

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

MSDM atau Manajemen sumber daya manusia merupakan kemampuan pengelolaan dan pengembangan karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. MSDM melingkupi sejumlah aktivitas diantaranya rekrutmen, seleksi, pelatihan juga pengembangan, kompensasi dan evaluasi kinerja karyawan. Secara umum, manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Saat ini, ada persaingan yang lebih sengit antara bisnis baru maupun yang sudah mapan. Bisnis harus menjadi lebih produktif dan efisien. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk menjadi produktif dan efisien. Karena kualitas SDM sebuah organisasi adalah faktor utama yang menentukan keberhasilannya.

Menurut Schuler, Dowling, Smart juga Huber pada (Priyono dan Marnis, 2008; 4) mengartikan Manajemen SDM ialah pengakuan terhadap nilai tenaga kerja dalam suatu bisnis sebagai sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan organisasi serta penggunaan berbagai fungsi dan kegiatan untuk menjamin bahwa sumber daya manusia memiliki kualitas tinggi sehingga dapat digunakan secara efisien dan adil untuk kepentingan manusia, bisnis, dan masyarakat. Maka, dapat dikatakan SDM yang berkualitas merupakan aset penting dari sebuah perusahaan. SDM merupakan penggerak perusahaan guna menggapai goals yang ingin diraih. Organisasi harus mengelola sumber daya

manusianya untuk memastikan bahwa mereka bersedia tampil sebaik mungkin guna mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan dapat digunakan untuk mengukur ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, yang hanya dapat dicapai melalui perencanaan dan pengembangan yang direncanakan dan dibimbing.

PT. Madina Persada Mandiri adalah perusahaan yang fokus pada bidang jasa seperti layanan *cleaning servis*, *security*, *gardening* (*Outsourcing*). yang jasanya sudah digunakan dan tersebar di beberapa area penempatan di Kota Tanjungpinang contohnya *Area Office*, *Area Bandara Raja Haji Fisabilillah* (RHF) dan *Area Kanwil Kemenkumham Provinsi Kepri*. PT Madina Persada Mandiri Kota Tanjungpinang sebagai perusahaan jasa berfokus pada pemberian pelayanan yang profesional dan maksimal, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan guna menimbulkan citra produktifitas perusahaan pengguna jasa.

Semakin masifnya pertumbuhan perusahaan yang berfokus pada penyedia layanan jasa di Kota Tanjungpinang, maka persaingan dengan perusahaan yang lainnya juga semakin meningkat. Hal ini mendorong PT Madina Persada Mandiri Cabang Kota Tanjungpinang untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya sesuai dengan visi perusahaan yaitu “Menjadi Perusahaan Penyedia Jasa Kebersihan seperti *gardening*, *security* dan *outsourcing* yang terbaik dengan mengutamakan kualitas dan kepuasan pelanggan serta bertanggung jawab yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan Profesional” serta misinya yaitu “Memberikan pelayanan terbaik secara continue”.

Dalam merealisasikan visi dan misi Perusahaan, Karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang diwajibkan untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajiban mereka dengan sukses dan efisien. Kinerja karyawan mampu di ukur lewat usaha karyawan ketika menyiapkan satu pekerjaan juga bertanggungjawab terhadap tugas yang diserahkan oleh perusahaan dengan mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan individu serta mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Sesuai dengan itu, sejumlah faktor, termasuk keseimbangan kerja-hidup, dedikasi organisasi, dan disiplin kerja, memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya SDM bagi kemampuan suatu bisnis untuk bertahan, eksekutif perusahaan bukan satu-satunya pihak yang bertanggung jawab atas manajemen SDM (Hascaya dan Rochiyati, 2019). Organisasi dan para eksekutifnya harus meningkatkan kinerja karyawan karena mereka memahami betapa pentingnya manajemen SDM dalam mencapai tujuan bisnis. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Perseroan wajib mampu mengaplikasikan *system work life balance* atau keseimbangan kehidupan dalam bekerja. Menurut Robbins dalam (Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, 2020; 9) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen Kinerja karyawan adalah faktor penting yang perlu diperhitungkan karena kinerja setiap karyawan di dalam perusahaan merupakan bagian dari proses dan dapat menentukan apakah pencapaian perusahaan akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu dan kelompok dari karyawannya. Maka, berdasarkan kutipan ahli tersebut mengenai pengertian

kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ialah indikator yang vital dan wajib difokuskan oleh perusahaan, karena hal itu dapat berdampak pada keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. serta menilai kinerja perusahaan di pasar global yang dinamis. Pekerja berkinerja tinggi akan selalu sepenuhnya menyadari kewajiban mereka dan berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka secara efektif sesuai dengan bakat mereka untuk memperoleh hasil kerja sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil *pra-survey* peneliti melalui wawancara dengan Bapak Efendi sebagai pihak manajemen bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang pada tanggal 14 November 2025, peneliti mendapatkan informasi komprehensif mengenai fenomena yang ada di PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang yaitu mengenai kinerja karyawan yang masih cukup rendah. Pihak manajemen PT. Madina Persada Mandiri menjelaskan bahwa rendahnya kinerja karyawan bisa jadi disebabkan oleh kemampuan anggota saat menuntaskan beban/pekerjaan yang diamanatkan perseroan,

kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, ataupun belum terpenuhinya bonus/kompensasi sebagai bentuk apresiasi dan pengakuan perusahaan terhadap *loyal*-nya karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Selain itu, pihak manajemen juga menyampaikan bahwa perusahaan menginginkan setiap karyawannya agar meningkatkan kinerjanya dengan disiplin serta bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut merupakan tabel kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri yang

peneliti dapatkan dari pihak manajemen perusahaan tersebut melalui pra penelitian:

Tabel 1.1.
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Madina Persada Mandiri Kota Tanjungpinang

Kategori	Kesimpulan Kinerja Karyawan	Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan
5	<i>Excellent/Outstanding</i> (Sangat bagus)	Diatas 100%
4	<i>Above average</i> (Diatas rata-rata)	90%-100%
3	<i>Meet the average</i> (Rata-rata)	70%-90%
2	<i>Below average</i> (Dibawah rata-rata)	60%-70%
1	<i>Bad</i> (Tidak Bagus)	Dibawah 60%

Sumber: PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang

Berdasarkan tabel 1.1. diatas dapat dijelaskan bahwa PT. Madina Persada Mandiri Kota Tanjungpinang dalam mengukur kinerja karyawannya memiliki kriteria tersendiri yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Jika nilai pencapaian kinerja karyawan melewati ambang batas diatas rata-rata maka dapat dikatakan bahwa performa kinerja karyawan sangat bagus. Namun, apabila nilai pencapaian kinerja karyawan berada dibawah 60% maka dapat dikatakan performa kinerja karyawan rendah. Menurut informasi dari Bapak Efendi selaku manajemen PT. Madina Persada Mandiri Kota Tanjungpinang, perusahaan mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi di sepanjang tahun 2025. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Kota Tanjungpinang pada bulan Januari-Oktober 2025:

Tabel 1.2.
Persentase Kinerja Karyawan PT. Madina Persada Mandiri Kota
Tanjungpinang Pada Januari-Oktober 2025

Bulan	Rata-Rata Kinerja Seluruh Karyawan (%)	Keterangan
Januari	88.0%	Awal tahun yang lambat (rata-rata)
Februari	92.5%	Mengalami peningkatan (diatas rata-rata)
Maret	78.0%	Mengalami penurunan drastis (rata-rata)
April	81.0%	Sedikit mengalami peningkatan (rata-rata)
Mei	90.0%	Mengalami peningkatan Signifikan
Juni	85.0%	Mengalami penurunan Lagi
Juli	79.5%	Mengalami penurunan yang signifikan
Agustus	84.0%	Mulai mengalami Peningkatan
September	89.0%	Kinerja mulai stabil
Oktober	90%	Stabil di akhir periode
Rata-Rata (Januari-Oktober)	85.7%	Kinerja seluruh karyawan tergolong rata-rata.

Sumber: PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang

Berdasarkan tabel 1.2, menggambarkan yakni persentase performa kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang mengalami fluktuasi setiap bulannya dan tergolong masih rata-rata dikarenakan masih belum mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Gagasan tentang *Work life balance* mencakup karier, keluarga, dan waktu luang. Perusahaan mendapat manfaat dari keseimbangan kerja-hidup karena

produktivitas dan inovasi pekerja berkualitas tinggi. *Work life balance* yakni konsep yang sangat luas yang melibatkan penetapan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan urusan pribadi, mereka merasa lebih bahagia dan memiliki lebih banyak energi di tempat kerja. Kemampuan organisasi untuk mengatur rutinitas harian dan perencanaan kerja berkontribusi pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Haralayya, 2021).

