

SKRIPSI

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN
PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA PT SIKAPAIYA MANDAR MAJENE)**



SRI NURANISA

C01 21 316

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN
PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA PT SIKAPAIYA MANDAR MAJENE)**

***(THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE (A CASE STUDY AT PT. SIKAPAIYA
MANDAR MAJENE)***



SRI NURANISA

CO1 21 316

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN
PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA PT SIKAPAIYA MANDAR MAJENE**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

PROGRAM STUDI

MANAJEMEN

SRI NURANISA

C01 21 316

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT
SIKAPAIYA MANDAR MAJENE)**



SRI NURANISA

C01 21 316

**Skripsi Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat**

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



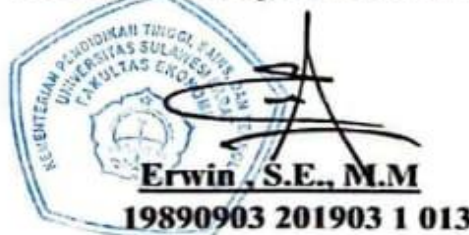
Magfirah, S.E., M.Si
19740307 202121 2 005

Pembimbing II



Irawati S.E., M.Si
19950205 202203 2 009

Menyetujui
Koordinator Program Studi Manajemen



Erwin, S.E., M.M
19890903 201903 1 013

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT
SIKAPIYA MANDAR MAJENE)**






Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

SRI NURANISA

C01 21 316

Telah diuji dan diterima panitia ujian pada tanggal 23 Oktober 2025
Dan dinyatakan telah Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Magfirah, S.E., M.Si.	ketua	1)..... 
2. Irawati S.E., M.Si.	sekretaris	2)..... 
3. Arifhan Ady DJ, S.E., M.M.	penguji 1	3)..... 
4. Sri Utami Permata, S.E., M.M.	penguji 2	4)..... 
5. Haeruddin Hafid, S.E., M.M.	penguji 3	5)..... 

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Magfirah, S.E., M.Si

19740307 202121 2 005

Pembimbing II



Irawati S.E., M.Si

19950205 202203 2 009

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB

D 19670325 199403 2 001

PERNYATAAN SURAT KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Nuranisa

NIM : C01 21 316

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul **“PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT SIKAPAIYA MANDAR MAJENE)** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, juli 2025

Yang membuat pernyataan,



METER
TEMPEL
51E58ANX105605367

SRI NURANISA

ABSTRAK

SRI NURANISA, Nomor Induk Mahasiswa C01 21 316, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat dengan Judul Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sikapaiya Mandar Majene). Dibimbing oleh Ibu Magfirah, S.E., M.Si dan Ibu Irawati, S.E., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sikapaiya Mandar Majene. Pada penelitian ini digunakan sampel sebanyak 60 karyawan sebagai responden. Data penelitian ini di peroleh dari kuesioner (Primer).

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel keseimbangan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kehidupan pribadi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Keseimbangan Kerja, Kehidupan Pribadi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

SRI NURANISA, Student ID Number C01 21 316, Management Study Program, Faculty of Economics, Universitas Sulawesi Barat, with the Title The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance (A Case Study at PT Sikapaiya Mandar Majene). Supervised by Mrs. Magfirah as Supervisor I and Mrs. Irawati as Supervisor II.

This research aims to determine the Influence of Work-Life Balance on Employee Performance at PT Sikapaiya Mandar Majene. This study used a sample of 60 employees as respondents. The research data was obtained from questionnaires (primary).

This study uses a quantitative descriptive analysis method used to analyze data by describing or depicting the collected data. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with Work-Life Balance as the independent variable and Employee Performance as the dependent variable.

The results of this study indicate that the variables of work balance and personal life have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. Meanwhile, partially, the work balance variable has a positive and significant effect on employee performance, and the personal life variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Balance, Personal Life, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, Pengelolaan SDM yang efektif dan profesional dapat membantu memaksimalkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia diharapkan terus berkinerja baik. Salah satu caranya adalah dengan mengatur waktu kerja yang efektif dan mengurangi jam lembur saat menyelesaikan tugas. Kehidupan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dan apabila kinerja karyawan baik, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka (Sella, 2024).

Keseimbangan kerja merujuk pada aspek profesional, seperti tugas kantor, deadline, interaksi dengan rekan kerja, dan tanggung jawab karier. Ini melibatkan waktu yang dihabiskan di tempat kerja, beban mental dari pekerjaan, dan dampaknya pada kesehatan fisik/mental (misalnya, stres akibat overwork). Sedangkan kehidupan pribadi merujuk pada aspek non-kerja, seperti waktu bersama keluarga, hobi, istirahat, kesehatan, dan pengembangan diri. Ini mencakup aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti olahraga, relasi sosial, atau perawatan diri.

