

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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.

PT Indomarco Prismatama sendiri merupakan salah satu PT yang berada di Kota Palembang dan bergerak di Industri ritel. PT. Indomarco Prismatama merupakan perusahaan yang memerlukan kinerja optimal untuk memaksimalkan tugas dan tanggung jawabnya. Indomaret dengan badan hukum PT. Indomarco Prismatama tidak hanya memiliki karyawan *Front Office* saja tapi juga Karyawan *Back Office*. Bagian ini terdiri dari banyak divisi staff administrasi dan posisi lainnya yang bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai tugas administratif, operasional dan pendukung yang membantu pekerjaan dari *front office*. Pada

struktur organisasi yang dirancang perusahaan, terdapat 17 Departemen yang mengoptimalkan proses kerja perusahaan.

Departemen-departemen tersebut memiliki target kerja yang berbeda-beda, yaitu; (a) Area memiliki tanggung jawab dalam pada operasional toko; (b) Finance Reguler adalah bagian yang bertanggung jawab dalam keuangan seperti keluar dan masuknya transaksi toko-toko yang dimiliki Indomarco Prismatama; (c) Finance Franchise bagian yang bertanggungjawab dalam hal keluar dan masuknya uang atas toko yang dimiliki oleh *Franchisee*. (d) Distribution Center Adalah distribusi yang dirancang seefisien mungkin dengan jaringan pemasok yang handal dalam menyediakan produk yang terkenal dan berkualitas serta sumber daya manusia yang kompeten; (e) Tax & Accounting bagian yang bertanggung jawab dalam hal menyusun laporan keuangan bulanan dan tahunan serta menyusun laporan pajak untuk toko-toko PT. Indomarco Prismatama dan toko-toko *Franchise*; (f) EDP & BIC Electronic Data Processing adalah bagian yang bertanggung jawab mengentri semua data dan memproses data tersebut untuk menampilkan laporan keuangan secara komputerisasi dan bagian BIC mengontrol keluar masuknya barang; (g) General Affair bagian yang mengatur semua kebutuhan departemen yang ada di PT. Indomarco Prismatama Palembang; (h) *Human Resource Departement* bagian yang bertanggung jawab dalam hal perekrutan karyawan dan pelatihan karyawan agar sesuai dengan standar yang diinginkan PT. Indomarco Prismatama Palembang; (i) Development adalah bagian yang bertanggung jawab atas promosi toko dan event yang ada di toko; (j) Location bertanggung jawab dalam mencari lokasi strategis untuk pembukaan toko-toko baru

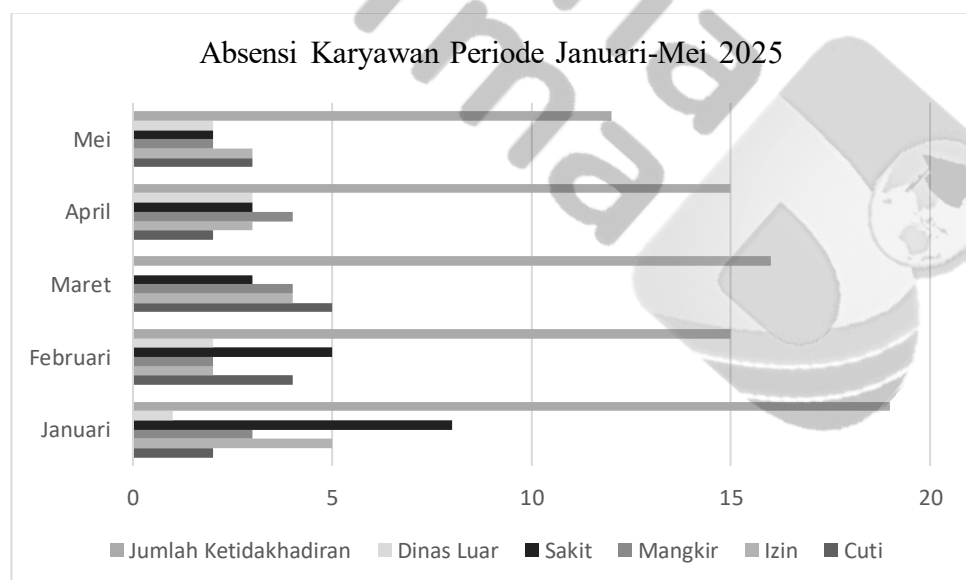
yang tujuannya untuk ekspansi jarak antar toko serta bisa dijangkau oleh konsumen dengan mudah.

