

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT KURNIA CIPTAMODA GEMILANG



Skripsi Oleh:

**GRECIA ADIARTI HASUGIAN**

**01011281924220**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2023**

# LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

## JUDUL SKRIPSI

### PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KURNIA CIPTAMODA GEMILANG

Disusun oleh:

Nama : GreCIA Adiarti Hasugian

Nim : 01011281924220

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam kajian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 9 Februari 2023

Dosen Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT KURNIA CIPTAMODA GEMILANG**

Disusun Oleh :

Nama : Grecia Adiarti Hasugian  
NIM : 01011281924220  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 Maret 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 20 Maret 2023

Ketua



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

Anggota



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



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

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Grecia Adiarti Hasugian  
NIM : 01011281924220  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :  
“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia  
Ciptamoda Gemilang”.

Pembimbing :

Ketua : Parama Santati, S.E., M.Kom  
Anggota : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 20 Maret 2023

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 saya ini tidak benar di kemudian hari, maka saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 20 Maret 2023

Pembuat Pernyataan,



Grecia Adiarti Hasugian  
NIM. 01011281924220

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala kasih karunia dan penyertaan-Nya sepanjang waktu, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumia Ciptamoda Gemilang. Penulis membuat skripsi ini dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, 20 Maret 2023



Grecia Adiarti Hasugian

NIM. 01011281924220

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan**

**(Yesaya 41:10)**

**Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang**

**(Amsal 23:18)**

Dengan mengucapkan puji syukur

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Tuhan Yesus Kristus
- Universitas Sriwijaya
- Kedua Orang Tua tercinta
- Seluruh keluarga besar
- Orang-orang terdekat yang selalu memotivasi dan mendukung
- Para Dosen dan Almamater
- Teman-teman seperjuangan

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima saran, motivasi, doa dan berkat bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. **Tuhan Yesus Kristus** yang telah melimpahkan segala berkat, kekuatan dan anugerah yang luar biasa sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya hingga sampai ke tahap ini.
2. **Kedua orang tua tercinta**, yang dengan penuh kasih sayang serta pengorbanan mulia yang telah membesarkan, mendidik, membimbing dan tiada henti mendoakan, memberikan semangat maupun dukungan, sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Dr. Kemas M Husni Thamrin., S.E., M.M** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Parama Santati, S.E., M.Kom** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta

memberikan masukan, petunjuk dan nasehat dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. **Welly Nailis, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. **Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan kritik terhadap skripsi ini.
10. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Khususnya Jurusan Manajemen,** yang telah memberikan ilmu dan sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama menjalankan kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. **Seluruh Staff Fakultas Ekonomi khususnya Kak Helmi dan Bu Ambar** selaku admin manajemen kampus indralaya yang telah memberikan bantuan selama di perkuliahan baik secara offline maupun online.
12. **Pihak PT Kurnia Ciptamoda Gemilang** yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. **Almarhum Ev. Dra. Tiodamra M. Hasugian** yang telah memberikan kasih dan cinta serta berbagai kenangan terbaik dalam hidup saya. Terimakasih untuk berbagai dukungan dan doa yang telah diberikan sehingga saya bisa sampai pada pencapaian ini.
14. **Rosmangahit Manurung** yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan saran yang terbaik selaku opung saya yang tercinta.



15. **Dwi Semi Bornt Hasugian** yang telah memberikan motivasi, semangat, dan doa serta selalu menjadi panutan dalam hidup saya selaku bou saya yang tercinta.
16. Teman terbaik yang sudah seperti keluarga, **Ayu, Bunga, Elfa, Kiki, dan Salsa** terimakasih untuk setiap motivasi, doa dan dukungannya dan juga terimakasih sudah menjadi tempat berbagi cerita.
17. Teman kuliah yang seperti saudara dan juga teman seperjuangan menuju S.E., **Amel, Firda, Kiki, Tata, dan Vivi** yang telah melewati masa-masa kuliah bersama dan juga terimakasih sudah menjadi keluargaku di kampus yang selalu memberikan bantuan, dukungan serta motivasi selama menjalani kuliah hingga sekarang saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
18. Seluruh mahasiswa/i **Manajemen angkatan 2019** yang telah bersama-sama menjalani masa perkuliahan, terimakasih atas motivasi dan setiap bantuannya.
19. **Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia**, terimakasih sudah menjadi tempat saya untuk menjadi pribadi yang semakin bertumbuh kearah yang lebih baik lagi.
20. Teman satu organisasi, **Reynaldi, Petrus, Kila, Erikson, Benhof**. terimakasih sudah memberikan bantuan, dukungan, motivasi serta doa dan kebersamaannya selama berorganisasi.
21. Teman seperjuangan, **Steven, Lino, Ella, Tris, Yulita**, terimakasih sudah memberikan bantuan, dukungan, motivasi dan doa.

