

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan terkadang menyebabkan lalai meluangkan waktu untuk dirinya dan keluarganya. Tidak jarang karyawan menjalani kehidupan yang tidak sehat dan tertutup dalam menjalankan tugas sehari-harinya. Salah satu dari faktor yang perlu diperhatikan oleh dunia usaha adalah *Work Life Balance*, diantaranya perlu dilakukan perencanaan dalam pengambilan kebijakan agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga pada tingkat maksimal. Hudson menyatakan bahwa keseimbangan waktu, partisipasi dan kepuasan merupakan tiga komponen keseimbangan yang terdapat dalam “keselarasan antara waktu serius dan bahagia”.¹

Menurut Grzywacz dan Carlson dalam Bintang dan Astiti bahwa *Work-Life Balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk berhenti bekerja dan mengurangi ketidakhadiran². Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas memberikan dampak positif bagi

¹ Zian Rahma, Maria Magdalena, Leonardo Budi H. “Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Klinik Istimedika Karangjati)”. *Journal Of Management*, Vol 7. No 91, (2021).

² Rene, R. & Wahyuni, S. “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*, Vol 16. No 1, (2018). Hal 53-63.

perusahaan seperti peningkatan efisiensi dan produktivitas.³ Menciptakan *Work Life Balance* dan kemampuan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang memungkinkan seseorang untuk merasa betah, nyaman dalam bekerja, dan bahagia, senang bisa membagi waktu secara wajar. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan memberikan seseorang perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalannya. Semangat kerja yang tinggi mempengaruhi pelayanan yang diberikan karyawan. Hal ini selaras dengan pernyataan Vyas dan Shrivastavan dalam Muliawati bahwa Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada orang-orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menghabiskan waktu bersama keluarga, memiliki waktu bersantai, berkomunikasi dengan rekan kerja, dan bekerja dengan lebih efisien.⁴ Jadi *Work Life Balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang menjalankan *Work Life Balance* yang baik adalah karyawan yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi dan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus

³ Kanwar Dalam Rondonuwu, Rumawas, Asaloei, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado”. *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol 7. No.2 (2018). Hal 30-39

⁴ Muliawati, & Frianto. “Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literature”. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol 8.No 2, (2020). Hal 606-619

melakukan berbagai cara salah satunya dengan adanya *Work Life Balance* atau keseimbangan kehidupan dan kerja.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dina dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Matani Brondong Lamongan.” Peneliti tersebut menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* yang terdiri dari Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, dan Keseimbangan Kepuasan memberikan pengaruh 65,1% terhadap Kinerja Karyawan.⁵ Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati dengan hasil temuan menunjukkan bahwa *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal).⁶ Mardiani dan Widiyanto dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Era mandiri.” menjelaskan *Work Life Balance* memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka, hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja mereka dan Karyawan perlu merasa bahagia untuk mencapai kinerja yang maksimal.⁷ Sedangkan menurut penelitian Saifullah menjelaskan

⁵ Dina. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan”. *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol.17 No.2, (2018) Hal 1-16.

⁶ Lukmiati, “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3 No.3,(2020) Hal 46-50.

⁷ Mardiani,& Widiyanto. “Pengaruh Work-Life Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri.” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, VOL 4 NO 2,(2021) Hal 985-993

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *Work Life Balance* menunjukkan bahwa beban kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸ Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang belum menikah dan karyawan yang sudah menikah adalah kecil. Artinya rendah atau tinggi beban kerja pada karyawan yang sudah bertanggung jawab tidak akan mempengaruhi kinerjanya.

Kemudian Hasil Penelitian dari Maslichah dan Hidayat dengan judul Penelitian “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016).” Menerangkan pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance*, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja secara simultan pada perawat RS Lavalette Malang.⁹ Selanjutnya Penelitian dari Puspitasari dengan judul penelitian “Pengaruh Dimensi *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Garam (Persero).” Menjelaskan bahwa *Work Life Balance* mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja, yaitu semakin tinggi *Work Life Balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif Hal ini memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaannya dan jug

⁸ Fadhila Saifullah. “Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi.” *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol.8 No.1 (2020), Hal 29-36.

