

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN ADAPTASI
TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK
LIFE BALANCE PADA PT PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH
JAMRUD NILAM MIRAH SURABAYA**

Melanny Putri Devita Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
melapdsr@gmail.com

Ida Aju Brahma Ratih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
brahmaratih@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* sebagai variabel *intervening* pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan hubungan kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Namun, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*; beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; adaptasi teknologi tidak berpengaruh signifikan baik terhadap *work life balance* maupun kinerja karyawan; dan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *work life balance* tidak terbukti memediasi pengaruh disiplin kerja, beban kerja, maupun adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan. Dari sepuluh hipotesis yang diajukan, hanya dua hipotesis yang diterima, yaitu pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh beban kerja terhadap *work life balance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di sektor kepelabuhanan lebih efektif dicapai melalui penguatan disiplin kerja secara langsung dibandingkan melalui peningkatan *work life balance*.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Beban Kerja; Adaptasi Teknologi; Work Life Balance; Kinerja Karyawan; PLS-SEM.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, workload, and technology adaptation on employee performance through work-life balance as an intervening variable at PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Surabaya. This research employs a quantitative associative approach with causal relationships. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while workload has a positive and significant effect on work-life balance. However, work discipline does not significantly affect

work-life balance; workload does not significantly affect employee performance; technology adaptation does not significantly affect either work-life balance or employee performance; and work-life balance does not significantly affect employee performance. Furthermore, work-life balance was not found to mediate the effects of work discipline, workload, or technology adaptation on employee performance. Of the ten hypotheses proposed, only two were supported: the direct effect of work discipline on employee performance and the effect of workload on work-life balance. These findings suggest that improving employee performance in the port services sector is more effectively achieved through strengthening work discipline directly rather than through enhancing work-life balance.

Keywords: *Work Discipline; Workload; Technology Adaptation; Work-Life Balance; Employee Performance; PLS-SEM.*

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan daya saing organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap produktivitas perusahaan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas layanan maupun hasil kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, beban kerja, serta adaptasi terhadap teknologi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi dasar utama dalam menciptakan produktivitas kerja yang optimal Solekha, (2024).

Beban kerja juga menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, serta penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan mampu menjelaskan variasi kinerja hingga 74,8% Siahaan & Wahyudi, (2023). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, perkembangan teknologi yang pesat menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis digital.

Adaptasi teknologi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa adaptasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan F. Z. Firdaus et al., (2024). Namun demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi

oleh faktor internal pekerjaan, tetapi juga oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. *Work life balance* menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, serta menurunnya kinerja karyawan.

PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Surabaya, yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, tuntutan kerja yang tinggi, penggunaan teknologi modern, serta sistem operasional yang kompleks dapat memengaruhi tingkat disiplin, beban kerja, dan kemampuan adaptasi teknologi karyawan. Berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang menjadi dasar dilakukannya studi ini. Masih ditemukan inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan, di mana sebagian penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda tergantung pada kondisi dan objek penelitian.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak menguji pengaruh langsung antar variabel tanpa melibatkan variabel *intervening*, sehingga belum mampu menjelaskan mekanisme hubungan secara lebih mendalam, khususnya melalui *work life balance*. Penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor pemerintahan, pendidikan, maupun industri umum, sehingga masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji sektor kepelabuhanan yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan tinggi, sistem operasional yang kompleks, serta penggunaan teknologi yang intensif. Masih terbatas penelitian yang menggabungkan secara simultan variabel disiplin kerja, beban kerja, dan adaptasi teknologi dalam satu model penelitian terpadu terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peran *work life balance* dalam banyak penelitian lebih sering ditempatkan sebagai variabel independen, bukan sebagai variabel *intervening* yang memediasi hubungan antara faktor-faktor pekerjaan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* sebagai variabel *intervening* pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Surabaya.

B. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam organisasi yang berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk dikembangkan. Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dan menjadi modal utama dalam menjalankan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada untuk dapat mencapai tujuan ketenagakerjaan yang diharapkan, dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan banyak cara untuk memotivasi dan

memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan sebagai tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kemampuan. Organisasi atau perusahaan memberikan jangka waktu untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, yaitu 8 jam dalam satu hari atau setara 40 jam dalam satu minggu. Jika melebihi jam kerja yang telah ditentukan, karyawan berhak mendapatkan upah lembur dari perusahaan.

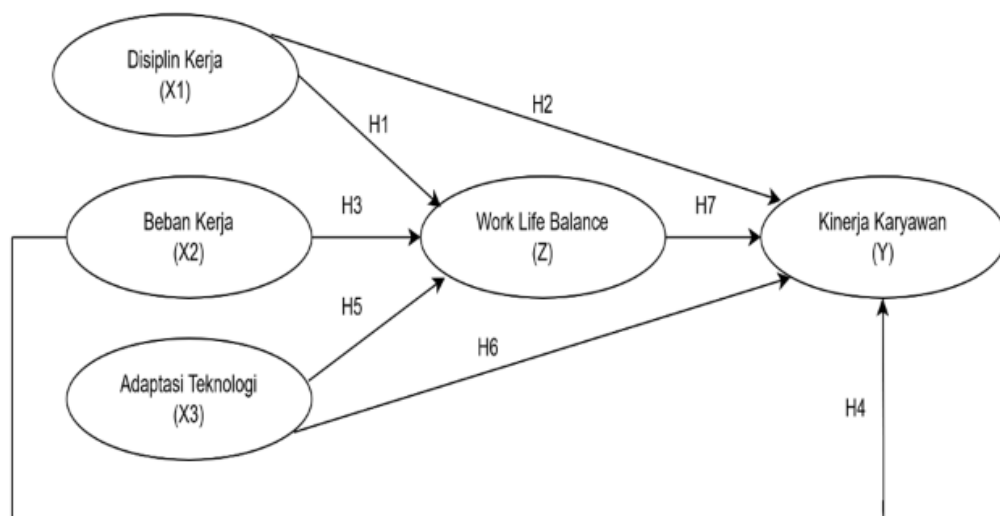
Adaptasi Teknologi

Kemajuan dalam teknologi digital telah mengubah secara fundamental cara bisnis beroperasi, memberikan pengaruh besar terhadap berbagai elemen organisasi, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam menghadapi perubahan ini, perusahaan dituntut untuk beradaptasi agar tetap kompetitif dan relevan di pasar global.

Work Life Balance

Work life balance mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang ditandai dengan dukungan perusahaan dalam menyelesaikan masalah keluarga, peluang untuk mengejar hobi di luar pekerjaan, dan ketersediaan waktu untuk keluarga. Permintaan pekerjaan adalah persepsi individu tentang tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, dan persyaratan untuk menampilkan keadaan emosional tertentu (tenang, ramah, dll.)

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan adaptasi teknologi *work life balance* sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan hubungan kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Surabaya yang berjumlah 94 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel, termasuk pengujian efek mediasi *work life balance* sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Convergent Validity

Menurut Hair et al. (2019), nilai *outer loading* yang baik berada di atas 0,70 karena menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan variabel laten dengan kuat. Namun demikian, indikator dengan nilai loading berada pada rentang 0,50–0,69 masih dapat dipertahankan sepanjang nilai *Average Variance Extracted* (AVE) konstruk tersebut tetap berada di atas 0,50. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Outer loadings - Matrix					
	AT	BK	DK	KK	WL.B
AT1	0.885				
AT2	0.866				
AT3	0.831				
AT4	0.841				
AT5	0.891				
AT6	0.857				
BK1		0.839			
BK2		0.851			
BK3		0.733			
BK4		0.883			
BK5		0.794			
BK6		0.831			
BK7		0.812			
BK8		0.863			
DK1			0.750		
DK10			0.843		
DK11			0.816		
DK12			0.806		
DK13			0.783		
DK14			0.743		
DK15			0.766		
DK16			0.783		
DK2			0.750		
DK3			0.720		
DK4			0.715		
DK5			0.806		
DK6			0.727		
DK7			0.739		
DK8			0.736		
DK9			0.769		
KK1				0.795	
KK10				0.828	
KK2				0.895	
KK3				0.821	
KK4				0.850	
KK5				0.968	
KK6				0.778	
KK7				0.786	
KK8				0.837	
KK9				0.821	
WL.B1					0.773
WL.B2					0.769
WL.B3					0.804
WL.B4					0.540
WL.B5					0.794
WL.B6					0.543

Gambar 1. Outer Loadings

Discriminant Validity

Validitas diskriminan merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk laten dalam model memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya.

