

BAB I

PENDAHULUAN

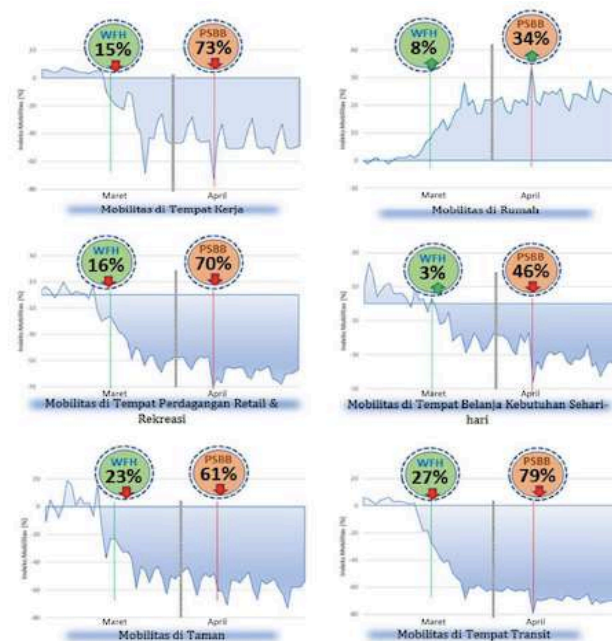
I.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu suatu indikator dalam kancah persaingan global dalam menghasilkan SDM yang bermutu serta mempunyai keahlian dan daya saing yang kuat yang selama ini kerap diabaikan. Terjadinya globalisasi di dunia, yang juga dialami oleh Indonesia menuntut adanya efisiensi serta persaingan dalam dunia usaha secara intraregional maupun internasional. (Sunarsi, 2019)

Menurut Dessler (2010), fungsi dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu merekrut, melatih, mengevaluasi, serta memberikan penghargaan kepada karyawan, dengan mempertimbangkan masalah hubungan industrial, kesehatan, keselamatan, dan keadilan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) berfokus pada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atau anggota dalam memaksimalkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang dimiliki industry. (Edison, 2018).

Suatu industri ataupun badan yang sanggup tingkatkan kegiatan karyawannya, hingga hendak mendapatkan banyak profit. Pegawai yang memiliki kemampuan yang produktif, hingga profesi hendak lebih kilat dituntaskan. Dalam hal ini berarti yang diharapkan bukan hanya produktivitas kinerja tetapi juga kemampuan yang dimiliki. Salah satunya yaitu memberikan dorongan dan desakan kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Sedemikian itu pula perihalnya dengan tingkatan kedisiplinan karyawan, bila karyawan patuh serta tepat waktu dalam melakukan tugasnya hingga industri hendak diuntungkan dengan membaiknya kinerja karyawan. (Syahputra et al., 2020). Hal yang sama berlaku untuk keseimbangan kehidupan kerja. Dari sudut pandang karyawan, work-life balance merupakan sebuah keputusan dalam rangka menyeimbangkan aspek pekerjaan yang dimiliki dengan aspek pribadi ataupun keluarga dari perspektif organisasi, tantangan keseimbangan kehidupan kerja dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung selama bekerja. (Kembuan et al., 2021)

Kinerja adalah sebuah hasil yang didapat karyawan dalam menuntaskan sesuatu kewajiban yang diberatkan kepadanya dalam kurun durasi khusus di sesuatu industri ataupun aspek yang dijalani, alhasil dibutuhkan kemampuan karyawan yang bermutu supaya bisa membagikan partisipasi yang maksimum pada industri, sebab amat mempengaruhi untuk perkembangan industri, maksimal yang serta pengawasan yang hendak membuat tindakan serta sikap pegawai. Dalam kebanyakan organisasi kinerja karyaawan merupakan hal yang sangat vital yang mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan individu - keterampilan mereka, komitmen mereka, dandukungan organisasi yang mereka terima. (Maryam , 2019). Perihal ini amat akrab kaitannya dengan tingkatan kemampuan karyawan, sebab sumber daya manusia senantiasa bawa khasiat untuk membawa manfaat guna mencapai produktivitas dan kemampuan yang lebih besar dan tinggi.(Widaningsih et al., 2020).



