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang menekankan penguatan disiplin kerja serta penerapan program work balance guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Work Balance, Kinerja Karyawan, Perbankan Syariah, Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1. Latar Belakang

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam satu dekade terakhir seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan keuangan yang berlandaskan prinsip syariah (Rivai & Arifin, 2010). Bank Syariah Indonesia (BSI), sebagai hasil merger tiga bank syariah milik negara pada tahun 2021, memiliki peran strategis dalam memperkuat sistem keuangan syariah nasional sekaligus meningkatkan daya saing di tingkat global (Karim, 2016). Dalam konteks tersebut, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kinerja karyawan secara langsung memengaruhi kualitas layanan, kepuasan nasabah, serta keberlanjutan bisnis perbankan (Dessler, 2020).

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh perilaku kerja, kedisiplinan, serta kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Robbins & Judge, 2019). Disiplin kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Hasibuan, 2019). Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa, termasuk perbankan, karena mampu menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja (Sutrisno, 2019; Pratama & Nugraheni, 2021). Namun, dalam praktiknya, penerapan disiplin kerja sering menghadapi tantangan, terutama pada organisasi dengan beban kerja tinggi dan tekanan target yang ketat.

Selain disiplin kerja, isu work balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen modern (Mangkunegara, 2017). Work balance dipandang sebagai kondisi ketika individu mampu mengelola peran pekerjaan dan peran non-pekerjaan secara seimbang tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan (Greenhaus & Allen, 2011). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres kerja, kelelahan emosional (burnout), serta penurunan motivasi dan produktivitas karyawan (Fisher et al., 2020). Dalam konteks perbankan, yang dikenal memiliki ritme kerja cepat dan tuntutan layanan yang tinggi, work balance menjadi faktor krusial dalam menjaga kesehatan psikologis karyawan sekaligus mempertahankan kinerja yang optimal (Wibowo, 2016).

Fenomena empiris di Kantor Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar menunjukkan adanya indikasi permasalahan terkait disiplin kerja dan work balance. Hasil observasi awal dan data internal penelitian memperlihatkan bahwa masih terdapat karyawan yang mengalami keterlambatan, kurang optimal dalam pemanfaatan waktu kerja, serta menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, khususnya bagi karyawan yang telah berkeluarga. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Gambaran fenomena tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Fenomena Disiplin Kerja, Work Balance, dan Kinerja Karyawan BSI Cabang Makassar**

Aspek	Indikator Fenomena	Dampak Potensial
Disiplin Kerja	Keterlambatan hadir dan kurang optimalnya penggunaan waktu kerja	Penurunan efisiensi dan produktivitas
Work Balance	Keterbatasan waktu untuk keluarga dan pemulihan diri	Stres kerja dan kelelahan
Kinerja Karyawan	Variasi capaian target dan kualitas kerja antar karyawan	Ketidakkonsistenan kinerja layanan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Meskipun penelitian mengenai disiplin kerja dan work balance telah banyak dilakukan, sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada organisasi non-syariah atau sektor industri tertentu, sehingga kajian empiris dalam konteks perbankan syariah, khususnya pada wilayah Indonesia Timur, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja dan work balance secara simultan terhadap kinerja karyawan pada satu entitas perbankan syariah pascamerger seperti BSI masih jarang ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi untuk mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) sekaligus memberikan bukti empiris yang kontekstual.

### Urgensi Penelitian

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan Bank Syariah Indonesia untuk memastikan keberlanjutan kinerja karyawan di tengah meningkatnya tuntutan kerja dan persaingan industri perbankan syariah. Dengan memahami peran disiplin kerja dan work balance terhadap kinerja karyawan, manajemen BSI dapat merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, berorientasi pada peningkatan produktivitas tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi keuangan berbasis syariah di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara empiris bagaimana pengaruh disiplin kerja dan work balance terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar, baik secara parsial maupun simultan, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan dalam lingkungan perbankan syariah.

### 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui

pengujian hipotesis secara empiris. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel disiplin kerja dan work balance serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik. Desain eksplanatori dinilai tepat untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2021; Creswell & Creswell, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Makassar. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah karyawan aktif pada saat penelitian berlangsung adalah sebanyak 50 orang yang tersebar pada berbagai unit kerja, seperti operasional, pemasaran, layanan nasabah, dan administrasi. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan masih dapat dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik sensus memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan akurat mengenai kondisi disiplin kerja, work balance, dan kinerja karyawan pada objek penelitian (Sekaran & Bougie, 2017).