Discriminant validity - Cross loadings

	AT	BK	DK	KK	WLB
AT1	0.891	0.198	0.184	0.160	0.351
AT2	0.880	0.215	0.265	0.209	0.211
AT3	0.822	0.261	0.252	0.189	0.210
AT4	0.844	0.174	0.190	0.215	0.186
AT5	0.887	0.297	0.320	0.246	0.213
AT6	0.864	0.264	0.157	0.158	0.424
BK1	0.243	0.837	0.299	0.379	0.009
BK2	0.266	0.851	0.356	0.428	0.074
BK3	0.063	0.734	0.284	0.324	0.064
BK4	0.223	0.882	0.330	0.386	0.046
BK5	0.165	0.795	0.427	0.365	0.103
BK6	0.223	0.831	0.328	0.387	0.299
BK7	0.249	0.813	0.336	0.345	-0.021
BK8	0.336	0.862	0.463	0.437	0.070
DK1	0.097	0.290	0.750	0.271	-0.035
DK10	0.227	0.294	0.843	0.325	0.042
DK11	0.130	0.321	0.815	0.260	-0.035
DK12	0.185	0.245	0.806	0.226	0.132
DK13	0.190	0.303	0.783	0.310	0.133
DK14	0.181	0.313	0.743	0.142	-0.019
DK15	0.164	0.351	0.765	0.301	-0.141
DK16	0.217	0.459	0.782	0.357	-0.073
DK2	0.178	0.331	0.750	0.247	0.059
DK3	0.188	0.305	0.722	0.226	0.152
DK4	0.189	0.303	0.765	0.249	0.054
DK5	0.250	0.291	0.804	0.307	-0.113
DK6	0.333	0.373	0.728	0.231	0.113
DK7	0.062	0.259	0.739	0.149	-0.003
DK8	0.215	0.362	0.737	0.246	0.116
DK9	0.277	0.432	0.770	0.278	0.135
KK1	0.105	0.225	0.304	0.794	0.129
KK10	0.228	0.430	0.305	0.829	-0.010
KK2	0.273	0.377	0.345	0.865	-0.016
KK3	0.099	0.412	0.248	0.821	0.006
KK4	0.224	0.422	0.318	0.849	0.100
KK5	0.206	0.453	0.294	0.963	0.034
KK6	0.211	0.415	0.319	0.778	-0.057
KK7	0.049	0.182	0.143	0.767	-0.132
KK8	0.161	0.386	0.267	0.837	-0.147
KK9	0.186	0.414	0.299	0.821	-0.014
WLB1	0.260	0.084	0.037	-0.095	0.841
WLB2	0.248	0.108	-0.008	0.052	0.831
WLB5	0.271	0.058	0.069	0.017	0.725