Setiap bagian atau divisi memegang target yang berbeda-beda, misalnya departemen Development yang bertanggung jawab untuk promosi demi meningkatkan sales toko-toko Indomaret. Departemen Adm Area yang bertanggung jawab dalam berlangsungnya kegiatan operasional di toko, Departemen Virtual yang bertanggung jawab menanggapi masalah masalah yang ada di Toko. Adanya beban kerja dan banyaknya tanggung jawab serta perbedaan waktu bekerja dapat mengurangi semangat bekerja karyawan dan menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa fenomena yang ditemukan di PT Indomarco Prismaatama Palembang ini, kurangnya disiplin kerja karyawan, karyawan datang tepat waktu hanya karena takut diberikan sanksi, menjalani pekerjaan tanpa memperhatikan kualitas kerja, berpikir pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang selesai bukan pekerjaan yang benar-benar sesuai standar Perusahaan. Kendala izin yang susah didapat oleh karyawan sehingga membuat karyawan susah membagi waktu untuk urusan di luar pekerjaan sehingga membuat kinerja menurun seperti adanya karyawan yang bekerja hanya saat diawasi atasan, suka melempar pekerjaan kepada anak baru atau rekan kerja lain diluar *jobdesk* mereka.

Adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT. Indomarco Prismaatama Cabang Palembang, diantaranya adalah masalah kehadiran dimana masih ada karyawan yang sering terlambat datang ke kantor. Ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan masih rendah dengan ditemukannya

karyawan yang seringkali melanggar peraturan seperti seringnya meninggalkan ruangan kerja serta mengabaikan peraturan-peraturan yang ada di kantor, masih banyak ditemukannya karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai pada standar pekerjaan serta melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Beberapa karyawan didapati kurang teliti dalam bekerja serta kurang berhati-hati dalam bekerja. Berikut ini data absensi karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang bulan Januari – Mei 2025 :



Gambar 1. 1 Data Absensi Karyawan PT. Indomarco Prismatama 2025

Dari grafik diatas terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Januari dan Maret yaitu 18 orang karyawan dengan total keseluruhan dari bulan Januari – Mei 2025 sebanyak 77 jumlah ketidakhadiran. Hal ini dikarenakan banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari

libur yang telah ditetapkan oleh PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang. Hal tersebut menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan adalah salah satu aspek paling penting yang diukur untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Khaeruman, 2024). Kinerja sendiri didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan secara kuantitas dan kualitas (Mokosolang et al., 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2005) Ciri-ciri kinerja karyawan yang baik memiliki produktivitas yang tinggi, karyawan yang memiliki kinerja baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien tanpa mengorbankan kualitas. Mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dalam waktu yang ditentukan bahkan lebih cepat. Menjaga standar kualitas yang tinggi dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, memperhatikan detail, dan berusaha menghindari kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu, kinerja pegawai juga ditandai dengan kemampuan atau kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta kemampuan berkomunikasi secara

efektif, baik dengan rekan kerja maupun atasan, demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum, faktor berhasilnya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Diantaranya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Sukmawati et al., 2024). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta semangat kerja karyawan, sehingga mereka lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja yang tinggi juga memacu motivasi dan loyalitas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas serta hasil kerja. Selain itu, komitmen terhadap organisasi mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, yang membuat mereka dapat memberikan kontribusi lebih banyak secara maksimal. Kombinasi ketiga faktor ini menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja optimal, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan lebih baik. Sebaliknya, kinerja yang tidak tercapai dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, stres tinggi, kurangnya apresiasi dari perusahaan, minimnya peluang pengembangan karier, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sukmawati et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung, komunikasi yang buruk, serta kepemimpinan yang kurang efektif juga dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka (Mokosolang et al., 2021).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 April 2025 yang dilakukan dengan tiga karyawan di departemen *Finance*, *Tax* dan *Virtual Administration*

