PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

ASLI

Skripsi Oleh :

AYU LESTARI

01011181621048

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

Disusun oleh:

Nama	: Ayu Lestari
NIM	: 01011181621048
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif,

Tanggal Persetujuan:

Tanggal

Dosen Pembimbing,
Ketua,

Jumat, 17 Desember 2021

Prof. Badia Perizade, M.BA., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Tanggal

Anggota,

Selasa, 28 Desember 2021

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

Disusun oleh:

Nama	: Ayu Lestari
NIM	: 01011181621048
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 14 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 14 Januari 2022

Panitia Ujian Komprehensif,

Ketua,

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001

Anggota I,

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota II,

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Ayu Lestari
NIM	: 01011181621048
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

Pembimbing

Ketua	: Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
Anggota	: Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Tanggal Ujian	: 14 Januari 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan predikat gelar kesarjanaan.

Palembang, 02 Februari 2022
Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
5781AJX602930677

Ayu Lestari
NIM. 01011181621048

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena izin dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung"**. Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, baik dari segi materi, analisis maupun penggunaan bahasa. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala amal kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu, serta memberikan dorongan dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Januari 2022

Penulis,

Ayu Lestari

NIM. 01011181621048

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas segala nikmat yang diberikannya serta sholawat dan salam selalu kita curahkan atas junjungan Nabi Muhammad SAW beserta kerabat dan sahabat beliau.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, pengarahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Pertama penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, bapak M. Yunus dan ibu Jumiati serta saudara penulis kakak Andhi Fitra Kurniawan dan adik Aji Sagio atas doa, kasih sayang, motivasi, semangat, dan dukungan moral maupun material bagi penulis selama perkuliahan hingga penyelesaian penulisan skripsi.
2. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, kritik, dan dorongan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M. selaku pembimbing akademik yang telah membimbing penulis dalam mengambil keputusan di masa perkuliahan.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, MSCE. selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Taufiq, S.E., M.Si. selaku Dekan besertaWakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
10. Seluruh staf karyawan/i Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis, baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.
11. Sahabat yang saya temui semasa kuliah hingga kini, Iqlimah Fitriyani, Dwi Indah Pratiwi, Nabilah Tsuroya dan Maysaroh Murniasi yang telah membantu serta menemani dalam proses perkuliahan sampai akhir perkuliahan, serta terima kasih telah memberikan waktu, tenaga serta pikirannya dalam proses penyelesaian skripsi.
12. Sahabat dalam suka duka yang jarang bertemu namun selalu menyempatkan waktu untuk penulis dan selalu memberi semangat,

Krisna Anggitasari, Tri Yulinar, Sisi Melansi, Ega Wahyuningsih dan Nurdiana.

13. Seluruh teman-teman dan alumni jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2016.
14. Semua keluarga, teman-teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan saran-saran atas kelancaran penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Penulis juga berharap agar laporan akhir ini bermanfaat bagi semua pihak membutuhkan.

Palembang, Januari 2022

Penulis,

Ayu Lestari

NIM. 01011181621048

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung sebanyak 63 karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan tingkat kesalahan 5%. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung.

Kata Kunci : *Work Life Balance,* Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUBLIC COMPANIES BULOG OFFICE IN THE SOUTH SUMATERA AND BANGKA BELITUNG REGIONS

This study aims to see how to the effect of work life balance on employee performance in public companies BULOG office in South Sumatera and Bangka Belitung regions. The population in this study were all employees at public companies BULOG office in South Sumatera and Bangka Belitung regions of 63 respondents. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique in which all members of the population are used as samples with an error at 5%.. This research used primary data obtained from questionnaires. The analysis technique used is simple linier regression analysis. Based on the results of the analysis, it was revealed that work life balance had a positive and significant effect on employee performance at the public companies BULOG office in South Sumatera and Bangka Belitung regions.