Gambar 2. Cross Loadings

Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach' Alpha

Construct reliability and validity - Overview

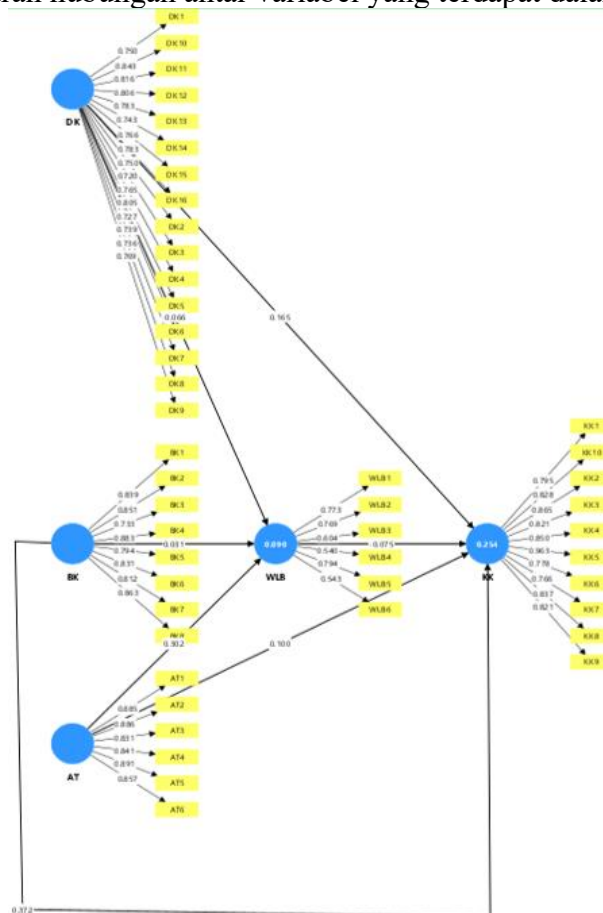
	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...
AT	0.933	0.952	0.947	0.748
BK	0.934	0.939	0.945	0.684
DK	0.954	0.959	0.959	0.592
KK	0.951	0.959	0.958	0.696
WLB	0.716	0.716	0.842	0.641

Gambar 3. Construct Reliability and Validity

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas konstruk dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria yang disyaratkan. Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh konstruk berada di atas 0,70, dengan rincian AT (0,933), BK (0,934), DK (0,954), KK (0,951), dan WLB (0,716), sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Selanjutnya, nilai Composite Reliability (CR) seluruh konstruk juga telah melampaui batas minimum 0,70, di mana AT memperoleh nilai 0,952 dan 0,947, BK sebesar 0,939 dan 0,945, DK sebesar 0,959 dan 0,959, KK sebesar 0,959 dan 0,958, serta WLB sebesar 0,716 dan 0,842, yang mengindikasikan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Adapun nilai Average Variance Extracted (AVE) seluruh konstruk telah melampaui batas minimum 0,50, yakni AT (0,748), BK (0,684), DK (0,592), KK (0,696), dan WLB (0,641), sehingga seluruh konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang memadai. Dengan demikian, berdasarkan keseluruhan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah valid dan reliabel, serta layak untuk digunakan dalam tahap pengujian model struktural selanjutnya.

Analisis Inner Model

Evaluasi hubungan antar konstruk laten dalam penelitian dilakukan melalui analisis model struktural (*inner model*). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antar variabel yang terdapat dalam model penelitian.



Gambar 4. Grafik

Analisis *R-Square*

Penilaian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2), yang menunjukkan tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variasi data yang diteliti. Nilai R^2 sebesar 0,67 menunjukkan kategori kuat, nilai 0,33 menunjukkan kategori moderat, dan nilai 0,19 menunjukkan kategori lemah. Klasifikasi tersebut digunakan sebagai acuan untuk menilai tingkat kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
KK	0.256	0.223
WLB	0.109	0.079

Gambar 5. R-Square

Goodnes Of Fit (GoF)

Pengujian kecocokan model atau *Goodness of Fit* (GoF) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana model struktural yang dibangun mampu merepresentasikan data penelitian secara keseluruhan. Salah satu ukuran yang digunakan adalah nilai *predictive relevance* (Q^2), yang menunjukkan kemampuan model dalam memprediksi data observasi serta mengestimasi parameter yang digunakan dalam penelitian. Nilai Q^2 berada pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang semakin baik. Dalam analisis jalur, nilai Q^2 memiliki fungsi yang serupa dengan koefisien determinasi dalam menjelaskan kemampuan model.