Gambar 1. WFH dan PSBB Di DKI Jakarta

Sumber: Badan Pusat Statistik

Peraturan WFH dan Pembatasan Sosial Berskala Besar di singkat PSBB di DKI Jakarta menekan mobilitas masyarakat ke tempat-tempat. Kegiatan mengunjungi tempat umum dikurangi sejak penerapan WFH pada 17 Maret 2020.

Salsabila Shafira , 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID – 19 PT SITC INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi & Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Bahkan, pola mobilitasnya berubah secara drastis setelah dikeluarkannya program PSBB secara resmi pada 10 April 2020. Sesuai gambar di tersebut, terjadi penurunan kehadiran masyarakat ke tempat perdagangan retail serta rekreasi sekitar 70% dan penurunan penggunaan transportasi umum sekitar 79%.

Selain memperburuk sektor ekonomi dan bisnis, pandemi COVID-19 pun menurunkan sektor logistik yang ada di Indonesia. Sektor transportasi penumpang maupun barang mengalami penurunan akibat penerapan PSBB yang membatasi berbagai aktivitas di seluruh wilayah. Anjuran untuk semua pelaku usaha agar bekerja secara WFH atau Work Form Home dan menutup seluruh fasilitas umum adalah kebijakan Pemerintah Badan Pusat Statistik. Karena adanya pembatasan mobilitas ini mengakibatkan daya beli masyarakat menurun drastis. (Saragih et al., 2020)

Industri logistik menjadi salah satu tulang punggung perekonomian nasional. Dikala pandemic COVID-19 menyerang Indonesia apalagi semua bumi, *logistics transport* hadapi hambatan, alhasil pergerakan benda serta penyaluran benda pada wilayah, pada dalam negeri mengalami hambatan. Di Indonesia, Industri logistic merupakan salah satu industry yang terdampak pandemic, tetapi tidak separah dengan industri lain. Perihal ini sebab terdapatnya kebijaksanaan dari Penguasa dikala pemberlakuan Pemisahan Sosial Bernilai Besar (PSBB) yang dikecualikan penyaluran benda serta membagikan atensi spesial kepada angkutan benda. Merebaknya angka COVID-19 serta PSBB (Pemisahan Sosial Bernilai Besar) ini berdampak juga pada sistem logistik di Indonesia. (Saragih et al., 2020).

PT SITC Indonesia memahami akan tujuan yang hendak dicapai, bahwa kinerja adalah kuncinya, namun juga dipengaruhi oleh pandemic covid – 19 dan faktor-faktor lain, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, *work – life balance* pihak manajer menyadari, bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, *work – life balance* adalah kesatuan dalam pelaksanaan tugas, sehingga dalam realisasinya akan terjadi banyak dinamika, seperti karyawan melakukan pekerjaan tidak ada antusia sebab memiliki tujuan pribadi yang belum terpenuhi, karyawan masih datang terlambat, masih ada izin kerja tanpa disertai surat keterangan, karyawan mengeluhkan jam kerja yang belum sesuai dengan kehidupan pribadi. Kondisi ini

menjelaskan, masih ada sikap kurang tanggung jawab karyawan terhadap tugas pokok yang diemban, yang jika dibiarkan dapat berakibat buruk terhadap kinerja.

Berdasarkan wawancara penulis bersama Narasumber PT SITC Indonesia terdapat permasalahan yang dialami oleh karyawan pada saat pandemic COVID-19. Sistem bekerja yang di miliki oleh PT SITC sudah membantu para karyawan bekerja sebab terbatasnya kemauan motivasi kerja sumber daya manusia dengan faktor alasan individu yang bermacam macam . Serta seperti motivasi kerja, factor disiplin kerja para karyawan belum cukup disiplin terhadap jam kantor masuk kerja dan masih ada karyawan yang masuk kantor tanpa pemberitahuan Untuk *work life balance* karyawan mengeluhkan bekerja di luar jam kerja karna disebabkan perubahan jadwal bekerja dari pihak manajemen. Tetapi hal tersebut dapat di persiapkan jika karyawan menjalankan pekerjaan dengan strategi yang baik dalam kinerjanya. Dengan adanya pandemi COVID-19 diharapkan seluruh karyawan dapat mempertahankan sumber daya manusianya dengan strategi yang baik. Terdapatnya atensi besar dari perusahaan dibutuhkan dalam upaya tingkatan kinerja karyawan, dalam melakukan tugas yang diberikan kepada karyawan apakah bisa terlaksana dengan baik ataupun tidak, perihal tersebut guna mewujudkan performa yang terbaik. Kinerja karyawan berdampak pada kontribusi yang diberikan terhadap industri.