⁹ Maslichah, Dan Hidayat, Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University). (2017).

a mempengaruhi kepuasan kerja.¹⁰ Berbeda dengan pendapat hasil penelitian Alianto dan Anindita menjelaskan bahwa *Work Life Balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Tingkat *Work Life Balance* yang tinggi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya tingkat *Work Life Balance* yang rendah tidak dapat menurunkan kepuasan kerja.¹¹ Mencapai kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain ada tidaknya kehidupan kerja yang berkualitas. Dengan berupaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mereka merasa bertanggung jawab dan bertanggung jawab atas keputusan yang mereka ambil. Gagasan kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan standar perusahaan. Menurut Andriyani dan Surjanti mengatakan Kinerja karyawan memegang peranan penting kelangsungan suatu organisasi. Sejalan dengan gagasan Armstrong bahwa kinerja adalah hasil kerja, berkaitan erat dengan tujuan strategis dan kepuasan organisasi, sehingga berkontribusi terhadap perekonomian.¹² Jadi kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan cara

¹⁰ Puspitasari, "Pengaruh Dimensi Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Garam (Persero)". *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol 8 No.2 (2020) Hal 454-463

¹¹ Andi Alianto dan Rina Anindita. "Pengaruh kompensasi dan Work Life Balance terhadap kepuasan kerja dimediasi stres kerja." *Esa Unggul*, Vol.1 No.1, (2018), Hal 1-18.

¹² Noor & Mulyon (2020). "Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten Lebak." *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, Vol 7 No 1.

tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Pentingnya kajian mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi jasa pembiayaan berbasis prinsip syariah. Operasional Adira Finance Syariah (AFS) yang tetap memberikan pelayanan kepada nasabah pada tanggal merah bahkan di hari libur perayaan hari besar menunjukkan tingginya tuntutan kerja yang berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan. Sebagai salah satu cabang dari Unit Usaha Syariah (UUS) ADMF yang telah beroperasi sejak Juni 2012, Adira finance Cabang Bengkulu didukung oleh 30 orang karyawan tetap yang memiliki peran strategis dalam menjalankan operasional berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, dan kemaslahatan. Tantangan dalam menjaga *Work Life Balance* (WLB) perlu diperhatikan karena ketidakseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif pada kinerja. Kepuasan kerja, yang mencakup rasa keadilan, penghargaan, dan keseimbangan hidup, merupakan faktor penting untuk menciptakan loyalitas, motivasi, serta produktivitas karyawan. Penelitian ini juga relevan dengan manajemen dakwah karena penerapan nilai-nilai syariah dalam pengelolaan sumber daya manusia mencerminkan praktik dakwah *bil hal*, yaitu menyampaikan ajaran Islam melalui teladan, pelayanan, dan manajemen yang adil serta maslahat bagi seluruh pihak. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi akademis dan praktis untuk mengidentifikasi peran *Work Life Balance* dalam

meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sekaligus mendukung penerapan nilai dakwah dalam manajemen berbasis syariah.

B. Rumusan Masalah

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, seperti kebutuhan psikis yaitu *Work Life Balance* serta kebutuhan materil, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan suatu capaian yang diraih seorang karyawan selama periode tertentu oleh karena itu kinerja juga disebut dengan prestasi kerja. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka, hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas performance atau kinerja karyawan tersebut. Secara mendalam Penelitian ini menjawab pertanyaan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan yang ada di Adira Finance Syariah Cabang Bengkulu?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Di Adira Finance Syariah Cabang Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan , maka terdapat beberapa tujuan penelitian yaitu:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *Work Life Balance* terhadap peningkatan kepuasan kerja Karyawan yang ada di Adira Finance Syariah Cabang Bengkulu
2. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *Work Life Balance* terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada di Adira Finance Syariah Cabang Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan dari penelitian ini diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian Ini Diharapkan Dapat Memberikan Dan Memperluas Wawasan Kepada Mahasiswa Sebagai Bahan Referensi Dalam Proses Perkuliahan Di Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu Khususnya Pada Prodi Manajemen Dakwah Dan Dapat Dijadikan Suatu Rujukan Untuk Penelitian Serupa Kedepannya Dimasa Mendatang.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian Ini Diharapkan Dapat Memberikan Masukan Informasi Dan Referensi Sebagai Bahan Pertimbangan Kepada *Leasing* Adira Finance Syariah Atau Lembaga Pembiayaan Lainnya Dalam Mempertimbangkan Manajemen Sumber Daya Manusia Khususnya *Work Life Balance* Karyawan Terhadap Peningkatan Kepuasan Dan Kinerja Karyawan.