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi ini saling terkait tetapi berbeda dalam fokus dan dampaknya. Keseimbangan kerja cenderung lebih terstruktur dan eksternal (dipengaruhi oleh perusahaan), sedangkan kehidupan pribadi lebih fleksibel dan internal (dipengaruhi oleh individu). Misalnya, masalah di kerja

(seperti jam lembur) bisa mengganggu kehidupan pribadi (kurang waktu keluarga), dan sebaliknya, masalah pribadi (seperti sakit keluarga) bisa memengaruhi fokus kerja.

Memisahkan "keseimbangan kerja" dan "kehidupan pribadi" sebagai variabel terpisah penting untuk menghindari bias dan mendapatkan hasil yang akurat. Jika kedua aspek digabungkan menjadi satu variabel misalnya, "*work-life balance*" sebagai satu kesatuan, sulit membedakan apakah penurunan kinerja disebabkan oleh faktor kerja (seperti beban tugas) atau pribadi (seperti masalah kesehatan). Ini bisa menyebabkan kesimpulan yang salah. Dengan demikian, perusahaan bisa merancang solusi spesifik. Misalnya, jika masalahnya dari kerja (overtime), solusinya adalah fleksibilitas jam kerja, jika dari pribadi (stres kesehatan), solusinya adalah dukungan kesehatan mental. Pemisahan ini didasarkan pada prinsip penelitian ilmiah untuk akurasi, dan telah terbukti dalam studi global seperti dari Harvard Business Review, yang menekankan bahwa *work-life balance* yang efektif memerlukan analisis terpisah untuk memaksimalkan kinerja.

Pentingnya isu ini semakin relevan di tengah kemajuan teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan kapan saja dan di mana saja. Kondisi ini menciptakan tantangan bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi mereka (Ihsan, 2025). Laporan yang diterbitkan oleh *Internasional Labour Organization* (ILO) pada tahun 2023, menunjukkan bahwa sekitar 55% pekerja di seluruh dunia mengalami kesenjangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kesenjangan ini berkontribusi pada peningkatan tingkat stres dan penurunan produktivitas, yang pada gilirannya berdampak negatif pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan kebijakan fleksibel, seperti bekerja jarak jauh dari rumah, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan hingga 45% (Akbari, 2025). Hal ini menandakan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih adaptif dalam pengelolaan tenaga kerja mereka.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada PT Sikapaiya Mandar Majene membawa dampak negatif yang signifikan, seperti stres, kelelahan, dan hilangnya motivasi kerja. Ketika karyawan pada perusahaan tersebut mengalami tekanan berlebih dalam pekerjaan tanpa kesempatan untuk menyeimbangkan aspek kehidupan mereka yang lain, kinerja mereka cenderung menurun. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang buruk cenderung mengalami penurunan komitmen terhadap organisasi dan lebih rentan terhadap *burnout*. Karyawan akan merasa lesu, kehilangan semangat, dan sulit berkonsentrasi pada pekerjaannya. Hal ini, pada gilirannya dapat meningkatkan angka *turnover* di perusahaan (Yamoah, 2025).

PT. Sikapaiya Mandar Majene merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan di Kabupaten Majene, Sulawesi Barat. Seiring dengan pertumbuhan perusahaan yang cukup pesat, tantangan dalam menjaga kinerja karyawan menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian. PT. Sikapaiya memiliki 7 divisi, diantaranya divisi elektronik, divisi pertukangan, divisi listrik, divisi smoll, divisi furniture, divisi dapur, dan divisi ATK. Rata-rata

gaji karyawan adalah Rp. 2.270.000 perbulan. Untuk karyawan training akan mendapatkan gaji sebesar Rp. 900.000 perbulan. Masa training karyawan PT. Sikapayya MM selama 3 bulan.