22. **Semua pihak** yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang memberikan motivasi dalam bentuk moril maupun materiil, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK


Selaku Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi mahasiswa:

Nama : Grecia Adiarti Hasugian  
NIM : 01011281924220  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


### **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KURNIA CIPTAMODA GEMILANG**

Telah diperiksa cara penulisan Grammar maupun susunan tenses dan disetujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen

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

Pembimbing Skripsi

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

## ABSTRAK

### PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KURNIA CIPTAMODA GEMILANG

Oleh :

Grecia Adiarti Hasugian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di pulau Sumatera pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dimana sampel berjumlah 38 orang responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Perusahaan seyogyanya meningkatkan *work life balance* dalam diri karyawan PT Kurnia Ciptamoda Gemilang dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan agar kemampuan kerja lebih baik sehingga kinerja karyawan terus meningkat.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Kinerja Karyawan*

**Pembimbing**



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

**Ketua Jurusan Manajemen**



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

**ABSTRACK**

**THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KURNIA CIPTAMODA GEMILANG**

**By :**

**Grecia Adiarti Hasugian**

*This study aims to determine the effect of work life balance on the performance of employees of PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. the population in this study were all employees on the island of Sumatra at PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. The population in this study amounted to 60 people, sampling using simple random sampling technique where the sample consisted of 38 respondents. This study uses primary data with data collection techniques by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results of the analysis can be concluded that work life balance has a positive and significant effect on employee performance at PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Company should improve the work life balance of PT Kurnia Ciptamoda Gemilang employees by providing training to employees so that their work skills are better so that employee performance continues to increase.*

**Keywords: Work Life Balance, Employee Performance**

**Pembimbing**



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

**Ketua Jurusan Manajemen**



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

## RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Grecia Adiarti Hasugian  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang 18.02.2001  
Agama : Kristen Protestan  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Perumnas Talang Kelapa Kec. Alang-Alang  
Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan.  
Alamat Email : [greciaadiarti@gmail.com](mailto:greciaadiarti@gmail.com)  
No Hp : 08994488192



### PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDN 241 Palembang  
SLTP : SMPN 52 Palembang  
SLTA : SMAN 22 Palembang  
Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya

### ORGANISASI

Pengalaman Organisasi : - EIT (Entrepreneur In Team)  
- KEIMI (Komunitas Edukasi Ilmiah Ekonomi)  
- GMKI (Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia)