diketahui bahwa masing-masing karyawan telah berusaha menjaga dan menerapkan kinerja yang optimal dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan subjek VA yang ditemui di departemen *Finance* PT. Indomarco Prismatama Palembang (*personal communication*, 14 April 2025). Subjek VA merupakan karyawan PT. Indomarco Prismatama. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena kualitas hasil kerja yang maksimal secara individu maupun kelompok. Subjek mengatakan bahwa ia selalu berusaha menjaga ketelitiannya dalam menyelesaikan pekerjaan seperti membuat laporan keuangan dan memastikan semua data akurat, dengan menerapkan manajemen waktu agar semua pekerjaan selesai tepat waktu. Walaupun sudah memberikan kontribusi yang baik untuk Perusahaan VA mengaku masih kesulitan untuk mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dikarenakan tuntutan kerja yang sangat ketat dan membuatnya merasa lelah setelah seharian bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada Subjek MI yang ditemui di PT. Indomarco Prismatama Palembang, subjek MI (*personal communication*, 14 April 2025). Dari hasil wawancara tersebut didapatkan Subjek MI menyampaikan bahwa ia selalu berusaha semaksimal mungkin berfokus pada kedisiplinan dan ketepatan waktu karena takut mendapatkan sanksi jika tidak tepat waktu. Subjek MI mengaku selalu aktif dan berkoordinasi dengan tim jika ada permasalahan dalam pekerjaan agar tidak terkendala dan tidak mengganggu jalannya pekerjaan rekan sesama tim sehingga pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan tidak akan mengganggu aktivitasnya di luar kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan subjek SR yang ditemui di PT. Indomarco Prismatama, subjek SR (*personal communication*, 14 April 2025). Subjek SR merupakan karyawan departemen *Virtual Administration* di PT. Indomarco Prismatama, dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena yang berbanding terbalik dengan ciri-ciri kinerja karyawan yaitu kurang adanya inisiatif dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan. Subjek SR mengaku mengalami kesulitan dalam hal komunikasi antar tim dan kurangnya inisiatif dan tanggung jawab, ia mengatakan kurangnya inisiatif untuk melakukan atau menyelesaikan kendala sebelum diberikan instruksi oleh atasan, mereka akan menunggu instruksi atasan agar tidak melakukan kesalahan lagi meskipun sudah mengetahui apa yang harus dilakukan. Menurutny hal itu adalah salah satu cara meminimalisir terjadinya masalah.

Penelitian ini juga didukung dengan angket awal yang disebar melalui *Google Form*. Berdasarkan hasil angket yang diberikan 20-21 Mei 2025 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang merupakan karyawan divisi *Finance and Adminitration* PT. Indomarco Prismatama Palembang. Angket ini diambil berdasarkan ciri-ciri Kinerja Karyawan yang diungkapkan oleh (Anwar, 2019) diantaranya: (1) kualitas kerja yang maksimal secara individu maupun kelompok, (2) ketepatan waktu atau kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, (3) memiliki inisiatif tinggi dalam menghadadapi dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah atasan. Pada pernyataan angket awal yang disebar, 35% karyawan yang menjadi responden menjawab bahwa mereka berusaha untuk menghasilkan kualitas

kerja yang maksimal dan menerapkan manajemen waktu yang baik, terdapat 40% karyawan PT. Indomarco Prismatama yang merasa dapat menyelesaikan tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan tepat waktu, hanya sekitar 25% karyawan yang memiliki rasa inisiatif dalam menghadapi masalah tanpa menunggu arahan dari atasan.

Eldon (2024) mengatakan keberhasilan kinerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *Work-life Balance*. Hal ini terjadi karena *Work-life Balance* dianggap dapat membantu menjaga kesehatan mental, fisik, serta motivasi dalam bekerja. Menurut Almurthado (2024), *Work-Life Balance* sendiri telah menjadi hal yang banyak diperbincangkan dalam dunia kerja terutama di perusahaan-perusahaan besar yang memiliki tingkat tekanan dan tuntutan yang tinggi terhadap karyawan. *Work-life Balance* sendiri didefinisikan sebagai kondisi yang seimbang antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan kualitas hidup, mengurangi stres, serta meningkatkan kinerja karyawan Eldon (2024).

Ciri-ciri *Work-life Balance* Menurut Greenhaus dan Allen (2011) Kontrol atas waktu, karyawan memiliki kontrol yang fleksibel terhadap waktu kerja, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, kepuasan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan kepuasan dalam kehidupan pribadinya. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan, penerapan *Work-life Balance* yang baik akan memperbaiki tingkat kesejahteraan karyawan

dan, pada gilirannya, dapat meningkatkan kinerja organisasi (Bintang, 2024). *Work-life Balance* ini sering dianggap penting oleh karyawan, khususnya di Indonesia.