Tabel 1. 1 Total Penjualan Tahun 2024 PT. Sikapaiya Mandar Majene

Bulan	Total Penjualan
Januari	Rp. 8.646.306.400
Februari	Rp. 9.291.774.500
Maret	Rp. 10.773.108.290
April	Rp. 9.623.432.280
Mei	Rp. 10.803.160.300
Juni	Rp. 11.100.579.230
Juli	Rp. 11.235.815.200
Agustus	Rp. 9.202.610.020
September	Rp. 8.961.332.450
Oktober	Rp. 9.869.038.650
November	Rp. 10.050.585.650
Desember	Rp. 13.826.592.560
Total	Rp. 123.384.335.530

Sumber : PT. Sikapaiya Mandar Majene

Berdasarkan total penjualan tahun 2024 pada tabel 1.1 menunjukkan adanya penurunan dan kenaikan yang signifikan di setiap bulannya, dengan beberapa bulan mengalami penurunan dan bulan lainnya mengalami kenaikan. Penurunan penjualan ini terutama disebabkan oleh stok barang yang kosong dari distributor, sehingga produk tidak tersedia untuk dijual. Kondisi ini menghambat kemampuan perusahaan untuk memenuhi permintaan pasar, yang berdampak langsung pada penurunan penjualan. Sebaliknya, ketika stok barang kembali tersedia, penjualan pun meningkat karena permintaan dapat terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, ketersediaan stok dari distributor menjadi faktor kunci yang mempengaruhi performa penjualan setiap tahun.

Karyawan memiliki target penjualan bulanan, yaitu menjual sebanyak 25 unit produk. Produk yang dimaksud dalam target ini adalah springbed. Dengan adanya target tersebut, karyawan diharapkan dapat fokus dan bekerja lebih maksimal untuk mencapai jumlah penjualan yang ditetapkan. Target ini juga berfungsi sebagai tolak ukur kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat memantau dan mengevaluasi pencapaian setiap individu secara rutin. Selain itu, target yang jelas membantu mendorong motivasi karyawan agar lebih proaktif dalam menawarkan produk kepada pelanggan. Karyawan yang mencapai target penjualan tersebut akan di berikan *reward* berupa bonus uang tunai tergantung besar atau kecilnya barang yang terjual. Jika barang yang terjual memiliki nominal yang besar maka bonus yang di berikan karyawan juga lebih besar.

Perusahaan memberikan penawaran diskon pada waktu-waktu tertentu, seperti menjelang akhir tahun dan saat peringatan ulang tahun perusahaan. Strategi ini bertujuan untuk menarik minat pelanggan agar lebih tertarik melakukan pembelian dalam periode tersebut. Diskon yang diberikan tidak hanya meningkatkan volume penjualan, tetapi juga membantu mengurangi stok barang yang ada. Selain itu, penawaran khusus ini dapat memperkuat hubungan dengan pelanggan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap produk perusahaan. Dengan demikian, pemberian diskon pada momen-momen spesial menjadi salah satu cara efektif untuk mendorong pertumbuhan penjualan.

Perusahaan menerapkan sistem pergantian shift dengan jadwal yang telah ditentukan untuk memastikan kelancaran operasional sepanjang hari. Shift pertama dimulai pukul 08.15 dan berakhir pada pukul 17.00, sementara pergantian

shift kedua dimulai pada pukul 16.00 dan berakhir pukul 22.00. Adanya tumpang tindih waktu antara pukul 16.00 hingga 17.00 memungkinkan proses serah terima tugas berjalan dengan lancar, sehingga informasi penting dapat disampaikan dengan baik antar karyawan. Sistem ini membantu menjaga kontinuitas kerja dan memastikan bahwa aktivitas perusahaan tetap berjalan tanpa hambatan.

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT Sikapaiya Mandar Majene ini mengenai tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus kebutuhan pribadi mereka. Perusahaan Sikapaiya Mandar Majene yang berfokus pada penjualan elektronik, karyawan sering kali menghadapi tekanan tinggi untuk mencapai target penjualan, memenuhi kebutuhan pelanggan, serta menangani jam kerja yang fleksibel namun cukup menuntut. Kondisi-kondisi ini dapat mengakibatkan beban kerja yang berat, peningkatan stres, dan risiko *bornout*, yang pada gilirannya akan mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Dalam praktiknya, sebagian karyawan mengaku kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga. Kondisi ini dikhawatirkan akan berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya perusahaan untuk memperoleh data dan informasi empiris mengenai pentingnya *Work Life Balance* dalam menunjang kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat merumuskan kebijakan internal yang lebih berpihak pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti pengaturan jam kerja yang

fleksibel, dukungan psikologis, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan.