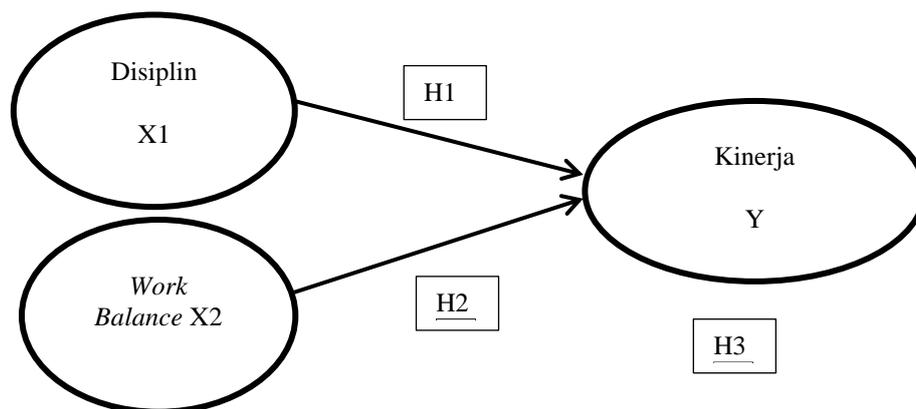
Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar yang beralamat di Jalan Sam Ratulangi No. 140, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada peran strategis cabang Makassar sebagai salah satu pusat layanan keuangan syariah di wilayah Indonesia Timur dengan tingkat aktivitas operasional dan beban kerja yang relatif tinggi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2025, dengan mempertimbangkan ketersediaan responden serta stabilitas aktivitas operasional kantor agar proses pengumpulan data dapat berjalan secara optimal.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah diuji dan digunakan dalam penelitian terdahulu. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja, sedangkan variabel work balance diukur melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan pengelolaan stres. Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan ketepatan waktu penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Seluruh pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk menangkap tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan (Likert, 1932; Hair et al., 2019).

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Tahap awal analisis meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan work balance terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel disiplin kerja dan work balance dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Teknik analisis ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian dan karakteristik data kuantitatif yang digunakan (Ghozali, 2021; Pallant, 2020).

## 2.1 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Adapun kerangka berpikir dan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

*Sumber: Konsepsi pribadi penulis (2025)*

**H<sub>1</sub>:** Diperkirakan kalau disiplin kerja sangat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan”.

**H<sub>2</sub>:** Diduga *work balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

**H<sub>3</sub>:** Diduga disiplin kerja dan *work balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### 3.1 Hasil Analisis

##### 3.1.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 50 orang karyawan BSI Cabang Makassar dengan karakteristik sebagai berikut: mayoritas berjenis kelamin laki-laki (54,0%), berusia 26-30 tahun (38,7%), berpendidikan S1 (73,4%), memiliki masa kerja 2-5 tahun (44,8%), bekerja di divisi Operasional & Layanan (42,3%), dan berstatus belum menikah (51,9%).

Komposisi ini menunjukkan bahwa struktur karyawan didominasi oleh generasi muda produktif dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi perbankan syariah. Distribusi status pernikahan yang hampir seimbang mengindikasikan adanya keberagaman karakteristik personal yang dapat memengaruhi dinamika *work-life balance*.

##### 3.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 2.** Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	50	11	24	18,56	4,190
Work-Life Balance (X <sub>2</sub> )	50	11	24	19,66	3,804
Kinerja Karyawan (Y)	50	10	25	16,76	4,143

Sumber: Data olahan SPSS (2025)

Nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 18,56 mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan berada pada kategori baik. *Work-life balance* memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 19,66, menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah berjalan dengan baik. Sementara itu, kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 16,76 berada pada kategori cukup baik dengan ruang perbaikan menuju kinerja optimal.

Standar deviasi yang relatif tinggi pada ketiga variabel (>3,8) mengindikasikan adanya variasi persepsi yang cukup beragam antarresponden, yang dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik demografis, masa kerja, dan divisi pekerjaan.