Menurut Loockwood (2003), *work life balance* ialah suatu situasi keseimbangan antara dua tuntutan di mana kehidupan pribadi dan profesional sama. Dalam penelitian Grecia Ardiati Hasugian mengenai hubungan *work life balance* dengan kinerja karyawan (studi kasus PT. Kurnia Ciptamoda Gemilang), mengemukakan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang cukup dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan perusahaan tersebut, diantaranya meningkatkan fokus, kepuasan kerja dan manajemen waktu sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal yang serupa dikemukakan oleh Achmad Fathur Asari didalam penelitiannya mengenai *work life balance* bahwasannya indikator *work life balance* mempunyai dampak yang sangat signifikan pada kinerja karyawan demi mencapainya tujuan utama perusahaan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan ke PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang mengenai sistem *work life balance* yang diterapkan perusahaan kepada karyawannya, peneliti mendapati masalah dengan penjadwalan lembur, di mana pekerja diberitahu untuk bekerja lebih lama saat permintaan pasar meningkat. Karyawan tidak dapat mengatur kehidupan pribadi dan

profesional mereka karena mereka memiliki lebih sedikit waktu untuk melakukan hobi ketika permintaan pasar meningkat. Karyawan mendapat manfaat dari bisa mengikuti hobi pribadi karena ini dapat mengurangi stres yang terkait dengan pekerjaan mereka. Di sisi lain, ketika pekerja tidak dapat mengikuti hobi pribadi, mereka menjadi kurang termotivasi di tempat kerja, yang secara alami memengaruhi produktivitas mereka. Berikut ini adalah data lembur karyawan pada bulan Januari-Oktober 2025:

Tabel 1.3
Data Lembur Karyawan PT.Madina Persada Mandiri Tanjungpinang
Januari-Oktober 2025

Bulan	Jam kerja/bulan tanpa lembur	Jam Lembur/hari	Jumlah Lembur/bulan	Total jam Lembur/bulan
(a) ★	(b)	(c)	(d)	(e = c x d)
Januari	160 Jam	5 Jam	8x	40 Jam
Februari	160 Jam	3 Jam	10x	30 Jam
Maret	160 Jam	4 Jam	14x	56 Jam
April	160 Jam	2 Jam	10x	20 Jam
Mei	160 Jam	2 Jam	5x	10 Jam
Juni	160 Jam	3 Jam	10x	30 jam
Juli	160 Jam	4 Jam	15x	60 Jam
Agustus	160 Jam	2 Jam	12x	24 Jam
September	160 Jam	5 Jam	4x	20 jam
Oktober	160 Jam	3 Jam	5x	15 Jam

Sumber:PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang

Berdasarkan tabel 1.3. data lembur karyawan PT.Madina Persada Mandiri Tanjungpinang pada Januari-Oktober Tahun 2025, menunjukan bahwa jumlah jam lembur per bulan mengalami naik turun setiap bulannya. Total jam lembur yang paling tinggi terjadi pada Juli yaitu sebanyak 60 jam dan diikuti dibawahnya yaitu pada bulan Maret sebanyak 56 jam serta total jam lembur yang paling rendah terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 10 jam. Jika dikaitkan dengan persentase kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang pada bulan Juli dan Maret Tahun 2025, performa kinerja karyawan mengalami penurunan signifikan dari bulan sebelumnya. Sedangkan, performa kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan terjadi pada bulan Mei. Ini menunjukkan yakni sistem *work life balance* yang diterapkan oleh perusahaan dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang yang disebabkan sulitnya karyawan dalam menjaga kesetaraan baik kewajiban dan kebutuhan lingkungan individual karyawan seperti waktu luang untuk keluarga, menyalurkan hobi ataupun *me time*. Namun, itu bertolak belakang pada hasil temuan yang dijalankan Savitra Erica Turangan yang menarik inti yakni *work life balance* tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan.