Gejala-gejala yang muncul pada perusahaan PT. Sikapaiya MM yaitu penurunan kinerja yang diindikasikan dari meningkatnya keterlambatan kerja, menurunnya produktivitas harian, hingga kurangnya inisiatif dan partisipasi karyawan dalam aktivitas perusahaan. laporan internal juga menunjukkan adanya keluhan dari karyawan yang merasa tidak memiliki cukup waktu untuk keluarga atau diri sendiri akibat beban kerja yang tinggi. Jika dibiarkan berlarut-larut, hal ini tidak hanya akan berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat menurunkan dan menghambat laju pertumbuhan perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sikapaiya Mandar Majene menjadi penting karena hubungan ini dapat menunjukkan bagaimana keseimbangan yang baik mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan keseimbangan ini, mereka lebih termotivasi dan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Chhetri dan Thapa mengungkapkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, mereka yang merasa tertekan akibat pekerjaan dan tidak memiliki fleksibilitas dalam kehidupan pribadi lebih rentan terhadap stres, yang pada gilirannya dapat berpengaruh negatif pada kualitas kerja serta

meningkatkan tingkat absensi. sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bagaimana keseimbangan ini dapat langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri, meskipun mayoritas studi tersebut lebih menitikberatkan pada sektor perbankan dan teknologi. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Irwan dengan judul penelitian "*More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration*" menyoroti dampak positif dari kebijakan fleksibilitas kerja terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, Liu dengan judul penelitian "*The role of Artificial Intelligence in HR to assess the Individual Performance*" mengkaji peran kecerdasan buatan dalam menilai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang membuka peluang bagi perusahaan untuk memanfaatkan teknologi dalam mengelola kesejahteraan karyawan.

Kesenjangan signifikan dalam penelitian adalah terbatasnya studi yang secara khusus mengkaji dampak keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan di sektor penjualan elektronik. Sebagian besar penelitian yang ada lebih terfokus pada sektor jasa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan tersebut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih komprehensif dalam mengukur pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan di PT. Sikapaiya Mandar Majene.

Berdasarkan penjelasan tersebut penulis berusaha untuk membuktikan hasil dari pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sikapaiya Mandar Majene. maka dari itu peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pada PT. Sikapaiya Mandar Majene)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan maka diketahui rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sikapaiya Mandar Majene?
2. Apakah kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sikapaiya Mandar Majene?
3. Apakah keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sikapaiya Mandar Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sikapaiya Mandar Majene
2. Untuk mengetahui apakah kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sikapaiya Mandar Majene

3. Untuk mengetahui apakah keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sikapaiya Mandar Majene

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak di capai, maka penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman teori keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, membantu perusahaan memahami kebutuhan karyawan terkait keseimbangan tersebut, dan menjadi dasar untuk mengembangkan program-program yang lebih efektif dalam mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan khususnya karyawan pada perusahaan PT. Sikapaiya Mandar Majene.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung bagi penulis tentang bagaimana pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi instansi

Penelitian ini dapat dijadikan saran maupun acuan dalam memberikan kinerja karyawan melalui keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta membangun hubungan kerja dengan karyawan.

3. Bagi masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat bagaimana pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

setelah menganalisis data primer mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan di PT. Sikapaiya Mandar Majene, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sikapaiya Mandar Majene. Pengaruh positif dan signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat keseimbangan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah keseimbangan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.
2. Kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sikapaiya Mandar Majene. Pengaruh positif dan signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik kehidupan pribadi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kehidupan pribadi maka semakin rendah kinerja karyawan.
3. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Sikapaiya Mandar Majene. Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti merasa masih banyak keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan hanya pada objek PT. Sikapaiya Mandar Majene sebanyak 60 partisipan yang merupakan karyawan PT. Sikapaiya Mandar Majene.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Peneliti tidak menerangkan kepada responden terkait pernyataan yang bernilai positif dan negatif pada lembar kuesioner penelitian.

4.3 Saran

Berpedoman pada hasil pembahasan, terdapat saran yang dapat disampaikan sebagai bahan pertimbangan baik untuk perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya. Saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan keseimbangan kerja yang baik bagi karyawan agar tetap semangat dan stabil dalam melakukan pekerjaannya. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan perusahaan, karyawan juga dapat melakukan interaksi antar sesama karyawan.