Hal ini juga dianggap sebagai aset perusahaan dalam hal peningkatan kemampuan SDM yang berlaku sebagai pemrakarsa dalam operasional perusahaan dan penting untuk kelangsungan eksistensi perusahaan yang berkelanjutan ketika mengembangkan SDM untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yang merupakan hal utama. indikator SDM.

Berdasarkan hasil observasi data *pra survey* yang penulis dapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 responden, pada aspek motivasi kerja, disiplin kerja, serta *work life balance*.

Tabel 1. Pra Survey Motivasi Kerja Pada PT SITC Indonesia

Indikator	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
Kebutuhan	Saya merasa kebutuhan tempat	40	60

Salsabila Shafira , 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID – 19 PT SITC INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi & Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Hidup	tinggal sudah terpenuhi		
Orientasi Masa Depan	Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin saya dihari tua	37.1	62.9
Kebutuhan Pengakuan Diri	Saya merasa dilibatkan dalam meeting atau pengambilan keputusan perusahaan	30	45
Kebutuhan Akan Harga Diri	Saya merasa senang bila prestasi kerja diakui oleh atasan dan perusahaan	45.7	54.3
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk beraktivitas sendiri dalam melakukan pekerjaan	66.7	33

Sumber: Data Diolah

Motivasi memiliki arti yang berbeda dalam perilaku individu dan perilaku organisasi. Motivasi adalah suatu indikator penting pada diri seseorang dan memegang peranan dalam hal keberhasilan usaha atau pekerjaan manusia (Ghozali, 2017). Terdapat 60 % karyawan merasa kebutuhan hidup belum terpenuhi dan 40% terpenuhi, 62.9% karyawan merasa bekerja diperusahaan ini tidak menjamin di masa tua dan 37.1 menyatakan dapat menjamin dihari tua, kemudian 54.3 merasa senang dihargai % namun 66.7% karyawan merasakan aktualisasi diri . Motivasi untuk sesuatu membuat orang percaya bahwa mereka dapat berjalan ke arah yang diinginkan atau ingin dilakukan orang, atau motivasi adalah respons yang dimulai dengan permintaan. Di sisi lain, motivasi mengarah pada ketidakpuasan dengan keinginan, yang mengarah pada tujuan, yang mengarah pada tindakan yang bermanfaat, yang mengarah pada pemenuhan. Mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan untuk korporasi. Kesiapan mental dan fisik pekerja merupakan prasyarat bagi sikap psikologis mereka (kesiapan mental, fisik, situasional untuk mencapai tujuan). Karyawan siap secara psikologis, dalam keadaan sehat, sadar akan keadaan dan kondisi, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan profesional mereka (tujuan utama organisasi).(br Karo et al., 2021)

Tabel 2. Pra Survey Disiplin Kerja Pada PT. SITC Indonesia

Indikator	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju

Salsabila Shafira , 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID – 19 PT SITC INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi & Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Ketaatan Waktu	Saya masuk kantor sudah tepat waktu	47.1	52.9
Efisien	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efisien	42.9	57.1
Kerja Sama	Dapat bekerja dengan rekan kerja maupun pimpinan	65.7	34.3
Tanggung Jawab	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan	77.1	22.9

Sumber: Data Diolah

Disiplin kerja adalah sebuah indikator pada pekerjaan yang perlu diperhatikan oleh organisasi dan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja atau produktivitasnya. (Efendi et al., 2020). Berikut ini merupakan table pra survey yang merujuk pada aspek disiplin kerja. Terdapat 52.9 % karyawan yang belum memanfaatkan waktu kerja dengan efisien, 5.1 % belum bekerja dengan inisiatif serta karyawan masih bisa bekerja dengan rekan kerja dan menyelesaikan pekerjaan.