##### 3.1.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,608 + 0,304X_1 + 0,382X_2$$

Interpretasi persamaan regresi:

- Konstanta (a) = 3,608 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja dan *work-life balance* bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 3,608
- Koefisien b<sub>1</sub> = 0,304 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,304 satuan dengan asumsi variabel lain konstan
- Koefisien b<sub>2</sub> = 0,382 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *work-life balance* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan dengan asumsi variabel lain konstan

### 3.1.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3.** Hasil Koefisien Determinasi

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,532	0,283	0,252
			3,583

*Sumber: Data olahan SPSS (2025)*

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2 = 0,283$  atau 28,3%. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan work-life balance mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 28,3%, sedangkan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

### 3.1.5 Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	237,904	2	118,952	9,268	<0,001
Residual	603,216	47	12,834		
Total	841,120	49			

*Sumber: Data olahan SPSS (2025)*

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 9,268 dengan signifikansi  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin kerja dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis  $H_3$  diterima.

### 3.1.6 Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 5.** Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized (B)	Coefficients	Std. Error	Standardized (Beta)	Coefficients t	Sig.
(Constant)	3,608		3,101	-	1,163	0,251
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,304		0,128	0,307	2,370	0,022
Work-Life Balance ( $X_2$ )	0,382		0,141	0,351	2,708	0,009

*Sumber: Data olahan SPSS (2025)*

1. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,370 dengan signifikansi 0,022 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai standardized beta = 0,307 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 30,7% terhadap kinerja karyawan secara relatif. Dengan demikian, hipotesis  $H_1$  diterima.  
Temuan ini mengonfirmasi bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam hal ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, efektivitas penggunaan waktu kerja, dan kepatuhan terhadap tata tertib cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajibannya, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian target organisasi.
2. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,708 dengan signifikansi 0,009 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai standardized beta = 0,351 menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis  $H_2$  diterima.  
Temuan ini menunjukkan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan baik, memiliki waktu cukup untuk keluarga, dapat mengelola stres, dan mendapat dukungan lingkungan kerja cenderung lebih

fokus, termotivasi, dan produktif dalam bekerja. Work-life balance yang baik mengurangi kelelahan fisik dan mental, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif.

### 3.4 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini disusun berdasarkan pengujian tiga hipotesis yang diajukan, dengan mengaitkan temuan empiris dengan teori dan kondisi aktual di Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar.

#### 3.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $H_1$ )

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti diterima berdasarkan hasil uji parsial ( $t = 2,370$ ;  $p = 0,022 < 0,05$ ). Temuan ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Koefisien regresi positif sebesar 0,304 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,304 satuan. Nilai standardized beta sebesar 0,307 mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi relatif sebesar 30,7% terhadap variasi kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan data deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja dengan nilai mean tertinggi adalah ketepatan waktu kehadiran (mean = 3,98) dan ketaatan dalam meminta izin kepada atasan (mean = 3,92). Kedua aspek ini mencerminkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab profesional mereka. Di sisi lain, penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien memiliki nilai mean terendah (3,64), mengindikasikan masih ada ruang perbaikan dalam hal manajemen waktu dan produktivitas kerja.

Temuan ini memiliki implikasi praktis yang signifikan. Dalam konteks perbankan syariah yang mengedepankan nilai-nilai kejujuran dan amanah, disiplin kerja bukan hanya tuntutan profesional tetapi juga refleksi dari nilai spiritual. Karyawan yang disiplin dalam mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, dan menggunakan waktu kerja secara efektif menunjukkan integritas dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Karakteristik responden yang mayoritas berpendidikan S1 (73,4%) dengan masa kerja 2-5 tahun (44,8%) menunjukkan bahwa mereka berada pada fase pembentukan karakter profesional. Pada tahap ini, penerapan disiplin kerja yang konsisten akan membentuk habit positif yang berdampak jangka panjang terhadap kualitas kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertahankan dan memperkuat budaya disiplin melalui sistem monitoring yang efektif, pemberian reward bagi karyawan disiplin, dan punishment yang konsisten bagi pelanggaran.

Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa disiplin kerja tidak boleh diterapkan secara kaku tanpa mempertimbangkan aspek kemanusiaan. Disiplin yang terlalu rigid dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kreativitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara enforcement aturan dengan fleksibilitas yang manusiawi.

#### 3.4.2 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan ( $H_2$ )

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti diterima berdasarkan hasil uji parsial ( $t = 2,708$ ;  $p = 0,009 < 0,05$ ). Temuan ini mengonfirmasi pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam mendukung kinerja optimal karyawan.