E. Tinjauan Pustaka

Studi Tentang Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan dan kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. peneliti telah menelusuri berbagai sumber referensi

dari jurnal nasional yang ada. kemudian menemukan beberapa jurnal terkait. berikut akan disampaikan poin penting dari penting dari penelitian terdahulu, sehingga dapat melihat pentingnya penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Palar dkk, dalam penelitiannya mengenai Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis data meliputi pengujian Analisis Regresi Linear Berganda. Pada hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado, yang artinya hipotesis *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado di terima. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Fisik dan variabel Kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan. Palar dkk dalam penelitiannya menyarankan untuk penelitian selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti

dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

13

2. Penelitian yang dilakukan oleh Barage dan Sudarusman, dalam penelitiannya mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Inventation* (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan teknik non prability sampling atau menggunakan purposive sampling. Pada hasil analisis penelitian tersebut Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan hasil bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi milenial, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta. Barage dan Sudarusman dalam penelitiannya menyarankan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada sektor yang secara teori lapangan mengalami tingkat turnover intention yang tinggi, seperti sektor perbankan dan lain-lain.¹⁴

¹³ Michael Benando Palar, Lucky Dotulong dan Genita Lumintang, "Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Areal Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 10 No 1, (2022) Hal 772-780

¹⁴ Pebriana Barage dan Eka Sudarusman, "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Inventation (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta)". *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol 3 No 1, (2022).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Poluan, pada penelitiannya yang menganalisis Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. Menggunakan metode penelitian teknik analisis data analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut Secara simultan *Work-Life Balance*, beban kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variable di atas secara bersama memberikan dampak dalam kinerja pegawai PT. BNI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. *Work-Life Balance* dalam penerapannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. BNI (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan yang ada pada PT. BNI (Persero) Tbk tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Poluan dalam penelitiannya menyarankan untuk penelitian selanjutnya di harapkan lebih dalam lagi meneliti dengan menggunakan variabel lain, mengingat masih banyak faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja dari pegawai.¹⁵
4. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ngalimun dkk, dalam penelitiannya menganalisis *Quality Of Work Life Balance* Dalam

¹⁵ Poluan. "Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol 6 No 4, (2018) Hal 347-356.

Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. Menggunakan metode penelitian single cross sectional. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin menganggap bahwa *Work Life Balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kemudian tidak adanya pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja dikarenakan karyawan masih menganggap etis apabila berpindah kantor (*Resign*). Hal tersebut sudah semestinya membuat perusahaan menjadi lebih responsif akan program *Work Life Balance* sehingga dapat menjadi lebih efektif bagi kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan motivasi sekaligus menjaga komitmen kerja tenaga pendidik. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin.¹⁶

5. Pada penelitian yang dilakukan Wahyu dkk, dalam penelitiannya menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. Dengan metode penelitian

¹⁶ Ngalimun, Imam Mujahid, Imam Makruf . “Quality Of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin”. *Al-Kallam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, Vol 9 No 2, (2022) Hal 60-74

menggunakan teknik *Convenience Sampling*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan *Work Life Balance* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. *Work Life Balance* mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selanjutnya Wahyu dkk menyarankan pada penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk dapat mengembangkan model yang telah ada dengan menambahkan variabel lain dan memperluas objek kajian. Adapun variabel yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah *Job Autonomy* dan *Supervisory Support*.¹⁷

6. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Franksiska, dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Pengaturan kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variable Mediating. Dengan menggunakan metode penelitian Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling snowball*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan sobel test untuk menguji variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* karyawan, yang

¹⁷ Ellyn Eka Wahyu, Yekie Senja Oktora, Siti Nurbaya. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang". *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, Vol 15 No 2, (2021) , Hal 196-202.