Karyawan tentunya harus terus menghadapi tekanan yang berhubungan dengan ketelitian dan ketepatan waktu. Dengan demikian, kebijakan *Work-Life Balance* ini menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa meskipun *Work-life Balance* sudah diterapkan, namun masih ada tantangan dalam mencapai keseimbangan yang diinginkan. Meskipun mendapatkan fleksibilitas waktu kerja dan cuti, terkadang masih merasa tertekan karena beban pekerjaan yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Palembang, ada beberapa karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap Perusahaan sehingga memunculkan perilaku yang bertolak belakang dengan ciri-ciri dari *Work-life Balance* sebagai respon kurang efektifnya kebijakan yang telah berlaku. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek V yang ditemui di PT. Indomarco Prismatama (*personal communication*, 14 April 2025). Subjek V merupakan karyawan PT. Indomarco Prismatama. Dari hasil wawancara tersebut, subjek V mengatakan bahwa di tempat kerja, beban kerjanya cukup tinggi dan cukup membuat stress. Dengan adanya kebijakan *flexi time*, subjek dapat mengambil cuti setengah hari agar tidak merasa stress dengan pekerjaannya dan bisa kembali produktif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan subjek I yang ditemui di PT. Indomarco Prismatama Palembang, subjek I (*personal communication*, 14 April 2025). Subjek merupakan karyawan PT. Indomarco Prismatama. Dari hasil

wawancara tersebut, subjek I mengatakan bahwa pekerjaan yang ia lakukan sangatlah melelahkan, walau sudah ada hak cuti dan bisa kerja dengan fleksibel, hal tersebut belum sepenuhnya dilakukan dengan efektif sehingga membuat menjadi lebih melelahkan. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah kebijakan yang ada benar-benar efektif dalam mendukung kinerja mereka.

Penelitian ini juga didukung dengan angket awal yang disebar melalui *Google Form*. Berdasarkan hasil angket yang diberikan 20-22 Mei 2025 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang merupakan karyawan divisi *Finance and Adminitration* PT. Indomarco Prismatama Palembang. Angket ini diambil berdasarkan ciri-ciri *Work-life Balance* yang diungkapkan oleh (Greenhaus, 2011) diantaranya: (1) kontrol yang fleksibel terhadap waktu kerja, (2) kepuasan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, (3) mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan. Pada pernyataan angket awal yang disebar, 30% karyawan yang menjadi responden menjawab bahwa mereka memiliki waktu bekerja yang fleksibel, terdapat 35% karyawan PT. Indomarco Prismatama yang merasa kepuasan dalam kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi, dan 40% karyawan yang merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target yang telah ditentukan Perusahaan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Data dari berbagai sumber menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan menurunnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak

buruk pada kinerja. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis apakah *Work-Life Balance* yang ada di PT. Indomarco Prismaatama sudah efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan atau belum.

Penelitian sebelumnya tentang *Work-Life Balance* telah banyak dilakukan, namun sebagian besar fokus pada sektor industri lain atau perusahaan yang lebih besar. Sebuah penelitian oleh Pandiangan (2018) menunjukkan bahwa penerapan kebijakan *Work-life Balance* di sektor manufaktur Indonesia dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berimbas pada peningkatan produktivitas. Namun, penelitian tersebut tidak membahas secara rinci tentang pengaruh langsung kebijakan tersebut terhadap kinerja individu.

Selain itu, sebuah studi oleh Anhar (2025) juga mengidentifikasi bahwa perusahaan yang memberikan fleksibilitas waktu kerja mampu mengurangi tingkat stres karyawan dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Akan tetapi, penelitian tersebut tidak menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, seperti beban kerja yang tinggi, dukungan atasan, dan budaya perusahaan.