Tidak hanya *work life balance*, Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap perusahaan mereka cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan berdedikasi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Berdasar pada temuan terdahulu yang dijalankan Moh. Rizal memperoleh output

yakni komitmen organisasi berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan, Ini disebabkan oleh fakta bahwa pekerja yang berdedikasi dapat memberikan kontribusi sebanyak mungkin terhadap tujuan perusahaan dan melakukannya dengan cara yang *profesional*. Akan tetapi, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi dan Saifudin yang menyimpulkan bahwasannya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah keinginan yang telah berkembang pada karyawan yang mengharuskan mereka untuk mengerahkan banyak usaha demi kepentingan perusahaan, bekerja di sana untuk waktu yang lama, dan menerima tujuan serta nilai-nilai perusahaan. Menurut Rosas, Herrera dan Fernandez, bahwa komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi yang mereka rasakan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, dan tingkat komitmen yang mereka tunjukkan adalah ketidakinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Sesuai temuan dari survei pendahuluan yang dilakukan penulis di PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang, terdapat masalah di mana karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja dan memilih untuk berhenti atau meninggalkan perusahaan karena mereka tidak diberi kompensasi atas kerja lembur mereka. Karyawan yang bekerja lembur biasanya mengharapkan imbalan atau bonus dari perusahaan untuk jam tambahan yang mereka lakukan, tetapi karena perusahaan tidak menawarkan keuntungan ini, karyawan tidak menerima bonus apa pun. Kebijakan senioritas perusahaan merupakan masalah lain yang turut berkontribusi pada keputusan karyawan untuk berhenti, dibuktikan dengan

adanya karyawan *senior* yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas sendiri karena pekerjaannya diberikan kepada karyawan baru yang menyebabkan beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan baru merasa tidak nyaman dengan tempat kerja dan rekan kerja mereka, yang membuat mereka enggan untuk berkomitmen pada organisasi.

Hal ini jelas tidak sejalan dengan definisi (Yusuf dan Syarif 2017, 11) tentang komitmen organisasi, yang menerangkan yakni keberhasilan karyawan dengan organisasi dan sejauh mana mereka berencana untuk terus menjadi anggota organisasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa berkomitmen mereka terhadap organisasi mereka.

Diluar dari komitmen organisasi, disiplin kerja ialah salah satu indikator kunci dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk mendukung pencapaian tujuan bisnis, dan itu harus dikelola secara kolaboratif oleh manajemen. Berdasar beberapa temuan yang dilakukan oleh Uswatun Chassanah serta Fauzi Ramdhan Kusumabrata menyimpulkan yakni variabel disiplin kerja ada terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, karena disiplin kerja anggota yang tinggi ialah satu diantara aspek utama yang mendukung tercapainya target perusahaan.

Selain itu, pimpinan merupakan aktor utama dalam menjalankan perusahaan agar dapat lebih memperhatikan kinerja karyawannya melalui kedisiplinan kerja serta memberikan tindakan tegas berupa sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Namun, beberapa hasil penelitian diatas bersifat kontradiktif dengan hasil temuan yang dijalankan

Nailul Muna dan Sri Isnowati yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak terdapat pengaruh pada kinerja karyawan.

Sesuai output pra-penelitian, peneliti menemukan permasalahan yang dihadapi PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang yaitu mengenai kedisiplinan karyawan dalam bekerja dimana sebagian besar karyawan tidak mematuhi standar peraturan masuk kerja pada pukul 08.00 WIB – 16.00 WIB seperti terlambat masuk kerja serta tingkat persentase absensi yang tinggi. Menurut (Robbins dan Coulter 2010, 338-340) berpendapat bahwa tingkat persentase absensi yang tinggi memiliki dampak langsung terhadap fungsi perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi tidak akan terealisasi apabila fungsi perusahaan tidak berjalan dengan baik. Berikut data persentase tingkat absensi dan jumlah hari kerja PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang pada bulan Januari – Oktober 2025:

Tabel 1.4.
Persentase Tingkat Absensi dan Jumlah Jam Kerja Karyawan Pada PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang Periode Januari-Oktober 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Terlambat Hadir	Persentase (%)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e= b x c)	(f)	(g=d/e x 100)
Januari	64	20	46	1.280	60	3,593
Februari	64	24	53	1.488	79	3,561
Maret	59	24	65	1.416	88	4,590
April	60	20	31	1.200	54	2,583
Mei	62	19	45	1.178	60	3,820
Juni	63	20	38	1.260	68	3,015
Juli	64	23	42	1.472	93	2,853