Table 1. Nilai R-Square dan Community

<i>Variabel</i>	<i>R-Square</i>	<i>Community</i>
Adaptasi Teknologi (AT)	—	0,748
Beban Kerja (BK)	—	0,684
Disiplin Kerja (DK)	—	0,592
Work Life Balance (WLB)	0,109	0,641
Kinerja Karyawan (KK)	0,256	0,696
Mean	0,183	0,672

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai rata-rata *Communality* (AVE) sebesar 0,672, yang menunjukkan bahwa konstruk dalam model mampu menjelaskan varians indikatornya sebesar 67,2%. Sementara itu, nilai rata-rata *R-Square* sebesar 0,183, yang menunjukkan bahwa variabel endogen dalam model mampu dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 18,3%. Nilai rata-rata

Communality dan *R-Square* tersebut kemudian digunakan untuk menghitung nilai *Goodness of Fit* (GoF) sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{0,672 \times 0,183}$$

$$GoF = \sqrt{0,122976}$$

$$GoF = 0,351$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF sebesar 0,351. Berdasarkan kriteria Tenenhaus et al. (2005), nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang menuju besar, sehingga model penelitian dapat dikatakan memiliki tingkat kecocokan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara Adaptasi Teknologi, Beban Kerja, Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, dan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui prosedur *bootstrapping*.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
H1	Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Life Balance</i> (WLB)	0,108	1,074	0,283	Ditolak
H2	Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK)	0,330	2,518	0,012	Diterima
H3	Beban Kerja (BK) berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Life Balance</i> (WLB)	0,374	3,935	0,000	Diterima
H4	Beban Kerja (BK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK)	0,041	0,270	0,787	Ditolak
H5	Adaptasi Teknologi (AT) berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Life Balance</i> (WLB)	0,164	1,640	0,101	Ditolak
H6	Adaptasi Teknologi (AT) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK)	-0,061	0,412	0,681	Ditolak
H7	<i>Work Life Balance</i> (WLB) berpengaruh signifikan	-0,093	0,862	0,389	Ditolak

	terhadap Kinerja Karyawan (KK)				
H8	<i>Work Life Balance</i> (WLB) memediasi pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)	0,006	0,269	0,788	Ditolak
H9	<i>Work Life Balance</i> (WLB) memediasi pengaruh Beban Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)	-0,031	0,745	0,456	Ditolak
H10	<i>Work Life Balance</i> (WLB) memediasi pengaruh Adaptasi Teknologi (AT) terhadap Kinerja Karyawan (KK)	-0,004	0,177	0,860	Ditolak

- Hipotesis 1 (H1): Disiplin Kerja terhadap *Work Life Balance***
 Nilai koefisien jalur sebesar 0,108 dengan *T-statistics* sebesar 1,074 dan *P-values* sebesar 0,283. Karena *T-statistics* < 1,96 dan *P-values* > 0,05, maka H1 ditolak. Dengan demikian, Adaptasi Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 2 (H2): Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**
 Nilai koefisien jalur sebesar 0,330 dengan *T-statistics* sebesar 2,518 dan *P-values* sebesar 0,012. Karena *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05, maka H2 diterima. Dengan demikian, Adaptasi Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*.
- Hipotesis 3 (H3): Beban Kerja terhadap *Work Life Balance***
 Nilai koefisien jalur sebesar 0,374 dengan *T-statistics* sebesar 3,935 dan *P-values* sebesar 0,000. Karena *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05, maka H3 diterima. Dengan demikian, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 4 (H4): Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**
 Nilai koefisien jalur sebesar 0,041 dengan *T-statistics* sebesar 0,270 dan *P-values* sebesar 0,787. Karena *T-statistics* < 1,96 dan *P-values* > 0,05, maka H4 ditolak. Dengan demikian, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*.
- Hipotesis (H5): Adaptasi Teknologi terhadap *Work Life Balance***
 Nilai koefisien jalur sebesar 0,164 dengan *T-statistics* sebesar 1,640 dan *P-values* sebesar 0,101. Karena *T-statistics* < 1,96 dan *P-values* > 0,05, maka H5 ditolak. Dengan demikian, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 6 (H6): Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan**
 Nilai koefisien jalur sebesar -0,061 dengan *T-statistics* sebesar 0,412 dan *P-values* sebesar 0,681. Karena *T-statistics* < 1,96 dan *P-values* > 0,05, maka

H6 ditolak. Dengan demikian, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*.

