

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok

Urmila Tri Cahyani^{1*}, Taat Kuspriyono², Yunidyawati Azlina³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: Urmila.tricahyani@gmail.com

Abstract. *This study is based on the importance of maintaining a balance between work and personal life, as well as discipline, in supporting employee performance—particularly in the public sector. The objective of this research is to analyze the influence of work-life balance and work discipline on the performance of employees at the Department of Transportation in Depok City. A quantitative approach was used, employing a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 51 respondents and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS 26 software. The results indicate that the work-life balance variable (X1) significantly influences employee performance, as evidenced by a t-value of 3.787 > t-table value of 2.011 and a significance level of 0.000 < 0.05. In contrast, the work discipline variable (X2) does not have a significant partial effect, as shown by a t-value of 0.271 < t-table and a significance level of 0.787 > 0.05. However, simultaneously, both variables significantly influence employee performance, as shown by an F-value of 7.685 > F-table and a significance level of 0.001 < 0.05. The results of the coefficient of determination test show an R Square value of 0.243. This indicates that work-life balance (X1) and work discipline (X2) collectively explain 24.3% of the variation in employee performance (Y), while the remaining 75.7% is influenced by other factors beyond the scope of this study.*

Keywords: *Employee Performance; Linear Regression; Public Sector; Work Discipline; Work-Life Balance.*

Abstrak. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kedisiplinan dalam mendukung kinerja pegawai, khususnya di sektor publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 51 responden dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung 3,787 > t tabel 2,010 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sebaliknya, variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial dibuktikan dengan nilai t hitung 0,271 < t tabel dan nilai signifikansi 0,787 > 0,05. Namun, secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 7,685 > F tabel dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai R square sebesar 0,243, secara keseluruhan *work-life balance* (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mampu menjelaskan variasi pada kinerja pegawai (Y) sebesar 24,3%. sementara kontribusi faktor lain diluar cakupan penelitian ini sebesar 75,7%.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; Regresi Linear; Sektor Publik; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar utama dalam keberhasilan organisasi, termasuk sektor publik. Di Dinas Perhubungan Kota Depok, tingginya mobilitas masyarakat menuntut pegawai bekerja optimal dalam mengelola administrasi, lalu lintas, dan pelayanan publik. Namun, masih ditemukan kendala seperti keterlambatan penyelesaian tugas, rendahnya konsistensi etika kerja, serta lemahnya kepatuhan terhadap aturan. Hal ini menunjukkan perlunya analisis faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu banyak menyoroti pentingnya *work-life balance* dan disiplin kerja sebagai determinan kinerja. *Work-life balance* berhubungan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang jika terganggu dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas. Sementara itu, disiplin kerja terkait dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Sebagian besar studi sebelumnya meneliti kedua variabel tersebut pada sektor swasta atau instansi dengan karakteristik beban kerja berbeda. Belum banyak kajian yang secara spesifik meneliti pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja pada instansi pemerintah daerah dengan tingkat beban kerja tinggi seperti Dinas Perhubungan Kota Depok. Hal ini menjadi celah penelitian sekaligus urgensi untuk memahami faktor yang menghambat kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok, sehingga dapat memberikan dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan efektivitas organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Work-life balance adalah kemampuan individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. McDonald & Bradley (dalam Aura & Hutahaeen, 2025) menyebutkan tiga indikator utama:

- a. Time Balance: proporsi penggunaan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b. Involvement Balance: keseimbangan keterlibatan psikologis antara peran kerja dan pribadi.
- c. Satisfaction Balance: kepuasan yang setara dalam kedua aspek kehidupan.

Faktor yang memengaruhi *work-life balance* meliputi faktor individual (karakter, kecerdasan emosional), faktor organisasi (beban kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan), serta faktor kehidupan (dukungan keluarga, peran rumah tangga). Manfaatnya antara lain menurunkan stres, meningkatkan kepuasan kerja, efisiensi, loyalitas pegawai, serta kondisi kesehatan mental dan fisik.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap patuh pegawai terhadap aturan organisasi, tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan absensi, serta konsistensi menyelesaikan tugas (Sutrisno dalam Wonny & Ridwan, 2025). Faktor pembentuk disiplin antara lain keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, pengawasan, budaya organisasi, dan kompensasi.

Indikator disiplin kerja menurut beberapa ahli meliputi: kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta tanggung jawab dalam pekerjaan .

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Kasmir, 2016). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, sikap, dan faktor organisasi. Dalam sektor publik, kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan pelayanan kepada masyarakat .