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Terlambat Hadir	Persentase (%)
Agustus	64	21	45	1.344	72	3,348
September	64	21	39	1.344	55	2,901
Oktober	61	23	42	1.403	49	2,993
Jumlah						33,257
Rata-rata						3,327

Sumber: Bagian SDM PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang

Berdasarkan tabel diatas, masih banyak karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang yang tidak menggunakan waktu kerjanya secara optimal dan baik, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir maupun yang tidak masuk kerja. Kendati demikian, dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan relatif rendah.★

Rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan perusahaan terjadi pada bulan Maret dengan persentase 4,590%. Jika dilihat dari tingkat persentase kedisiplinan kerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang pada periode Januari-Oktober 2025 dengan rata-rata 3,327%, maka dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong cukup tinggi. Karena menurut Mudiarta dalam (Mahrizal, 2019), jika tingkat persentase absensi karyawan di suatu perusahaan diatas 3% - 10%, maka dianggap tergolong tinggi. Sehingga, hal ini memerlukan perhatian khusus dari perusahaan untuk mengevaluasi dan mencari solusi yang terbaik. Karena dilihat dari tingkat persentase absensi karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang yang termasuk kategori cukup tinggi menunjukkan bahwa adanya permasalahan kedisiplinan kerja

karyawan yang dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja karyawan dalam jangka panjang dan dapat menghambat tercapainya visi dan misi perusahaan

Berdasarkan fenomena, data dan fakta, beberapa pendapat ahli serta inkonsistensi hasil kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu diatas, maka penulis berminat guna melaksanakan pengujian dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance*, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang.**”

1.2 Identifikasi masalah

Identifikasi yang dilakukan menurut latar belakang kajian untuk menemukan fenomena yang terjadi. Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat fenomena sebagai berikut.

1. Karyawan PT. Madina Persada Mandiri Kota Tanjungpinang dikhawatirkan mengalami kesulitan mengatur pekerjaan dan kewajiban pribadi. Hal ini dikarenakan setiap bulan jumlah jam lembur mengalami peningkatan, membuat pekerja lebih sulit untuk terlibat dalam aktivitas pribadi termasuk berkumpul dengan keluarga, waktu sendiri, mengejar hobi, dan aktivitas untuk mengurangi stres.
2. Komitmen organisasi yang masih rendah, disebabkan terdapat individu yang belum mampu memberikan kontribusi maksimal sehingga beberapa karyawan masih belum mematuhi dan mentaati standarisasi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Persentase tingkat absensi serta kedisiplinan kerja karyawan yang masih rendah sehingga berdampak pada kinerja perusahaan yang tidak maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang?
4. Apakah *work life balance*, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang?

1.4 Pembatasan Masalah

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, tetapi penulis membatasi studi ini hanya untuk mencakup variabel *work life balance*, komitmen organisasi dan disiplin kerja dengan objek penelitian yaitu kinerja pada karyawan tetap PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang pada bulan Januari-Oktober 2025.

1.5 Tujuan Penelitian

Output temuan ialah jawaban yang ingin didapat penulis pada sebuah penelitian, dengan demikian outputnya yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* pada kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, komitmen kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang.

1. 6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat dijelaskan secara sistematis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam pemahaman mengenai kinerja karyawan, *work life balance*, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

2. Bagi PT. Madina Persada Mandiri Tanjungpinang

Peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan *work life balance*, komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Pengetahuan dan Wawasan: Informasi yang disajikan memungkinkan pembaca untuk memahami berbagai elemen yang berhubungan dengan

kinerja karyawan, *work life balance*, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi kajian literatur yang relevan dengan penelitian, kerangka konseptual, dan paradigma penelitian..

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan variabel-variabel yang diteliti, berisi pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan pembahasan mengenai temuan penelitian, mencakup deskripsi hasil studi serta analisis terhadap temuan yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan solusi untuk perumusan masalah

didasarkan pada temuan penelitian yang telah dilakukan, sert
mecakup rekomendasi dan batasan penelitian.