## DAFTAR ISI

|   |              |
|---|--------------|
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>                      | <b>i</b>     |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>                                  | <b>ii</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>                    | <b>iii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>  | <b>iv</b>    |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                                       | <b>v</b>     |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>   | <b>vi</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>                                    | <b>x</b>     |
| <b>ABSTRAK.....</b>   | <b>xi</b>    |
| <b>ABSTRACK.....</b>  | <b>xii</b>   |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>  | <b>xiii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>xiv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>  | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>   | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>  | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>   | <b>1</b>     |
| 1.1 Latar Belakang.....   | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah .....   | 5            |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....   | 5            |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....   | 5            |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                                     | <b>7</b>     |
| 2.1 Landasan Teori .....  | 7            |
| 2.1.1 <i>Overall Appraisal Theory</i> .....                             | 7            |
| 2.2 <i>Work Life Balance</i> .....                                      | 8            |
| 2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....                         | 8            |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....     | 8            |
| 2.2.3 Indikator <i>Work Life Balance</i> .....                          | 9            |
| 2.3 Kinerja.....  | 10           |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja .....  | 10           |
| 2.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja .....                      | 10           |
| 2.3.3 Indikator Kinerja .....   | 12           |
| 2.4 Hubungan Antar Variabel .....                                       | 13           |
| 2.4.1 Hubungan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan ..... | 13           |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.5 Penelitian Terdahulu .....                | 13        |
| 2.6 Kerangka Konseptual Penelitian .....      | 20        |
| 2.7 Hipotesis.....                            | 21        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>    | <b>22</b> |
| 3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....            | 22        |
| 3.2 Rancangan Penelitian .....                | 22        |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data .....               | 23        |
| 3.3.1 Jenis Data .....                        | 23        |
| 3.3.2 Sumber Data.....                        | 23        |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data .....             | 24        |
| 3.4.1 Kuesioner (Angket).....                 | 24        |
| 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian .....      | 24        |
| 3.6 Uji Instrumen Penelitian.....             | 26        |
| 3.6.1 Uji Validitas .....                     | 26        |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas.....                   | 27        |
| 3.7 Teknik Analisis .....                     | 27        |
| 3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana ..... | 27        |
| 3.7.2 Uji Korelasi (Uji r) .....              | 28        |
| 3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....   | 29        |
| 3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t).....              | 29        |
| 3.8 Definisi Operasional.....                 | 29        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>       | <b>32</b> |
| 4.1 Profil Perusahaan.....                    | 32        |
| 4.2 Visi dan Misi .....                       | 32        |
| 4.3 Hasil Penelitian .....                    | 33        |
| 4.3.1 Profil Responden.....                   | 33        |
| 4.3.2 Jenis Kelamin Responden .....           | 33        |
| 4.3.3 Usia Responden.....                     | 34        |
| 4.3.4 Status Perkawinan Responden .....       | 35        |
| 4.3.5 Pendidikan Terakhir Responden .....     | 35        |
| 4.3.6 Masa Kerja Responden.....               | 36        |
| 4.4 Uji Instrumen Penelitian.....             | 37        |
| 4.4.1 Hasil Uji Validitas.....                | 37        |
| 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....            | 38        |



|  |           |
|--|-----------|
| 4.5 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....                      | 39        |
| 4.5.1 Analisis Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i> (X) .....   | 39        |
| 4.5.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y) .....                    | 46        |
| 4.6 Hasil Uji Statistik .....  | 52        |
| 4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....                    | 52        |
| 4.6.2 Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... | 53        |
| 4.6.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....                                | 54        |
| 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....                                  | 55        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                | <b>59</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 59        |
| 5.2 Saran .....  | 59        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>61</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>  | <b>70</b> |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabel 1.1</b> Hasil Wawancara Karyawan .....                                      | 2  |
| <b>Tabel 1.2</b> Data Kinerja Karyawan .....   | 4  |
| <b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....  | 13 |
| <b>Tabel 3.1</b> Skala Pengukuran .....  | 24 |
| <b>Tabel 3.2</b> Sebaran Sampel .....  | 26 |
| <b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel Penelitian .....                               | 30 |
| <b>Tabel 4.1</b> Deskripsi Jenis Kelamin Responden .....                             | 33 |
| <b>Tabel 4.2</b> Deskripsi Usia Responden .....                                      | 34 |
| <b>Tabel 4.3</b> Deskripsi Status Perkawinan Responden .....                         | 35 |
| <b>Tabel 4.4</b> Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden .....                       | 35 |
| <b>Tabel 4.5</b> Deskripsi Masa Kerja Responden .....                                | 36 |
| <b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Validitas Variabel X .....                                | 37 |
| <b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Validitas Variabel Y .....                                | 38 |
| <b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Reabilitas .....  | 39 |
| <b>Tabel 4.9</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel X .....  | 39 |
| <b>Tabel 4.10</b> Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y ..... | 44 |
| <b>Tabel 4.11</b> Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....                      | 47 |
| <b>Tabel 4.12</b> Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan ( $r^2$ ) .....      | 49 |
| <b>Tabel 4.13</b> Hasil Analisis Uji t .....   | 50 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| <b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual ..... | 20 |
|---|----|

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| <b>Lampiran 1.</b> Kuesioner Penelitian .....  | 58 |
| <b>Lampiran 2.</b> Hasil Olah Data Primer .....                                      | 65 |
| <b>Lampiran 3.</b> Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....                        | 71 |
| <b>Lampiran 4.</b> Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi .....           | 76 |
| <b>Lampiran 5.</b> Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linear Sederhana..... | 76 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang paling berpengaruh karena menentukan seberapa mampu perusahaan untuk berhasil dalam mencapai tujuannya. Prioritas utama harus diberikan kepada sumber daya manusia yang ada di perusahaan jika ingin berhasil. Untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan diharapkan memainkan peran penting dalam melaksanakan tugas-tugas di perusahaan. Agar sumber daya manusia dapat bekerja lebih baik untuk suatu organisasi, diperlukan rencana dan manajemen yang efektif.