memiliki arti bahwa karyawan yang menjalani pekerjaan dengan didominasi sistem pengaturan kerja fleksibel yang tinggi, maka *Work Life Balance* karyawan juga akan tinggi begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian yang telah dilakukan berikutnya, menyatakan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sistem kerja yang fleksibel dan *Work Life Balance* dengan kategori tinggi dan mendominasi, maka dapat dipastikan bahwa tingkat kinerja karyawan tersebut juga akan tinggi. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu bagi penelitian yang akan datang diharapkan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya, sehingga dapat dilakukan perluasan dalam variabel penelitian. Dengan demikian pengambilan kesimpulan akan memberikan dampak secara lebih luas terhadap kesimpulan penelitian.¹⁸

7. Penelitian yang dilakukan oleh Mareta dkk, dalam penelitiannya menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. Dengan menggunakan metode penelitian Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian

¹⁸ Theodora Monica Ervira Gunawan, Rosaly Franksiska. "Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work Life Balance* Sebagai Variable Mediating". *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 8 No 3,(2020), Hal 308-321.

tersebut *Work Life Balance* dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. Saran untuk Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

¹⁹

8. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari¹⁹, dalam penelitiannya menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Garam (Persero). Menggunakan metode analisis data yaitu dengan observasi, wawancara, dan kuisioner menggunakan skala Likert 1-5. Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 3 digunakan sebagai analisis data. Hasil pada penelitian tersebut *Work Enchanment with Personal Life* (WEPL) pekerja meningkat akan membuat kinerja dan kepuasan kerja

¹⁹ Gabriella Mareta, Frederik G Worang, Lucky Dotulong. "Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 10 No 1, (2022) Hal 528-537

pekerja PT. GARAM (Persero) Kantor Administrasi Surabaya ikut meningkat. *Personal Life Enchanment With Work* (PLEW) yang dirasakan karyawan tidak memengaruhi pada kinerja pegawai PT. GARAM (Persero) Kantor Administrasi Surabaya. *Personal Life Enchanment with Work* (PLEW) pegawai yang tinggi membuat kepuasan kerja pun akan meningkat. Kepuasan kerja pekerja membuat kinerja pekerja menjadi tinggi. Kepuasan pada pekerja tidak sanggup memperantari antara *Work Enchanment with Personal Life* (WEPL) dengan kinerja pegawai PT. GARAM (Persero) Kantor Administrasi Surabaya. Kepuasan kerja sanggup memperantari antara *Personal Life Enchanment With Work* (PLEW) dengan kinerja pekerja PT. GARAM (Persero) Kantor Administrasi Surabaya. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan dimensi lain *Work Life Balance* tidak diteliti di riset ini, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yang dapat lebih mampu memengaruhi kinerja pegawai.²⁰

9. Penelitian yang dilakukan oleh Minarika, menganalisis tentang Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). Dengan menggunakan metode penelitian metode survei yakni metode penelitian kuantitatif.

²⁰ Inas Handayani Puspitasari. "Pengaruh Dimensi Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Garam (Persero)." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol 8 No 2, (2020) Hal 454-463.

Hasil penelitian tersebut Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut *Work Family Conflict* pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori tinggi. Secara simultan *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka semakin baik pemeliharaan *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* maka kinerja karyawan semakin meningkat.²¹

10. Pradnyani dalam penelitiannya mengenai Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Hasil penelitian tersebut *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik *Work Life Balance* yang dijalani oleh pegawai Dinas Perpustakaan

²¹ Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin. "Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Padal PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)." *Business Management And Entrepreneurship Journal*, Vol 2 No 1, (2020). Hal 1-11.

dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka semakin tinggi kinerjanya. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka kinerjanya akan semakin meningkat. *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya adalah semakin baik *Work Life Balance* yang dijalani oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka akan menurunkan stres kerja yang dialami. Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya adalah semakin kompeten pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka stres kerja yang dialaminya akan menurun. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya adalah menurunnya stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa pada lokasi yang sama dengan menambahkan rentang waktu penelitian untuk memperoleh bukti perubahan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar.²²

²² Ni Wayan Sri Pradnyani. "Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmu Manajemen*, (2022) Hal 806-820.

F. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan antara lain sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini bertujuan memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II Kerangka Teori

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ketiga ini meliputi pendekatan dan jenis penelitian, defenisi konseptual dan defenisi operasional, tempat dan waktu penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Pada bab ini meliputi deskripsi wilayah penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V Kesimpulan

Pada bab ini meliputi kesimpulan dan saran.