Penelitian ini tidak hanya akan melihat seberapa baik kebijakan *Work-life Balance* diterima oleh karyawan, tetapi juga akan menilai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara *Work-life Balance* dan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi yang lebih praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kebijakan *Work-life Balance* agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi bagi manajemen perusahaan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pembuat kebijakan di PT. Indomarco Prismatama untuk menyempurnakan kebijakan *Work-life Balance* mereka guna menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini juga akan berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks penerapan kebijakan *Work-Life Balance* yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan dalam organisasi modern.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka adapun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang?
2. Seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang ilmu psikologi, khususnya pada bidang ilmu psikologi industri organisasi, psikologi manajemen, dan psikologi pengembangan diri.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Karyawan**

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana *work-life balance* dapat meningkatkan kesejahteraan mereka, baik secara fisik, emosional, maupun sosial. Dengan adanya kebijakan ini, karyawan dapat merasa lebih dihargai dan didukung oleh perusahaan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas hidup mereka, yang pada akhirnya juga berdampak positif terhadap kinerja mereka di tempat kerja.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan panduan konkret dalam merancang dan mengimplementasikan *work-life balance* yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan memahami *work-life balance*, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, yang berujung pada pengurangan

tingkat stres, peningkatan kepuasan kerja, dan retensi karyawan yang lebih baik.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian terdahulu oleh Bataineh (2019) yang berjudul “*Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance*” telah meneliti hubungan antara *work-life balance*, kebahagiaan di tempat kerja, dan kinerja karyawan di industri farmasi di Yordania. Dengan menggunakan metode survei kuesioner terhadap 289 karyawan serta analisis regresi berganda, penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* dan kebahagiaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan utama antara penelitian tersebut dan ini adalah lingkup industri dan wilayah penelitian, serta fokus penelitian.

Penelitian sebelumnya tentang *Work-Life Balance* telah banyak dilakukan, namun sebagian besar fokus pada sektor industri lain atau perusahaan yang lebih besar. Sebuah penelitian oleh Preena (2021) yang berjudul “*Impact of work-life balance on employee performance: an empirical study on a shipping company in Sri Lanka*” telah menganalisis dampak *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan pelayaran di Sri Lanka. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari 84 karyawan melalui kuesioner serta menganalisis hubungan antara WLB dan kinerja karyawan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara *work-life balance* dan kinerja

karyawan, yang berarti semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan, semakin tinggi kinerja karyawan. Perbedaan utama dengan ini terletak pada objek dan fokus penelitian.

Kemudian, penelitian yang berjudul "*Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors*" oleh Susanto et al., (2022) telah mengkaji bagaimana *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan di sektor UKM, dengan mempertimbangkan peran mediasi kepuasan kerja dan moderasi perilaku atasan yang mendukung keluarga (FSSB). Menggunakan metode SEM-PLS, penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* secara positif memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja, serta menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan WLB dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian tersebut dan penelitian ini adalah lingkup sektor dan variabel penelitian, di mana penelitian pertama berfokus pada konteks UKM dengan peran mediasi dan moderasi, sedangkan penelitian kedua lebih membahas evaluasi kebijakan WLB dalam konteks spesifik suatu perusahaan di Indonesia.

Lalu, Penelitian "*Job Quality and Work—Life Balance of Teleworkers*" oleh Rodríguez-Modroño dan López-Igual (2022) menilai bagaimana berbagai jenis pekerjaan jarak jauh memengaruhi kualitas pekerjaan dan keseimbangan kerja-hidup (WLB). Studi ini menggunakan data dari Survei Kondisi Kerja Eropa dengan sampel 35.765 pekerja dan menerapkan teknik multivariat untuk menganalisis faktor-faktor seperti jenis telework, penggunaan teknologi informasi, serta perbedaan gender dalam pengalaman kerja jarak jauh. Hasilnya menunjukkan

bahwa pekerja jarak jauh yang bekerja secara sesekali memiliki kualitas kerja terbaik, sedangkan pekerja yang sangat mobile mengalami kualitas kerja dan keseimbangan kerja-hidup yang lebih rendah. Perbedaan penelitian tersebut dan penelitian ini terletak pada objek dan ruang lingkup penelitian.