Koefisien regresi positif sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan work-life balance akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan. Yang menarik, nilai standardized beta sebesar 0,351 menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja (0,307) terhadap kinerja karyawan.

Dominasi pengaruh work-life balance dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif. Pertama, dari karakteristik demografis, responden mayoritas berusia 26-30 tahun (38,7%) yang merupakan fase kehidupan produktif dengan tuntutan ganda antara pengembangan karier dan pemenuhan kebutuhan personal. Komposisi status pernikahan yang hampir seimbang (menikah 48,1% vs belum menikah 51,9%) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi tanggung jawab ganda, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi atau keluarga.

Data deskriptif menunjukkan bahwa indikator work-life balance dengan nilai tertinggi adalah kemampuan mengelola stres akibat pekerjaan (mean = 4,14) dan ketersediaan waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi (mean = 4,02). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa cukup mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Namun, dukungan lingkungan kerja terhadap work-life balance masih memiliki nilai terendah (mean = 3,66), menunjukkan perlunya peningkatan kebijakan organisasional yang lebih supportif.

Temuan ini sejalan dengan teori Conservation of Resources (COR) yang menyatakan bahwa individu yang dapat menjaga dan mengalokasikan sumber daya personal (waktu, energi, perhatian) secara seimbang akan memiliki resiliensi dan produktivitas yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki work-life balance baik cenderung lebih fokus saat bekerja karena tidak dibebani oleh konflik peran atau kelelahan berlebihan.

Dalam konteks BSI Cabang Makassar, karakteristik pekerjaan perbankan yang seringkali menuntut jam kerja panjang, target pencapaian tinggi, dan pelayanan nasabah yang intensif membuat work-life balance menjadi faktor krusial. Karyawan yang merasa hidupnya seimbang akan memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, motivasi kerja yang tinggi, dan komitmen organisasional yang kuat.

Dominasi pengaruh work-life balance juga mencerminkan pergeseran nilai generasi milenial dan Z yang kini mendominasi dunia kerja. Generasi ini cenderung mengutamakan quality of life, work flexibility, dan kesejahteraan holistik dibandingkan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung work-life balance akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya manajemen BSI Cabang Makassar untuk mengembangkan kebijakan yang lebih pro-balance, seperti flexible working hours, remote work option (jika memungkinkan), program wellness karyawan, family support programs, dan evaluasi beban kerja yang realistis. Investasi dalam work-life balance bukan hanya bentuk kepedulian kemanusiaan, tetapi juga strategi bisnis yang cerdas untuk meningkatkan produktivitas jangka panjang.

### 3.4.3 Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (H<sub>3</sub>)

Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti diterima berdasarkan hasil uji F ( $F = 9,268$ ;  $p < 0,001$ ). Temuan ini mengonfirmasi bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,283 atau 28,3% menunjukkan bahwa disiplin kerja dan work-life balance mampu menjelaskan 28,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Meskipun nilai R<sup>2</sup> tergolong moderat, temuan ini tetap memiliki signifikansi praktis yang penting karena menunjukkan bahwa perbaikan pada kedua variabel ini akan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh simultan yang signifikan mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan work-life balance bukan faktor yang berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang disiplin namun mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja-pribadi akan rentan mengalami burnout dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang memiliki work-life balance baik namun kurang disiplin akan kesulitan mencapai target dan standar kinerja yang ditetapkan.

Kombinasi optimal antara keduanya menciptakan kondisi di mana karyawan memiliki struktur kerja yang jelas (melalui disiplin) sekaligus fleksibilitas dan kesejahteraan personal (melalui work-life balance). Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan produktif, fokus, dan berkelanjutan tanpa mengalami kelelahan berlebihan atau konflik peran.

Analisis lebih mendalam terhadap data menunjukkan bahwa divisi Operasional & Layanan yang merupakan mayoritas responden (42,3%) menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dalam hal interaksi dengan nasabah, penyelesaian transaksi, dan pencapaian target layanan. Bagi kelompok ini, kombinasi disiplin dalam menjalankan SOP perbankan dengan dukungan work-life balance yang memadai menjadi kunci untuk mempertahankan kualitas layanan sekaligus kesejahteraan karyawan.