7. Hipotesis 7 (H7): *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar -0,093 dengan *T-statistics* sebesar 0,862 dan *P-values* sebesar 0,389. Karena *T-statistics* < 1,96 dan *P-values* > 0,05, maka H7 ditolak. Dengan demikian, *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

8. Hipotesis 8 (H8): Mediasi *Work Life Balance* pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *T-statistics* sebesar 0,269 dan *P-values* sebesar 0,788. Karena *T-statistics* < 1,96 dan *P-values* > 0,05, maka *Work Life Balance* tidak mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

9. Hipotesis 9 (H9): Mediasi *Work Life Balance* pada Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *T-statistics* sebesar 0,745 dan *P-values* sebesar 0,456. Karena *T-statistics* < 1,96 dan *P-values* > 0,05, maka *Work Life Balance* tidak mampu memediasi pengaruh Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.

10. Hipotesis 10 (H10): Mediasi *Work Life Balance* pada Adaptasi Teknologi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *T-statistics* sebesar 0,177 dan *P-values* sebesar 0,860. Karena *T-statistics* < 1,96 dan *P-values* > 0,05, maka *Work Life Balance* tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance. Sementara itu, disiplin kerja terhadap work life balance, beban kerja terhadap kinerja karyawan, adaptasi teknologi terhadap work life balance dan kinerja karyawan, serta work life balance terhadap kinerja karyawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Selain itu, work life balance juga tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, maupun adaptasi teknologi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Surabaya lebih dipengaruhi secara langsung oleh disiplin kerja dibandingkan melalui mekanisme work life balance maupun adaptasi teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal riset ekonomi dan bisnis*, 15(1), 37–46.
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Information Systems And Management*, 2(4), 2829–6591. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan

- Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4), 187–204.
- Batara, D. R., Ardiansyah, R., Yanwas, Y. B. B. Y., Naumi, N., Slamet, R. A., & Ahman, A. (2025). Langkah-langkah Menentukan Populasi dan Sampel yang Tepat dalam Penelitian. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4(2), 682–689.
- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). Work-life balance sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 106.
- Firdaus, J., M.Syahrani, J., Risnita, & Asrulla. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- 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: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303–315. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972)
- Krisnayanti, N. K. I., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Koppas Srinadi Unit Percetakan Dan Konveksi. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 12–27.
- Kusumawati, W., & Linando, J. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri Pertambangan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 8(2), 657–667. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25942>
- Lesmana, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 10(2), 23–29. <https://doi.org/10.62710/pbtwc016>
- Merdekawaty, A., Suryani, E., Fatmawati, F., & Iksan, M. (2025). Optimalisasi Teknologi untuk Mendukung Work-Life Balance dan Mengurangi Burnout pada Dosen Perempuan Berperan Ganda. *Jurnal Ilmiah Multi Sciences*, 17(2), 68–74.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 2614-722x.
- Netarisa, Andarini, D., Idris, H., & Anggraeni, R. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan: literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 89–99. <https://doi.org/10.69883/ax0m4p20>
- Nurrahma, D. I., Febrianti, R., Devi, S. M., & Alfizi, A. (2025). ADAPTASI , INOVASI , DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL. 178–193.
- Paramit, W. D. R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Patiung, M., Laksono, R. D., Ulfia, U., Juwita, J., Hanum, F., Mauliza, P., Fitriana, F., Marlina, M., Ahyat, M., Rama, R., Suhardoyo, S., & Fitra, F. (2024). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Lingkar Edukasi Indonesia*, 2, 306–312.

- Ramadhani, A. A., Ningsih, D. S., & Rifqi, A. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1), 111–125.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Margareta, D., Fahmi, M. A., Merdana, S. V., & Amsani, F. P. D. (2024). Pentingnya Disiplin Kerja Pada Perusahaan. *Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(1), 1651–1657.
- Syafitri, N., Mulyadi, M., Sari, D. P., Sumardin, S., & Sabri, S. (2025). Kepemimpinan Digital sebagai Kunci Adaptasi Karyawan di Tengah Transformasi Teknologi. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 168–181. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4842>
- Taufik, R. A.-A. F., Nasrul, N., Aliddin, L. A., & Conny, C. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Inn Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 171–176. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i1.32>