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok sebanyak 105 orang, dengan sampel 51 responden yang ditentukan melalui teknik simple random sampling menggunakan rumus Slovin (margin error 10%).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5, disusun berdasarkan indikator variabel: work-life balance, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26, melalui tahapan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t, uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Depok yang berlokasi di Jl. Perhubungan No. 50, Jatimulya, Cilodong, Depok. Pengumpulan data dilakukan selama 21 April – 31 Mei 2025 dengan metode survei menggunakan kuesioner berskala Likert (1–5). Jumlah populasi penelitian adalah 105 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 51 responden ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Hasil Analisis Data

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Data Deskriptif Variabel Penelitian.

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work-Life Balance (X1)	51	17,00	30,00	24,49	2,77
Disiplin Kerja (X2)	51	31,00	40,00	34,90	2,74
Kinerja (Y)	51	42,00	60,00	50,67	4,32
Valid N (listwise)	51				

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap *work-life balance* berada pada kategori baik, disiplin kerja cukup tinggi, dan kinerja pegawai pada kategori cukup optimal.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3,787 > t$ tabel $2,010$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Sementara itu, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai t hitung $0,271 < t$ tabel dan $\text{sig } 0,787 > 0,05$. Namun, secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung $7,685 > F$ tabel dan $\text{sig } 0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,243$ yang berarti $24,3\%$ variasi kinerja dapat dijelaskan oleh *work-life balance* dan disiplin kerja, sedangkan sisanya $75,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Work-Life Balance terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat produktivitas, efisiensi, dan motivasi lebih tinggi. Temuan ini mendukung hasil penelitian Wonny & Ridwan (2025) dan Putri et al. (2025) yang juga menyatakan bahwa *work-life balance* berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun disiplin penting dalam menjaga keteraturan, namun faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, serta manajemen beban kerja lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Muna & Isnawati (2022) serta

Irawan et al. (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Work-Life Balance dan Disiplin Kerja secara Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kombinasi *work-life balance* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa meskipun disiplin kerja tidak signifikan secara parsial, keberadaannya tetap penting sebagai pendukung *work-life balance* dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa keseimbangan kerja–kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, khususnya di sektor publik dengan beban kerja tinggi.

Implikasi Terapan

Secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi instansi untuk menyusun kebijakan kerja yang lebih mendukung keseimbangan pegawai, seperti pengaturan jam kerja fleksibel, manajemen lembur, dan pelatihan manajemen stres. Selain itu, disiplin kerja perlu dipadukan dengan sistem motivasi dan penghargaan yang adil agar mampu berkontribusi lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok, sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial. Namun demikian, secara simultan keduanya terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai, yang berarti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, apabila didukung dengan kedisiplinan, dapat mendorong efektivitas organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor kesejahteraan psikologis pegawai lebih dominan dibanding kepatuhan formal terhadap aturan dalam memengaruhi kinerja. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 24,3%, penelitian ini juga menegaskan bahwa masih terdapat faktor lain di luar variabel yang diteliti yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar instansi meningkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, misalnya dengan manajemen beban kerja dan pengaturan lembur yang lebih proporsional, serta tetap memperkuat budaya disiplin melalui pendekatan motivasional dan pemberian apresiasi yang adil. Pegawai juga diharapkan mampu mengelola waktu dengan baik, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta

menumbuhkan kedisiplinan sebagai bentuk profesionalisme. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun lingkungan kerja agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, A., Risnita, R., & Jailani, M. S. (2023). *Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif*, 1, 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *Jurnal Ekonomi & Co-Analysis (JECOA)*, 2(4), 98–107. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (Cetakan ke-?). CV Pena Persada.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja dan beban kerja. *Jurnal Internasional Bisnis, Hukum, dan Pendidikan*, 569–586.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis work-life balance karyawan generasi milenial di Bandung. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, work-life balance dan flexible work space terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. *Syarikat*, 6, 303–315. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972)
- Irawan, D., Kusjono, G., & ... (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117> / <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554> (Catatan: Duplikasi DOI, mohon pilih salah satu sumber yang benar)
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel statistik yang benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 1–12.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.

- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh work-life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa work from home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Nurul, Q. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, aplikasi dan studi empiris)*. CV Pustaka Abadi.
- Putri, D. M., Muttaqin, R., & Akbar, R. R. (2025). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Primajaya Putra Sentosa. *JEMSI*, 11(1), 39–49. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3497>
- Rokhmad, S., & Wahyuningsih, S. (2020). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 4(4), 51–58.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. <https://anyflip.com/hobgg/whbg/basic>
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2021). Faktor penerapan disiplin kerja: Kesadaran diri, motivasi, lingkungan (Suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *JMPIS*, 2(2), 487–508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Sandhi, & Satria. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. [PDF]
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Wonny, S., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal ...*, 3(2), 567–581.
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *PSY*, 7(45), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>