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 28,3% juga mengindikasikan bahwa masih terdapat 71,7% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor potensial tersebut antara lain:

1. Kompensasi dan Benefit: Sistem penggajian, insentif, dan tunjangan yang kompetitif
2. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan atasan, dukungan supervisor, dan kualitas hubungan atasan-bawahan
3. Motivasi Kerja: Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan
4. Budaya Organisasi: Nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku di organisasi
5. Kompetensi: Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan

6. Pelatihan dan Pengembangan: Program pengembangan SDM dan peluang karier
7. Lingkungan Fisik Kerja: Fasilitas, teknologi, dan kondisi tempat kerja
8. Job Design: Karakteristik pekerjaan, otonomi, dan variasi tugas

Temuan bahwa work-life balance memiliki pengaruh lebih dominan ( $\beta = 0,351$ ) dibandingkan disiplin kerja ( $\beta = 0,307$ ) memberikan insight penting bagi strategi manajemen SDM. Meskipun disiplin tetap penting sebagai fondasi profesionalisme, investasi dalam program work-life balance akan memberikan return yang lebih besar dalam peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan tren global di mana organisasi yang employee-centric dan people-oriented cenderung lebih sukses dalam jangka panjang.

Implikasi strategis dari temuan ini adalah perlunya pendekatan holistik dalam manajemen SDM yang tidak hanya menekankan compliance dan disiplin, tetapi juga kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan. Manajemen perlu merancang sistem kerja yang mengintegrasikan kedua aspek ini secara sinergis, misalnya melalui:

- Sistem presensi yang fleksibel namun tetap accountable
- Target kerja yang menantang namun realistis
- Monitoring kinerja yang ketat namun supportif
- Budaya kerja yang profesional namun humanis
- Kebijakan yang tegas namun adaptif terhadap kebutuhan individual

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu membangun ekosistem kerja yang seimbang antara struktur-disiplin (order) dan fleksibilitas-kesejahteraan (freedom), di mana karyawan dapat berkontribusi maksimal sambil tetap menjaga kualitas hidup personal mereka.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif, penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Temuan penelitian secara umum mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan dalam konteks perbankan syariah dipengaruhi oleh kombinasi antara kepatuhan terhadap aturan kerja dan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam bekerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Secara teoretis, hasil ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam organisasi jasa yang menuntut konsistensi dan keandalan layanan seperti perbankan syariah. Selain itu, *work-life balance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Bahkan, variabel *work-life balance* menunjukkan pengaruh yang relatif lebih dominan dibandingkan disiplin kerja. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi faktor krusial dalam menjaga fokus, motivasi, serta produktivitas karyawan. Secara teoretis, hasil ini mendukung perspektif manajemen modern yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai determinan penting dalam pencapaian kinerja yang berkelanjutan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *work-life balance* bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya dengan menekankan salah satu aspek saja, melainkan memerlukan pendekatan yang seimbang antara penegakan disiplin kerja dan kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan serta keseimbangan hidup karyawan. Dengan demikian, tujuan penelitian telah tercapai, yaitu memperoleh pemahaman empiris mengenai faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perbankan syariah. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen Bank Syariah Indonesia Cabang Makassar untuk merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih holistik. Upaya peningkatan kinerja karyawan perlu diarahkan tidak hanya pada penguatan sistem disiplin kerja, tetapi juga pada pengembangan program-program *work-life balance* yang mendukung kesehatan fisik dan psikologis karyawan. Pendekatan yang seimbang antara tuntutan kinerja dan kesejahteraan karyawan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, humanis, dan berkelanjutan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif terbatas dan ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu kantor cabang, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji

dua variabel independen, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kompetensi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan jumlah sampel penelitian, menambahkan variabel-variabel lain yang relevan, serta mempertimbangkan penggunaan pendekatan *mixed methods* agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan di sektor perbankan syariah.

## Referensi

1. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
2. Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
3. Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2020). 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>
4. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
5. 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.
6. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
7. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
8. Karim, A. A. (2016). *Bank Islam: Analisis fiqh dan keuangan* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.
9. Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.
10. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
11. Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.
12. Pratama, A. R., & Nugraheni, R. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(2), 145-158.
13. Rivai, V., & Arifin, A. (2010). *Islamic banking: Sebuah teori, konsep, dan aplikasi*. Bumi Aksara.
14. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
15. Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
16. Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
17. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (11th ed.). Kencana.
18. Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.