Keywords : Work Life Balance, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama	: Ayu Lestari
NIM	: 01011181621048
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel

Telah kami periksa *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami menyetujui untuk ditempelkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua	**Anggota,**
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D	Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., MM
NIP. 195307071979032001	NIP. 198907112018031001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sisihkan waktu untuk berhenti, sekedar berterima kasih untuk raga yang tak putus harap dan bertahan sampai hari ini"

(Nanti Kita Cerita Tentang Hari Ini)

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- **Tuhan Yang Maha Esa**
- **Kedua Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat Terbaik**
- **Teman Terbaik**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater**

RIWAYAT HIDUP

	Nama	Ayu Lestari
	Jenis Kelamin	Perempuan
	Tempat/Tanggal Lahir	Musi Banyuasin, 21 Oktober 1998
	Agama	Islam
	Kewarganegaraan	Indonesia
	Status	Belum Menikah
Alamat		Jln. Tripika, Mendis Jaya, Bayung Lencir, Muba, Sumatera Selatan.
Alamat E-mail		ayul11899@gmail.com
Pendidikan Formal		
Sekolah Dasar (SD)		SD Negeri Mendis Jaya
Sekolah Menengah Pertama (SMP)		Ponpes Assalam Al Islami, Sungai Lilin
Sekolah Menengah Atas (SMA)		SMA Negeri 1 Bayung Lencir
Strata-1 (S-1)		Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi		
1. Sekretaris Departemen Riset Ilmiah dan Literasi KEIMI FE UNSRI 2. Sekretaris Kabinet BEM KM UNSRI 3. Sekretaris Departemen Kesenian dan Olahraga KM MUBA UNSRI 4. Sekertaris Departemen Hubungan Masyarakat KM MUBA UNSRI 5. Bendahara Umum KM MUBA UNSRI 6. Anggota Divisi *Public Relation* IMAJE FE UNSRI 7. Anggota Departemen HRD KEIMI FE UNSRI		

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ..... **ii**
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
UCAPAN TERIMAKASIH ..... **ii**
ABSTRAK ..... **ii**
ABSTRACT ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK ..... **ii**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **ii**
RIWAYAT TABEL ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **ii**
DAFTAR TABEL ..... **v**
DAFTAR GAMBAR ..... **vi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **ii**
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang **1**
1.2. Rumusan Masalah **12**
1.3 Tujuan Penelitian **12**
1.4 Manfaat Penelitian **12**
BAB II LANDASAN TEORI **1**3
2.1 *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) **13**
2.1.1 Dimensi *Work Life Balance* 15
2.1.2 Indikator *Work Life Balance* 16
2.13 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Work Life Balance* 17
2.1.4 Manfaat *Work Life Balance* 18
2.2 Kinerja Karyawan **19**
2.2.1 Indikator Kinerja Karyawan 21

2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan 22
2.2.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan..... 24
2.3 Hubungan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan 27
2.4 Penelitian Terdahulu 28
2.5 Kerangka Konseptual..... 37
2.6 Hipotesis..... 37
BAB III METODE PENELITIAN 39
3.1 Ruang Lingkup Penelitian 39
3.2 Rancangan Penelitian 39
3.3 Sumber dan Jenis Data..... 39
3.3.1 Sumber Data 39
3.3.2 Jenis Data..... 40
3.4 Teknik Pengumpulan Data 40
3.4.1 Kuisioner..... 40
3.5 Populasi dan Sampel Data..... 41
3.5.1 Populasi..... 41
3.5.2 Sampel Data..... 42
3.6 Uji Instrumen 43
3.6.1 Uji Validitas..... 43
3.6.2 Uji Reliabilitas 43
3.7 Teknik Analisis Data..... 43
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana..... 43
3.7.2 Uji Korelasi (r)..... 44
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)..... 46
3.7.4 Uji (Uji t) 46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 50
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 50
4.1.1 Profil Perusahaan 50
4.1.2 Visi Perum BULOG..... 53
4.1.3 Misi Perum BULOG 55

4.2 Hasil Penelitian 57
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden 57
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian 66
4.2.3 Hasil Uji Instrument 73
4.2.4 Hasil Uji Statistik 73
4.2.5 Uji t (Uji Parsial) 76
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 82
5.1 Kesimpulan 82
5.2 Saran 82
DAFTAR PUSTAKA 84
LAMPIRAN 90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Tingkat Ketidakhadiran Karyawan 6
Tabel 1.2 Tabel Capaian Kinerja Karyawan 10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 28
Tabel 3.1 Populasi 42
Tabel 3.2 Interprestasi Koefisien Korelasi 45
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel 48
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia 59
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Status 60
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan 61
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja 62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* 63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 64
Tabel 4.8 Hasil Uji Relliabilitas 65
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi *Work Life Balance* 66
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan 70
Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana 73
Tabel 4.12 Interprestasi Koefisien 74
Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi 75
Tabel 4.14 Hasil Uji T 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin pesatnya laju pertumbuhan ekonomi global mendorong perusahaan semakin berlomba-lomba untuk mencari keuntungan semaksimal mungkin sehingga perusahaan akan menuntut sumber daya manusia menjadi sumber daya yang unggul dan mampu untuk bersaing.

Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan peran utama sebagai penentu kemana arah dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam sebuah organisasi karena manusia menjadi pelaku dan juga penentu untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Siania & Pio dalam Rumawas, 2016 :17).

Untuk mewujudkan tujuan tersebut tentu perusahaan membutuhkan sumber daya yang memiliki etos kerja tinggi, yaitu sumber daya yang profesional, berintegritas dan berdedikasi pada pekerjaannya. Untuk mendukung kualitas kinerja yang baik dan mendapatkan sumber daya yang unggul, perusahaan perlu memperhatikan *Work Life Balance* karyawannya (W. Rumawas *et al*. 2017:23).

Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. *Work Life Balance* sering dikesampingkan oleh perusahaan sehingga tanpa disadari kualitas kinerja karyawan yang turun bisa disebabkan oleh *Work Life Balance* ini. Contoh: Pada

umumnya jam kerja karyawan yang normal yaitu 8 jam dalam sehari namun *diedline* tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan harus bekerja lebih dari jam normal tersebut yang biasa disebut dengan lembur (*overtime*) (Maslichah, Nur & Hidayat, 2017:12).

Dengan adanya kerja keras yang telah dilakukan para karyawan tentu perusahaan mengharapkan adanya tujuan yang tercapai. Disisi lain perusahaan juga perlu menyeimbangkan peran karyawan dalam dunia kerja serta perannya di luar pekerjaan. Dalam perusahaan, karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam output.

Hal ini tidak terlepas dari bagaimana karyawan dapat menyeimbangkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan di perusahaan. Terkadang perusahaan lebih memfokuskan tuntutannya saja terhadap karyawan sebaliknya perusahaan kurang bisa membagi tuntutan dari setiap individu/karyawan yang bekerja dalam memenuhi kebutuhan kerja (Qodrizana, D. L., & Musadieq, M. Al. 2018:4).

Work Life Balance didefinisikan sebagai cara seseorang menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga kehidupan akan dijalani dengan kenyamanan. Kehidupan kerja meliputi pekerjaan, karir, ambisi, pencapaian target dan kehidupan pribadi yang meliputi keluarga, waktu luang, kesenangan pribadi (Monika & Kaur, 2017:788-789).

Menurut McDonald dan Bradley dalam Pangemanan *et al*. (2017:2) pengukuran *Work Life Balance* mencakup beberapa aspek yaitu keseimbangan waktu (*time balance*) yaitu aspek yang membentuk kesetaraan antara waktu

bekerja dan waktu untuk diri sendiri, keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) aspek yang membentuk individu untuk menyeimbangkan psikologisnya dalam mengambil suatu keputusan antara pekerjaan dan ururusan pribadi dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) merupakan tingkat kepuasan berhasil tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadinya dan pekerjaannya.

Greenhaus & Beutell (dalam Lily, 2016:15), konflik dalam diri individu muncul karena ada tekanan dalam kehidupan pribadinya seperti kurangnya waktu pribadi dan juga *quality time* untuk keluarga. Tidak terpenuhinya kebutuhan dari karyawan tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak mempunyai keseimbangan kehidupan kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena melalui keseimbangan ini baik kedua belah pihak akan sama-sama di untungkan. Konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja *(Work Life Balance)* marak dikaji karena memiliki konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual (Astuti, 2018:7-8).

Selain itu keseimbangan kehidupan dan kerja menandakan sejauh mana karyawan mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan terpenuhi melalui keseimbangan kehidupan dan kerja. Oleh karena itu, saat ini penerapan kebijakan *Work Life Balance* mulai berkembang di Indonesia, karena kebijakan *Work Life Balance* merupakan salah satu daya tarik karyawan ketika mencari kerja (Suryadhi, 2016:28).