Penelitian berjudul "*Work-life Balance Policies and Organizational Financial Performance: A Scoping Review*" oleh Opatrná dan Prochazka (2023) telah meninjau secara sistematis hubungan antara kebijakan *Work-Life Balance* (WLB) dan kinerja keuangan organisasi. Studi ini menggunakan pendekatan scoping review dengan menganalisis 421 publikasi yang relevan dari database Web of Science dan Scopus, serta mengidentifikasi 22 studi empiris yang berfokus pada dampak kebijakan WLB terhadap performa keuangan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan WLB memiliki hubungan positif yang lemah dengan kinerja keuangan, di mana fleksibilitas jam kerja dan sistem berbagi pekerjaan memiliki efek paling signifikan, sementara kebijakan kerja dari rumah memberikan hasil yang beragam. Selain itu, terdapat perbedaan hasil berdasarkan wilayah, di mana studi di negara-negara Barat menunjukkan efek lebih positif dibandingkan dengan negara-negara Asia, yang mengindikasikan kemungkinan pengaruh budaya sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, perbedaan penelitian tersebut dan penelitian ini adalah fokus analisisnya, di mana penelitian Opatrná dan Prochazka meninjau dampak WLB terhadap aspek finansial organisasi secara makro.

Lalu, penelitian berjudul "Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi" oleh Badrianto dan Ekhsan

(2021) menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di PT YAUP Cikarang. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Smart PLS untuk menguji hubungan antara variabel melalui R-square test, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific Indirect Effects. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, yang berarti semakin baik keseimbangan kerja-hidup seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen dan kinerjanya dalam perusahaan. Perbedaan penelitian tersebut dan penelitian ini adalah metodologi, fokus variabel, dan cakupan analisisnya.

Lalu, penelitian yang berjudul "Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan" oleh Asari (2022) menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Square (PLS) 3.0 pada 30 karyawan BPJSTK Surabaya Karimunjawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, serta kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang menghubungkan WLB dengan kinerja karyawan. Studi ini juga menekankan bahwa perusahaan harus memperhatikan keseimbangan kerja-hidup karyawan dengan memberikan fasilitas yang mendukung kesejahteraan mereka, seperti jadwal kerja fleksibel dan

lingkungan kerja yang nyaman. Perbedaan penelitian tersebut dan penelitian ini adalah pendekatan metodologi dan cakupan analisisnya.

Sementara itu, penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai" oleh Sherly et al., (2022) telah menemukan bagaimana kepemimpinan strategis dan *work-life balance* (WLB) mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini memakai sampel 118 pegawai dan menguji validitas, reliabilitas, serta normalitas data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat koefisien determinasi sebesar 55%, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan strategis yang efektif dan keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian tersebut dan penelitian ini adalah variabel independen yang dianalisis.

Lalu, Penelitian yang berjudul "*The Role of Work-Life Balance on Gratitude of Female Teachers in High School*" oleh (Itryah, 2023) bertujuan untuk menguji peran keseimbangan antara kehidupan kerja terhadap rasa Syukur di antara guru Perempuan di Sekolah Menengah Atas. Penelitian ini memakai sampel 509 guru Perempuan dari sekolah menengah atas negeri di Palembang, Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan positif terhadap rasa syukur. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi rasa syukur di antara guru perempuan. Nilai Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel,

dengan nilai  $t$  keseimbangan kerja-hidup = 8,061 dan Sig 0,000, yang berarti bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif terhadap rasa syukur dengan nilai koefisien regresi 0,335. Ini berarti bahwa semakin tinggi keseimbangan kerja-hidup, semakin tinggi rasa syukur guru perempuan di sekolah menengah.

Kemudian, penelitian yang berjudul "Peran *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan *Work From Home* (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur" oleh Anugrah dan Priyambodo (2021) bertujuan untuk memahami bagaimana *work-life balance* (WLB) memengaruhi kinerja karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19. Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi bahwa WLB dapat ditingkatkan melalui penerapan waktu kerja yang fleksibel, peningkatan kepuasan kerja, serta peningkatan kontrol diri, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan WFH. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada karyawan yang menerapkan WFH dan tidak membandingkannya dengan karyawan *Work From Office* (WFO). Perbedaan penelitian tersebut dan penelitian ini adalah fokus penelitian dan metode yang digunakan.

Keaslian penelitian ini terletak pada fokusnya yang mengkaji *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang, sebuah konteks yang belum banyak diteliti sebelumnya. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi bagaimana kebijakan *Work-life Balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan besar, yang tidak hanya melihat dampaknya terhadap kepuasan kerja tetapi juga mempertimbangkan faktor

persepsi karyawan serta dukungan manajerial dalam implementasi kebijakan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih komprehensif tentang hubungan antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan produktivitas karyawan, yang relevan dan dapat diadaptasi oleh perusahaan-perusahaan lain di industri sejenis.