2. Perlu memberikan waktu pribadi yang baik kepada karyawan agar karyawan tidak merasakan stres akibat pekerjaan, serta memberikan dukungan dan menjaga komunikasi yang baik antar sesama karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif. Antar sesama karyawan harus menjaga sikap dan komunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga, dan menghormati sehingga komunikasi berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai perasaan satu sama lain. Karyawan juga perlu untuk beristirahat sejenak untuk menghilangkan rasa capek akibat pekerjaan yang menumpuk selama di perusahaan, maka dari itu sangat penting untuk memanfaatkan kehidupan pribadi dengan baik.
3. Perlu diberinya penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga dapat berupa pujian yang proposional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja. bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga karyawan terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). *Toward an understanding of inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adisa, T. A., & Chang, K. (2024). A balanced work-life relationship helps boost employee performance. *Human Resources Management and Services*, 6(2), 3460.
- Akbari, M., Duarte, A., Oanh, A., Kim, T., John, V., & Anne, H. (2025). *From Pandemic to Progress : Rethinking Work Patterns in Vietnam to Improve Flexibility and Support Gender Equality*. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.70003>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. 3.
- 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>
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Chai, D. S., Lee, J., & Jacobs, R. L. (2022). *Justice perceptions and organizational commitment: Examining the mediating role of job satisfaction*. *Human Resource Development Quarterly*, 33(2), 45–60. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21772>
- Chhetri, A. D., & Scholar, P. D. (2025). *Female Employees ' Retention in Hospitality Sectors*. 5, 57–63.
- Colquitt, J. A., Conlon, D.E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2023). *Justice at the workplace: A meta-analytic review of outcomes and antecedents of organization justice*. *Journal of applied Psychology*, 108 (1), 12-29. <https://doi.org/10.1037/ap10001098>

- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569-586.
- Fatmawati Dwi, Y. A.A. (2019). Jurnal ilmiah bisnis dan perpajakan. *Scholar.Archive.Org*, 24-37.
- Greenberg, J. (2021). *Organizational justice: Past, present, and future*. *Journal of Management*, 47(3), 621–648.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). *More than a paycheck : How non-financial incentives shape employee motivation in public administration*. 5(1), 178–195.
- Kim, M., Lee, S., & Way, K. (2021). *Employees' perceptions of fairness and its impact on job performance*. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 812–830. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09744-6>
- Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256-260.
- Liu, J., Park, Y., & Chen, Z. (2023). *Big data in HR: Measuring organizational fairness and employee motivation*. *Human Resource Analytics Journal*, 5(1), 23–41. <https://doi.org/10.1002/hrmj.20987>
- Marecki, Ł. (2023). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, (50), 165-178.
- Moonlighting in the Workforce: A Comprehensive Review Sandali Singh January 2025*. (2025). *January*.
- Nugraha, J. P., Irawan, B., Suryawan, R. F., Damanik, D., Wahyani, W., Rahmi, E., Aprizal, Utami, A. R., Febrian, W. D., Harto, B., Seto, A. A., Sulisty, H., Sani, I., Firdaus, A., & Suartini, S. (2023). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi. ISBN: 978-623-198-053-3

- Paputungan, F. (2023). Pengaruh Perkembangan Kehidupan Pribadi sebagai Individu pada Masa Remaja Pengaruh Perkembangan Kehidupan Pribadi sebagai Individu pada Masa Remaja. (*Media Online*) *Journal of Education and Culture (JEaC)*, 3(1), 2986–1012.
- Poon, J. M. L., Tay, A., & Lim, C. (2023). *Equity perceptions and turnover intention: The role of work-life balance policies*. *Asian Journal of Business and Management*, 12(3), 75–89. <https://doi.org/10.1016/j.ajbm.2023.101212>
- Sella, S., Riofita, H., Studi, P., Ekonomi, P., Islam, U., & Syarif, S. (2024). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan*.
- Shanker, A., & Kaushal, S. K. (2022). Workers work–life balance should be a human resource priority. *Management Insight*, 18(01), 63-66.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (2022). *Workplace fairness and its impact on employees retention: A longitudinal study*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 102-120. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.08.004>
- Soelistya, D. (2024). Enhancing Work Life Balance for Improved Employee Performance: The Mediating Role of Workplace Environment. In *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia* (Vol. 2, pp. 21-35).
- Sumarno, S., Sumartono, E., Sampurno, S. D., Ginny, P. L., & Abdillah, M. N. (2024). Fostering Employee Well-Being: The Impact of Work-Life Balance Policies on Organizational Productivity. *The Journal of Academic Science*, 1(8), 1085-1093.
- T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Usha, M., Nandhini, M., & Palanivelu, P. (2025). Work life balance and its impact on employees. In *Recent Research in Management, Accounting and Economics (RRMAE)* (pp. 866-869). Routledge.
- Wang, X., & Tsai, C. (2023). *Burnout and organizational justice: The mediating role of work-life conflict*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(4), 490–505. <https://doi.org/10.1037/ocp0000369>

- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 76-86. <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>