Berdasarkan penelitian Hye Kyoung Kim Falam (dalam Astuti, 2018:9) yang meneliti 293 pekerja di Korea menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja tidak secara langsung berdampak pada kinerja. Berdasarkan pengalaman para karyawan, ditemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan komitmen afektif dan hal tersebut berpengaruh positif pada kinerja

Menurut Greenhaus *et al* (dalam Bintang & Astiti, 2016:33) keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang memengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. *Imbalance* adalah ketidak mampuan individu dalam mencapai *Work Life Balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup. *Imbalance* yang terjadi pada seseorang dalam menjalankan kehidupannya akan berdampak pada tingkat kedisiplinan yang menurun.

Menurut Wenno M.W (2018:5), *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarganya seperti komitmennya dalam keluarga dan tanggungjawab di luar pekerjaan lainnya.

Menurut Clarke *et al*, (dalam Obiagelli, 2015:11) *Work Life Balance* umumnya merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan harmoni dalam kehidupan.

Dengan kata lain seorang karyawan sangat membutuhkan akan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik di organisasinya. Seorang karyawan

mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, yaitu harus dapat menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan yang dituntut harus berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan organisasi. Selain itu kebutuhan akan keluarga dan terhadap diri sendiri, juga penting, dengan menjaga kesehatan, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dan sebagainya.

Wheatley (2018:136) membuktikan bahwa wanita yang bekerja lebih sulit untuk menyeimbangkan *Work Life Balance* nya karena wanita lebih banyak kewajiban untuk urusan pribadi terutama wanita karir yang berumah tangga sehingga menciptakan tantangan tersendiri baik itu masalah waktu dan stress kerja.

Hasil penelitian dari Saina dan Pio *et al.*, (2016:4) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting bagi setiap karyawan yang dapat memengaruhi fokus pikiran, suasana hati, dan tindakan dalam bekerja. Oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *Work Life Balance* semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.

Berikut tabel tingkat kehadiran karyawan Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel periode Januari-Desember 2019, yang dimana tingkat kehadiran atau absensi menjadi ukuran dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan.

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Tidak Hadir	Persentase (%)
Januari	63	20	8,7
Februari	63	19	8,2
Maret	63	15	6,5

April	63	20	8,7
Mei	63	14	6,1
Juni	63	21	9,10
Juli	63	16	6,9
Agustus	63	25	10,8
September	63	16	9,10
Oktober	63	13	5,6
November	63	18	7,8
Desember	63	22	9,5

Sumber: Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan ketidakhadiran karyawan pada periode bulan Januari sampai dengan Desember 2019 mengalami kenaikan dan penurunan namun persentase tertinggi yaitu pada bulan Agustus 2019 sebesar 39,7%.

Banyak peneliti yang menguraikan berbagai faktor-faktor yang memengaruhi *Work Life Balance*. Namun pada penelitian ini persepsi kinerja karyawan menjadi variabel yang dipengaruhi oleh *Work Life Balance*.

Dalam mewujudkan visi dan misinya tentu perusahaan menginginkan kinerja yang memuaskan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka hal yang dituntut merupakan kreativitas, integritas serta komitmen dari setiap sumber daya manusia perusahaan untuk memaksimalkan diri dengan potensi yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah disepakati bersama.

Perusahaan Umum BULOG (BUMN) di Indonesia merupakan perusahaan besar yang melaksanakan tugas pemerintah di bidang manajemen logistik melalui

pengelolaan persediaan distribusi dan pengendalian harga beras untuk mempertahankan HPP. Oleh karena itu membutuhkan karyawan yang berkualitas

yang selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja yang baik akan membuahkan hasil yang memuaskan dan sebaliknya kinerja yang buruk akan membuahkan hasil yang buruk pula. Sehingga hal inilah yang selalu diperhatikan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang efektif melalui kinerja yang baik.