Akan sangat mungkin bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif jika ia memiliki sikap positif terhadap kebijakan disiplin perusahaan. Oleh karena itu, semua aspirasi dan tujuan organisasi dapat terpenuhi dengan baik dan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan jika tugas tersebut diselesaikan dengan sukses. Di sisi lain, proses pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat jika tingkat disiplin kerja karyawan menurun atau buruk. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk meningkatkan disiplin kerja dalam konteks lingkungan kerja mereka sendiri. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, salah satu faktor yang paling penting untuk dipertimbangkan adalah adanya tim yang kohesif yang bekerja sama untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah didelegasikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang telah diputuskan. (Husniati, dkk 2021)

Tabel 3. Pra Survey Work Life Balance Pada PT. SITC Indonesia

Indikator	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
<i>Work Interference With</i>	Saya mampu menyelesaikan	37.1	62.9

Salsabila Shafira , 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID – 19 PT.SITC INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi & Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

<i>Personal Life (WIPL)</i> , Campur tangan kerja dengan kehidupan pribadi	pekerjaan rumah saat ada permasalahhan di kantor		
<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i> , Campur tangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja	54.3	45.7
<i>Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)</i> , Peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan	Keadaan dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya suka dalam kehidupan pribadi	48.6	51.4
<i>Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)</i> , Peningkatan pekerjaan dari kehidupan pribadi	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang di tentukan perusahaan	40	60

Sumber: Data Diolah

Keselarasn kehidupan kerja adalah tentang daya tampung seseorang terlepas dari umur atau jenis kelamin dalam berhasil menyatukan pekerjaan dan tanggung jawab kehidupan. Di bawah ini adalah kuesioner pra-survei yang mencakup berbagai aspek keseimbangan kehidupan kerja. 62,9% karyawan mengalami masalah di kantor dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan rumahnya, 54,3% karyawan sering mengabaikan kebutuhan pribadinya karena jam kerja, dan 60% karyawan mengatakan bahwa mereka merasa jam kerjanya tidak sesuai dengan jam kerja perusahaan. . Work-life balance adalah interaksi pekerjaan dan aktivitas lain, termasuk keluarga, komunitas, rekreasi, dan pengembangan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya tentang keluarga, ini tentang kerja "cerdas", di mana karyawan harus melakukan apa yang perlu dilakukan oleh pekerjaan dan keluarga tanpa menyakiti atau mengorbankan satu sama lain. Ini mengurangi stres dan ketidakhadiran dalam organisasi dan memungkinkan karyawan untuk tampil di tingkat tinggi.. (Maretta et al., 2022)

Tabel 4. Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PT. SITC Indonesia

Indikator	Pernyataan	Persentase	
		Setuju	Tidak setuju
Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan dari leader/perusahaan dengan cermat	54.3	45.7

Salsabila Shafira , 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID – 19 PT SITC INDONESIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi & Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Kualitas	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	77.1	22.9
Inisiatif	Saya bersedia bekerja di luar jam kerja jika belum memenuhi target pekerjaan	44.1	55.9
Dapat bekerja dengan rekan kerja	Saya dan rekan kerja saya dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	65.7	34.3

Sumber: Data Diolah

Ada hubungan langsung antara kinerja karyawan dan prestasi kerja individu yang dicapai di dalam organisasi atau perusahaan. Meskipun hasil kerja dapat mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, tinjauan kinerja tetap merupakan komponen penting dari pertumbuhan karyawan di perusahaan komersial. (Kuswati, 2020). Tabel berikut ini adalah tabel pra-survei yang berkaitan dengan faktor-faktor kinerja karyawan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa 77,1% pekerja memiliki pengetahuan dan kemampuan yang kuat dalam melaksanakan tanggung jawab terkait pekerjaan. Namun, 55,9% dari mereka yang disurvei menyatakan tidak siap untuk bekerja di luar jam kerja normal jika mereka belum mencapai tujuan pekerjaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas seorang karyawan untuk menyediakan kemampuan tertentu. Kinerja dari karyawan sangat penting karena digunakan untuk mengukur kapasitas karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepada mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk menetapkan kriteria yang eksplisit dan kuantitatif, dan untuk merangkai kriteria-kriteria ini menjadi sebuah acuan. (Maretta et al., 2022)

Research gap yang dilakukan hasil penelitian (Anugerah 2022) dalam pengkajiannya menyatakan bahwa karyawan bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tugas merupakan dampak positif dari motivasi kerja. Hal ini serupa dengan kajian (H. Hikmi 2022) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang cukup penting sebagai motivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan berjuang untuk menjadi unggul. Tetapi berbeda dengan kajian yang diteliti oleh (Pancasasti dkk., nd. 2022) motivasi kerja dan kinerja pegawai berpengaruh buruk dan tidak signifikan

(Kristianti et al 2021) mengatakan disiplin kerja dan kinerja pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan, dan penelitian (Marjanuardi & Ratnasari 2019) menampilkan kalau disiplin kerja serta kinerja pegawai pula mempengaruhi positif serta signifikan. Disiplin wajib dicoba baik oleh karyawan ataupun institusi sebab disiplin menolong warga buat membuat peraturan serta tata tertib yang wajib dipatuhi di kantor. Perihal ini sangat selaras dengan kesimpulan (Arisanti et al 2019) yang menciptakan kalau disiplin kerja serta kinerja pekerja industri tidak mempengaruhi positif serta signifikan.

Menurut (Work et al 2022) dalam penelitiannya dikemukakan bahwa *work - life balance* terdapat pengaruh positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh (Indirasari & Mardiana, n.d 2022) menyatakan bahwa aspek work life balance secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut tidak selaras dengan yang di temukan oleh Ellyn et al (2021) dimana tidak ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *work - life balance* terhadap kinerja karyawan.

Bersumber pada sebagian riset lebih dahulu, disebutkan kalau aspek yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan merupakan pemberian motivasi serta pula dorongan buat bisa tingkatan kinerja pegawai..(Syahputra et al., 2020). Kedisiplinan pada karyawan ialah aspek yang sangat berarti dimiliki sebab mempunyai kedudukan buat melakukan pekerjaannya. Tingginya kedisiplinan yang dipunyai tiap pegawai hendak terus tingkatan kinerjanya sekalipun tidak terdapat pengawa (Hersona, 2017). Aspek Work- Life Balance, secara simpel aspek penyeimbang kehidupan individu serta aspek pekerjaan dengan kehidupan individu ini merupakan kondisi dimana seseorang pekerja sanggup mengendalikan waktunya dengan balance dengan tidak terlepas dari hakikatnya selaku manusia yang mempunyai kebutuhan individu serta selaku pekerja yang terikat kontrak kerja pada industri,, Dalam keadaan karyawan sanggup mengendalikan waktunya dengan balance hendak mempengaruhi kinerjanya jadi lebih produktif, dalam perihal ini hendak mempengaruhi langsung dengan hasil pekerjaan pula hendak lebih gampang buat dituntaskan dengan senantiasa melindungi mutu pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan selaku riset relevan terpaut disiplin kerja, motivasi kerja serta work– life balance terhadap kinerja karyawan. Sebagian factor yang dapat pengaruhi kinerja pegawai merupakan perihal yang mau dikaji lebih dalam oleh penulis. Bersumber pada penjabaran serta research gap yang sudah diungkapkan di atas, penulis tertarik buat mengkaji topik dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan *Work - Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid – 19 PT SITC Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah:

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT SITC Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SITC Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh work - life balance terhadap kinerja karyawan PT SITC Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan *work - life balance* secara bersamaan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT SITC Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, maka penelitian memiliki tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT SITC Indonesia
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT SITC Indonesia
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *work - life balance* terhadap kinerja karyawan PT SITC Indonesia
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan *work -life balance* terhadap kinerja karyawan PT SITC Indonesia

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Sesuai dengan uraian tujuan penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi para pemangku kepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Berikan pembaca dan peneliti selanjutnya pengetahuan tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan *Work - Life Balance*, dan seluruh aspek yang relevan. Perihal yang sama berlaku buat kinerja karyawan serta seluruh aspeknya. Penelitian ini bisa digunakan selaku literatur dalam manajemen sumber daya manusia dari perspektif akademis khususnya dalam Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan *Work - Life Balance* tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Organisasi ataupun Perusahaan

Diharapkan bisa dijadikan acuan untuk industri ataupun organisasi untuk mengelola sumber daya manusia serta mengelola motivasi kerja, disiplin kerja serta *work - life balance* sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, bisa menolong organisasi mempertahankan sumber daya manusia yang diproyeksikan, membuat industri lebih loyal serta lebih baik dalam memajukan industri dan tujuan yang direncanakan.

b. Untuk Peneliti

Diharapkan dapat mengkaji dan mengimplementasikan pengetahuan serta ilmu mengenai Manajemen Sumber Energi Manusia yang telah didapatkan selama berkuliah di Program Riset Manajemen S1. Serta dijadikan bahan buat memperluas pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja serta *work- life balance* terhadap kinerja karyawan di masa pandemic covid– 19, dan bisa di implementasikan pada manajemen sumber energi manusia kedepannya.