Karyawan dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan atau bekerja lebih baik, bisnis atau organisasi harus bekerja secara efektif. Karyawan harus tampil dengan baik di tempat kerja untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan, namun mereka juga harus memperhitungkan kehidupan mereka di luar pekerjaan. Secara khusus, istilah *work life balance* mengacu pada kehidupan pribadi sehari-hari yang dijalani, termasuk kehidupan kerja, kehidupan kerja dan keluarga, kehidupan kerja dan pribadi, serta pekerjaan dan kegiatan sosial, yang semuanya merujuk pada kesulitan dalam menjaga pengaturan yang baik dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kinerja menurut Kawiana (2020) adalah hasil dari upaya individu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan spesifikasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik juga didorong oleh *work life balance* karyawan, sehingga

karyawan yang dapat seimbang dalam membagi waktu antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dapat lebih fokus dan bertanggung jawab melaksanakan tugasnya.

Keselarasannya antara kewajiban pribadi dan kewajiban kerja itu disebut *work life balance*. *Work life balance* didefinisikan oleh Ricardianto (2018) adalah metode yang digunakan di tempat kerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja dengan mengupayakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Perusahaan atau organisasi serta para karyawan di PT Kurnia Ciptamoda Gemilang yang juga memiliki kehidupan pekerjaan, kehidupan keluarga dan juga kehidupan pribadi, akan sangat terpengaruh oleh penggunaan *work life balance* dalam operasional organisasi. Untuk mengurangi tekanan pada pekerjaan yang dapat mengganggu kinerja karyawan, jam kerja yang fleksibel antara kehidupan kantor dan kehidupan pribadi diperlukan. Berikut pertanyaan yang diberikan kepada karyawan untuk melihat apakah karyawan telah memiliki *work life balance* dalam kehidupannya, yaitu apakah kesulitan yang dialami selama bekerja sehingga mengganggu keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan, kebutuhan keluarga, dan kebutuhan pribadi. Berikut hasil wawancara yang telah diperoleh.

**Tabel 1.1 Hasil Wawancara Karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang**

| Wawancara   | Hasil                                |
|-------------|--------------------------------------|
| Responden A | Kesulitan dalam membagi waktu        |
| Responden B | Kurang memiliki waktu bersosialisasi |
| Responden C | Kurang memiliki waktu bersantai      |

Sumber: Karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang, 2022

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan yang bekerja pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. Berikut ini adalah beberapa masalah

yang penulis temukan bahwa karyawan belum memiliki *work life balance*: (1) kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. (2) Kurang memiliki waktu bersosialisasi dengan teman dan lingkungan sekitar. (3) kurang memiliki waktu bersantai. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya lembur yang dialami oleh karyawan sehingga mengurangi waktunya untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan. Kemudian karyawan juga harus belajar mengenai *product knowledge* untuk setiap barang terbaru yang ada di perusahaan sehingga harus belajar di rumah. Oleh karena itu dengan memiliki *work life balance*, bakat dan kapasitas karyawan di tempat kerja akan terus meningkat jika mereka menjalani kehidupan yang seimbang. Sehingga dengan memiliki *work life balance*, akan meningkatkan kesehatan, kebahagiaan, dan pola pikir karyawan.

Banyak penelitian telah meneliti hubungan antara *work life balance* dan kinerja pekerja di masa lalu. Berdasarkan penelitian Mardiani (2021) hasil penelitian yang dilakukan adalah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gunanusa Eramandiri. Artinya bahwa semakin meningkat *work life balance* seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Dina (2018) penelitian memperlihatkan setiap komponen *work life balance* yaitu keseimbangan waktu yang bervariasi, keseimbangan partisipasi, dan keseimbangan kepuasan memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Selanjutnya temuan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel *work life balance* dan variabel kinerja pada Karyawan PT Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. Penelitian lain dilakukan oleh Saifullah (2020) hasil analisis

menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *flexible work arrangement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang dan untuk menunjukkan apakah *work life balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Kurnia Ciptamoda Gemilang beralamatkan di Jalan Buntu Nomor 40 RT 09 RW 10 Grogol Selatan Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan adalah perusahaan ritel Indonesia yang saat ini dikenal dengan Charles & Keith, Pedro dan EA7 Emporio Armani dan memiliki 80 toko yang tersebar di seluruh Indonesia. Diperlukan adanya profesionalitas dan produktifitas kerja yang tinggi untuk dapat memuaskan pelanggan.

**Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang 2022**

| Bulan     | Target Omset   | Realisasi      | Persentase |
|-----------|----------------|----------------|------------|
| Januari   | Rp 170.000.000 | Rp 170.000.000 | 100%       |
| Februari  | Rp 159.000.000 | Rp 127.200.000 | 80%        |
| Maret     | Rp 159.000.000 | Rp 159.000.000 | 100%       |
| April     | Rp 171.000.000 | Rp 171.000.000 | 100%       |
| Mei       | Rp 175.000.000 | Rp 175.000.000 | 100%       |
| Juni      | Rp 180.000.000 | Rp 180.000.000 | 100%       |
| Juli      | Rp 160.000.000 | Rp 128.000.000 | 80%        |
| Agustus   | Rp 165.000.000 | Rp 165.000.000 | 100%       |
| September | Rp 200.000.000 | Rp 200.000.000 | 100%       |
| Oktober   | Rp 200.000.000 | Rp 160.000.000 | 80%        |
| November  | Rp 199.000.000 | Rp 159.200.000 | 80%        |
| Desember  | Rp 241.000.000 | Rp 192.800.000 | 80%        |

Sumber: PT Kurnia Ciptamoda Gemilang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa pencapaian target penjualan karyawan sudah cukup baik, namun hal ini masih dapat diperbaiki lagi sehingga

kinerja karyawan menjadi lebih baik dalam mencapai target yang diberikan perusahaan setiap bulannya. *Work life balance* juga dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam mencapai target penjualan yang telah diberikan.

Mempertimbangkan konteks yang disajikan sebelumnya, peneliti menggunakan penelitian berjudul “***Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang***”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, pokok permasalahan yang akan diteliti adalah Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil empiris tentang “Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang”.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Secara teoritis manfaat pada penelitian ini adalah:

- a. Menjelaskan sejauh mana *work life balance* memengaruhi kinerja karyawan.
- b. Memberikan informasi dan pengetahuan kepada semua pihak yang membutuhkan tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.



Secara praktis manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti lain sebagai informasi dan referensi bacaan penelitian tentang seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi PT Kurnia Ciptamoda Gemilang diharapkan dapat menjadi informasi, masukan atau bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 2018.
- Abioro, M. A., Oladejo, D. A., & Ashogbon, F. O. (2018). Work Life Balance Practices and Employees Productivity in the Nigerian University System. *Crawford Journal of Business and Social Sciences*, 8(2), 49–59.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home ( WFH ) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. *Jurnal Fakultas Pendidikan Psikologi*, 19(April), 340–349.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2018), 1211–1221.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Bismala, L. (2016). Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 5(1), 19–26.
- Campbell Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. In *Human Relations* (Vol. 53, Issue 6, pp. 747–770). <http://hum.sagepub.com/cgi/content/abstract/53/6/747>
- Dina. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap Kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Elisa Apriliana Rohmah, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 290–307. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333>
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi 9* (9th ed.).
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*

*Edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.

- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29–37.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Tjik, Z. I. (2017). Autonomy, Workload, Work Life Balance and Job Performance Teachers. *International Journal of Educational Management*, 6(1), 1–28.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (I. B. P. E. Suadnyana (ed.)). UNHI Press.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo). *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–39.
- Lockwood, N. . (2003). *Work Life Balance: Challanges and Solutions*. Society for Human Resource Management.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (1st ed.). Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. RemajaRos.
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 985–993.
- McDonald, & Breadly. (2005). *The Case of Worklife Balane: Closing the gap between policy and partice*. Human Global Resources.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Preena, G. R., & Preena, G. R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: an Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73.
- Puspitasar, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management* (1st ed.). In Media.
- Roopavathi, S., & Kishore, D. K. (2020). The Impact Of Work Life Balance On

- Employee Performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 12(10), 31–37.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Sarikit, M. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(3), 82–91.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & L, C. C. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed.). John Wiley and Sons.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with the Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 1–41.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Voydanoff, P. (2005). *Work and Family Life*. Sage Publications, Inc.