Untuk memaksimalkan hal tersebut peran atasan atau pemimpin dalam perusahaan sangat penting, untuk memberikan dukungan dari faktor psikologis yang ada pada karyawan seperti masalah keseimbangan kehidupan kerja dan urusannya diluar pekerjaan, karena kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi, social dan individunya bisa memengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Edison (2016:56) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016:88), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Sutrisno (2016:92), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing- masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dalam melaksanakan penilaian kinerja tidak dapat dilakukan dengan sederhana yang bisa dilakukan dengan mudah oleh pemimpin. Oleh karena itu mengetahui kepribadian dari individu yang dapat berdampak langsung pada organisasi juga menjadi hal yang penting. Hal ini berguna untuk menjaga kinerja karyawan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya (Sondari & Meryy 2015:32).

Menurut Robbins dalam Lie dan Siagian (2018:2-3) mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan indikator yang menjadi patokan dalam pengukurannya, yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), efektivitas dan kemandirian.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting yang memengaruhi seberapa besar kontribusi yang diberikan untuk perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok perlu diperhatikan dengan melakukan upaya perbaikan-perbaikan kinerja yang dinilai kurang selama proses pengerjaannya. Setiap peran karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja karena setiap karyawan mempunyai keterlibatan yang cukup tinggi frekuensinya dalam mendukung kelancaran kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keseimbangan waktu kerja atau yang disebut dengan *Work Life Balance* antara urusan pribadi dan urusan pekerjaan seharusnya dapat dibagi dan dipergunakan dengan tepat sehingga tidak akan merugikan sebelah pihak. Setiap perusahaan tentunya akan selalu mempertimbangkan kinerja karyawannya agar

produktivitas tetap terjaga sehingga *Work Life Balance* menjadi faktor penting untuk mengukur kinerja karyawan (Angeline & Laura 2016:32).

Permasalahan *Work Life Balance* bukanlah hal yang dapat dianggap remeh karena apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktunya di saat yang tepat dan pada tempat yang tepat maka akan menimbulkan dampak yang bisa merugikan (Arisona & Andrea Arya 2015:17).

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efisien, sehingga setiap konflik dan tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik. Berikut data kinerja karyawan dalam kurun waktu 2017 sampai dengan 2019 yang diperoleh dari Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel, yang dapat dilihat dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Karyawan

Tahun	Kualitas	Kuantitas	Tanggung Jawab	Disiplin Pegawai	Kerjasama
2017	85%	84%	79%	81%	76%
2018	86%	77%	80%	76%	81%
2019	79%	74%	69%	72%	74%

Sumber: Perum BULOG Kanwil Sumsel & Babel 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa berdasarkan penilaian kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumsel & Babel 2017 sampai dengan 2019 cenderung mengalami penurunan. Permasalahan berikut diakibatkan adanya *Work Life Balance* yang dialami oleh karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari

adanya pegawai yang merasa bahwa tuntutan tanggung jawab karyawan bertambah dengan adanya kehidupan baru yang mereka miliki yaitu keluarga.

Permasalahan lain yang terjadi yaitu belum optimalnya pelaksanaan *Work Life Balance* yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih belum bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Pada persentase disiplin karyawan dapat dilihat setiap tahunnya mengalami penurunan di tahun 2017 sebesar 81% lalu pada tahun 2018 turun 5% menjadi 76% dan mengalami penurunan lagi pada tahun 2019 menjadi 72%.

Dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawan semakin tahun mengalami penurunan yang memengaruhi kualitas dan kuantitas kerja dan juga berkurangnya rasa tanggung jawab.

Mengingat pentingnya masalah tersebut dan menyikapi kondisi tersebut, penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada Perum BULOG Kanwil Sumsel & Babel, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Pada kesempatan kali ini penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan umum BULOG Kantor Wilayah Sumsel dan Babel di Palembang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut: “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kanwil Sumsel Dan Babel?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis, sebagai bahan acuan dan informasi untuk penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat membantu pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam menanggulangi masalah yang sama.

b. Manfaat Praktis, sebagai masukan bagi perusahaan untuk dapat mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel.

DAFTAR PUSTAKA

Ace Suryadi, 2016 *Pendidikan, Investasi SDM dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi untuk Pembangunan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Indonesia*, Edisi Kedua, (Bandung: Widya Aksara Pres, Th. 2016.

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).*

Riau: Zanafa Publishing.

Angeline, Laura 2016. *Pengaruh Work Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Relasi Indah Jakarta.* Jakarta : Universitas Mercu Buana.

Anwar, P.B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung* : PT. Remaja Rosdakarya.

Atika, K., Nisa, & Mafra, U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *17*(14), 355–366.

Ardiansyah, Choirul Adam dan Jun Surjanti. 2020. *"Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya*". Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 8 No. 4. Tahun 2020, Halaman 1217.

Arisona, Andrea Arya 2015. *Perbedaan Tingkat Stress Kerja Antara Anggota Polri Fungsi Reserse dengan Satlantas di Salatiga*. Salatiga. Universitas Kristen Satya Wacana.

Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). *Work Life Balance dan Intensi Turnover pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupura*, Bandung. Jurnal Psikologi Udayana, 3(3), 382-394.

Darmawan, A. A., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). *Hubungan Burnout dengan Work Life Balance pada Dosen Wanita*. Jurnal Mediapsi,

1(1), 28-39.

Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Edison, Emron. Yohny anwar,Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Ganapathi, I Made Devan, Alini Gilang. 2016. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero. E- Jurnal Ecodemica*, Vol. IV No. 1 April 2016. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.

Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani dan Arri dkk, 2015. *Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Ibu Bekerja.* Semarang:Seminar Psikologi Dan Kemanusiaan.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10).* Jakarta : Salemba Empat.

Maslichah, N.I., Dan Hidayat, K,. 2016. *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB) Vol. 49 No.1 Agustus 2017.

Meithiana, Indrasari 2017 *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka, Yogyakarta.

Monika dan Kaur. H. 2017 *Work Life Balance International Education & Research*

Journal Volume 3 Issue 5. May 2017, 788-789.

Notoatmodjo S. *(2012).Pengembangan Sumber Daya Manusia.*PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. *https://media.neliti.com/media/publications/73317-ID-kualitas- sumber-daya-aparatur-dalam-menc.pdf*

Nurdiansyah, D. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Sekretariat Dewan*

Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. Jurnal Populis, 2(3), 347–370.

Obiageli, O.L., Uzochukwu, O.C., dan Ngozi, C.D. 2015. *Work Life Balance And Employee Performance In Selected Commercial Banks In Lagos State.* European Journalof Research and Reflectionin Management Sciences. 65-71.

Pangemanan, Livi Friane., Pio, Johnly Riane., Tumbel, M Tinneke. 2017. *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*.

Puji Astuti A ., 2017, *Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Povinsi Sulawesi Selatan.*

Pranindhita. E.Y., & Wibowo,D.H 2020. *Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerjapada Guru Di Smk Kabupatenpati.* Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.Jurnal Psikologi Konseling Vol. 16 No. 1, Juni 2020.

R.A. De. Rozarie, 2017. *Manajemen Sumber Daya* Edisi Revisi, Jawa Timur: Rahayu, N. L. S., Sulindawati, N. L. G. E., & Sinarwati, N. K. (2014). *Pengaruh*

Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), dan

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Jembrana. Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 2 (1).

Rene Ryan & Wahyuni Sari, 2018. *Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di Jakarta.* Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS),16(1).

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Robbins, S. P. 2015 *Teori Organisasi, Struktur, Desain, Dan Aplikasi.* (Alih Bahasa : Tim Indeks). New Jersey: Practice Hall.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih

Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. 2016. *Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.* Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT.

Sarikit, Maya. 2017. *Pengaruh Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Pegawai Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik Universitas Indoesia,* Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 8. No.1 Juli 2017.

Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan *Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo*, Kelompok Gramedia.

Simatupang, Simatupang. 2017. *"Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat)*". Universitas Sumatera Utara, Medan.

Sondari, Mery Citra 2015. *Modul Praktikum Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* Bandung.

Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*

*Dan (R&D).*Bandung: Alfabeta.

Tijong Fei Lie dan Hotlan Siagian, "*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Even Planner".* Jurnal Vol.6 (2018).

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. 2015. *Hubungan Antara Career Capital Dan Worklife Blance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik. Jurnal Psikoislamika*, 12. Retrieved Maret 29, 2018.

Umartiwi, R. 2017. *Hubungan Antara Presepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produks PT X Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.*

Qodrizana, D. L., & Musadieq, M. Al. 2018. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insane Permata Tunggul wulung Kota Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis.

Wenno, M. W. 2018. *Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO* Area Ambon.Jurnal Maneksi,7(1), 47- 54.

Wibowo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: