

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini ditekankan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Studi Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : **AFRIA CAHAYANI SINAGA**
NPM : **120520177**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : **"Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Sejatera Mandiri Vulkanisir"**

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk mencapai Ujian Skripsi dan Ujian Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

Agus Nirkoto Samanjuntak, SE., MM



D. E. Hamonangan Sinallagan, SE., MBA

Pembimbing Pendamping

Drs. Jusner Sihotang, M.Si

Ketua Program Studi

Ratnina M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pendaurulangan (Vulkanisir) ban. Vulkanisir ban adalah suatu proses perbaikan (daur ulang) ban yang sudah aus terpakai menjadi baru dengan cara memberi telapak/tread pada permukaan ban (crown) tanpa merubah bentuk ataupun merek pada ban dasar dengan jaminan kekuatan/daya tahan tingkat keausan 90% jika dibandingkan dengan ban original dengan harga yang relatif murah. Kegiatan produksi di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir tidak luput dari kinerja karyawannya. Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling kuat dalam sebuah perusahaan, peranannya cukup dominan dalam memulai kegiatan suatu perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap aktivitas suatu perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan menghasilkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, diperlukan strategi yang tepat dan pengelolaan secara efektif.

Perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas tinggi untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Oleh karena itu, standar kualitas karyawan harus ditetapkan sebagai pedoman bagi pimpinan dalam melakukan evaluasi karyawan dan sebagai acuan bagi setiap karyawan dalam menilai prestasi kerjanya sendiri. Karyawan merupakan faktor atau aset terpenting suatu perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan semaksimal mungkin, perlu diselaraskan dengan kebiasaan kerja yang baik dari para karyawannya.

Dalam era dinamis dan kompetitif saat ini, perusahaan menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja

karyawan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang yang didalamnya agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya atau sering disebut dengan istilah profesionalisme. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja diperlukan untuk melihat tingkat pertumbuhan pekerjaan seorang karyawan dan mendokumentasikan evaluasi untuk menghasilkan output yang maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat perlu untuk mencapai tujuan suatu perusahaan serta dapat mengetahui sukses atau tidaknya suatu Perusahaan. Untuk mengetahui kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja. Kriteria penilaian kinerja di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Skala Penilaian Kinerja

No	Nilai	Keterangan
1	1	Kurang (Harus dengan bimbingan)
2	2	Cukup (Bisa dengan bimbingan)
3	3	Baik (Bisa mengerjakan sendiri)
4	4	Sangat baik (bisa mengerjakan, bisa <i>improvement</i> , bisa menangani masalah)
5	5	Memuaskan (Benar-benar menguasai, bisa <i>improvement</i> , mampu mengajari orang lain)

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kriteria penilaian kinerja yang diberikan oleh PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yaitu dari nilai 1-5, yang dimana nilai 1 adalah nilai yang paling rendah (Kurang) dan nilai 5 adalah nilai

tertinggi (Memuaskan). Untuk melihat indikator penilaian kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2

Indikator penilaian kinerja karyawan

No	Indikator yang Nilai
1	Kerajinan
2	Disiplin
3	Kerja Sama
4	Inisiatif Kerja
5	Tanggung Jawab

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Tabel 1.2 menunjukkan indikator-indikator penilaian kinerja karyawan, yang dimana indikator-indikator tersebut digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. Untuk melihat data kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Penilaian Kinerja	Nilai	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Memuaskan	5	28	23%	19	17%
Sangat Baik	4	47	39%	35	32%
Baik	3	23	19%	19	17%
Cukup	2	15	13%	17	16%
Kurang	1	7	6%	20	18%
Total		120	100%	110	100%

Sumber : HRD PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Berdasarkan tabel kinerja di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Putra Sejahtera mandiri Vulkanisir masih kurang optimal. Dapat dilihat dari data tersebut bahwa karyawan yang mendapatkan nilai memuaskan pada tahun 2022

sebanyak 28 orang sedangkan pada tahun 2023 jumlah karyawan yang mendapat nilai memuaskan hanya berjumlah 19 orang, pada tahun 2023 jumlah karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik berkurang, dari 47 orang menjadi 35 orang. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mendapatkan nilai baik berjumlah 23 orang, pada tahun 2023 berkurang menjadi 19 orang. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang mendapat nilai cukup berjumlah 15 orang dan pada tahun 2023 bertambah menjadi 17 orang. Bahkan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai kurang bertambah dari 7 orang tahun 2022 menjadi 20 orang pada tahun 2023.

Agar kinerja karyawan optimal, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau sering disebut dengan *work life balance*. Melalui *work life balance* yang baik seorang karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga menimbulkan perasaan puas terhadap kinerja yang dimiliki dan ada rasa tanggung jawab penuh baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Perusahaan juga harus menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan namun juga diluar pekerjaannya. Jika keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan bisa berjalan dengan baik, maka karyawan tersebut bisa bekerja dengan optimal. Saat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan tercapai, maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya, PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir membagi hari kerja dengan hari libur. Hari kerja dimulai dari Senin sampai Jumat, dan Sabtu sebagai hari libur. Tetapi karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir belum bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan berdasarkan wawancara dengan lima karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri vulkanisir yaitu I.S, B.S, S.B, S.L, dan D.S. Empat dari lima orang karyawan menyatakan bahwa para karyawan sulit untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dibuktikan dengan adanya waktu lembur yang disebabkan oleh karyawan kerap sekali memperbaiki pekerjaan yang sama karena hasil yang didapatkan kurang sesuai dengan prosedur yang ada.

Selain *work life balance*, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan beban kerja. PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir membedakan produknya ke dalam 3 jenis yaitu produk masak panas (ban mobil kecil), masak dingin (ban mobil truk) dan OTR (ban traktor). Dalam periode Desember 2022 sampai dengan November 2023, masing-masing produk memiliki batasan/target yang harus dipenuhi. Beban kerja pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir dapat dilihat pada tabel beriku

Tabel 1.4
Target Yang Harus Dicapai Vulkanisir Masak Dingin

Target vulkanisir masak dingin periode Des 2022 – Nov 2023				
Bulan	Realisasi	Hari Kerja	Rata-rata	Persentase
Des 2022	4911 Ban	28/Bulan	175	94%
Jan 2023	4731 Ban	26/Bulan	182	91%
Feb 2023	4672 Ban	24/Bulan	195	90%
Mar 2023	5128 Ban	26/Bulan	197	99%
Apr 2023	4186 Ban	20/Bulan	209	81%
Mei 2023	4639 Ban	24/Bulan	193	89%
Jun 2022	4710 Ban	25/Bulan	188	91%
Jul 2023	4873 Ban	26/Bulan	187	94%
Agst 2023	4618 Ban	29/Bulan	159	89%
Sep 2023	4901 Ban	21/Bulan	182	94%
Okt 2023	4926 Ban	31/Bulan	159	95%
Nop 2023	4503 Ban	27/Bulan	167	87%
Target	5200 Ban			

Sumber : PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawandi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir belum dapat mencapai beban kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Untuk produk masak dingin, target yang harus dipenuhi sebesar 5200 ban per bulan. Maka beban kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan adalah 84 ban masak dingin, tetapi realisasinya karyawan belum dapat memenuhi target tersebut.

Tabel 1.5
Target Yang Harus Dicapai Vulkanisir Masak Panas

Target vulkanisir masak panas periode Des 2022 – Nov 2023				
Bulan	Realisasi	Hari kerja	Rata-rata	Persentase
Des 2022	1544 Ban	28/Bulan	12	97%
Jan 2023	1364 Ban	26/Bulan	14	85%
Feb 2023	996 Ban	24/Bulan	12	62 %
Mar 2023	1305 Ban	26/Bulan	12	82%
Apr 2023	802 Ban	20/Bulan	40	50%
Mei 2023	1164 Ban	24/Bulan	49	73%
Jun 2022	988 Ban	25/Bulan	40	62%
Jul 2023	780 Ban	26/Bulan	30	49%
Agst 2023	1078 Ban	29/Bulan	37	67%
Sep 2023	994 Ban	27/Bulan	37	62%
Okt 2023	889 Ban	31/Bulan	29	56%
Nop 2023	1016 Ban	27/Bulan	38	64%
Target	1600 Ban			

Sumber : PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Tabel di atas menunjukkan data produksi untuk masak panas (ban mobil kecil). Dapat dilihat bahwa karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir belum dapat mencapai beban kerja pada produk masak panas dikarenakan target yang harus dipenuhi sebesar 1600 ban per bulan. Maka beban kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan pada produk masak panas adalah 26 ban, tetapi realisasinya karyawan belum dapat memenuhi target tersebut. Bahkan pada Juli 2023 karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir tidak bisa mencapai setengah dari target yang telah ditentukan dengan besaran capaian 49%.

Tabel 1.6
Target Yang Harus Dicapai Vulkanisir OTR

Target vulkanisir OTR periode Des 2022 – Nov 2023				
Bulan	Realisasi	Hari kerja	Rata-rata	Persentase
Des 2022	384 Ban	28/Bulan	2	96%
Jan 2023	350 Ban	26/Bulan	2	88%

Target vulkanisir OTR periode Des 2022 – Nov 2023				
Bulan	Realisasi	Hari kerja	Rata-rata	Persentase
Feb 2023	406 Ban	24/Bulan	3	102%
Mar 2023	386 Ban	26/Bulan	3	97%
Apr 2023	261 Ban	20/Bulan	13	65%
Mei 2023	376 Ban	24/Bulan	16	94%
Jun 2022	362 Ban	25/Bulan	14	91%
Jul 2023	328 Ban	26/Bulan	13	82%
Agst 2023	352 Ban	29/Bulan	12	88%
Sep 2023	379 Ban	27/Bulan	14	95%
Okt 2023	419 Ban	31/Bulan	14	105%
Nop 2023	349 Ban	27/Bulan	13	87%
Target (Ban)	400 Ban			

Sumber : PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir

Untuk produk OTR (Ban tractor), target yang harus dipenuhi sebesar 400 per bulan. Pada Februari dan April karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir masih bisa melampaui target yang diberikan dengan capaian sebesar 102% dan 105%. Tetapi selebihnya karyawan belum bisa mencapai target yg telah diberikan.

Beban kerja yang tidak sesuai akan mengakibatkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pada dasarnya beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak efisien. Ketika seorang karyawan memutuskan bekerja untuk perusahaan, secara langsung mereka sudah terikat dengan perusahaan tersebut. Para karyawan juga harus siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang meningkat. Tuntutan pekerjaan yang meningkat akan memberikan tantangan bagi karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri vulkanisir yaitu Ahmad Mulkan dengan jabatan Asisten Manajer menyatakan bahwa target yang diberikan tidak tercapai disebabkan oleh kehadiran karyawan yang tidak stabil disetiap bulan nya.

Selain beban kerja, kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir juga dipengaruhi oleh kompetensi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut, karena seorang karyawan yang berkompeten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir memiliki sumber daya manusia yang berjumlah 110 orang yang terdiri dari berbagai klasifikasi lulusan yakni SMA/SMK, D3, dan S1. Pada pendidikan atau lulusan karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, terdapat dominansi lulusan dibawah D3/S1 yaitu berjumlah 80 orang. Masalah yang timbul pada kompetensi karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir terletak pada lulusan karyawan yang memiliki edukasi dan literasi terkait pengetahuan dan pendidikan formal yang cukup minim, terutama di divisi produksi. Pada setiap perusahaan biasanya dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir tidak memberikan pelatihan terhadap 62 orang karyawan divisi produksi melainkan hanya memberikan program pelatihan terhadap mandor saja. Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yaitu Ahmad Mulkan dengan jabatan Asisten manajer, menyatakan bahwa target yang telah diberikan belum dapat tercapai akibat kompetensi karyawan yang kurang mumpuni seperti kurang cepat dalam memecahkan masalah dan kurang berinovasi dalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan. Maka dari itu, Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan dan bisa menyesuaikan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *work life balance*, Beban kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang dijadikan sebagai dasar kajian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah Suatu indikasi atau data-data yang menuntun ke arah mana penelitian itu dilakukan serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu sendiri. Tujuan yang dikemukakan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.

2. Bagi akademik, dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam pengembangan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi atau bahan rujukan bagi peneliti-peneliti lain dalam melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini mengetahui sejauh mana pengaruh *workl life balance*, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir, sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan dan menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan dan mencapai tujuan disetiap perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan dituntut dalam upaya memajukan perusahaan tersebut, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Pada dasarnya kinerja adalah mengenai seberapa besar atau kecilnya kontribusi karyawan dalam aktivitas suatu perusahaan untuk mempengaruhi cara perusahaan beroperasi.

Menurut Marbawi (2016 :93) kinerja adalah hasil kerja yang sudah dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik tidak mudah karena dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Melalui upaya melibatkan pegawai pada pengambilan keputusan, pegawai akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana pegawai turut berpartisipasi di dalamnya. Menurut Khaeruman (2021) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing

Menurut Arda (2017) Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama . Menurut Savero & Khasanah (2021) Kinerja adalah salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga perusahaan, baik, itu lembaga pemerintah maupun perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi atau kegiatan

seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka peneliti mengambil definisi yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang pegawai dengan pegawai lainnya dalam sebuah perusahaan atau instansi tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan di saat mereka bekerja dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang di berikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Masram & Muah (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, anggota organisasi boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat- akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada

anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup segala hal, baik dari kemampuan pegawai dalam bekerja, dukungan penuh dari pemimpin perusahaan, serta kerja sama tim yang baik

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari membuat kemajuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu), pengakuan kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui sesuatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang atau jumlah kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu, Kesanggupan pegawai melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta berani untuk menanggung resiko atas keputusan yang diambil.
4. Kerja sama
Kemauan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

Sehingga kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal.

2.1.4 Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance mengacu tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan dalam kehidupan profesional dan pribadinya, Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi seorang pegawai. Jika salah satunya lebih besar atau tidak seimbang maka akan berpengaruh secara positif bahkan pula negatif. Menurut Hudson dalam Ramadhanty (2020) *Work life Balance* adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

Menurut Pratama & Setiadi, (2021) Istilah *work life-balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Kemudian Menurut Daipuria & Kakar (2013) mendefinisikan *work life balance* sebagai mencari keseimbangan antara pekerjaan dari kehidupan dan perasaan nyaman dengan komitmen pekerjaan dan keluarga.

Menurut Pratama & Setiadi (2021) *Work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Menurut Ramadhanty (2020) *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka peneliti mengambil definisi yang dikemukakan oleh Hudson yang menyatakan bahwa *Work life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*). Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *Work life balance* menurut Poulouse (2014) terdiri dari empat faktor diantaranya :

1. Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan.

2. Faktor Perusahaan

Faktor perusahaan adalah sesuatu diluar kapasitas individu yang berasal dari perusahaan dan dapat mempengaruhi *work life balance* individu. Faktor perusahaan diantaranya dukungan perusahaan, dukungan atasan, dan dukungan rekan kerja.

3. Faktor Sosial

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial dimana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung seperti dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi, dan keluarga.

4. Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor diluar faktor individu, perusahaan, dan Masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

2.1.6 Indikator *Work Life Balance*

Work life balance memiliki beberapa indikator, menurut Hudson dalam Ramadhanty (2020) *work life balance* memiliki indikator pengukuran yakni:

1. Keseimbangan akan waktu, dalam hal ini berhubungan dengan waktu bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu Bersama keluarga dan juga berkumpul dengan teman
2. Keseimbangan keterlibatan, hal ini cenderung melibatkan psikologis dan komitmen seorang individu dalam pekerjaan dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan pegawai dalam

dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya

3. Keseimbangan kepuasan, hal ini mengarah pada tingkat kepuasan individu terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimilikinya. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dan keterlibatannya pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi pegawai tersebut.

2.1.7 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini pimpinan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan terhadap pegawai sehingga tidak memberi pengaruh yang buruk terhadap pegawai. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit perusahaan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Menurut Koesomowidjojo dalam Ahmad et al., (2019) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Selanjutnya Menurut Burhanudin & Apriyani., (2021) menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk

mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit perusahaan.

Menurut Aulia Sastra Boy (2017) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus dikerjakan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Rolos et al., (2018) mendefinisikan bahwa Beban kerja sebagai proses yang dilakukan karyawan, kelompok jabatan, unit kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu serta target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan pengertian beban kerja di atas, maka peneliti mengambil definisi Beban kerja yang dimekukan oleh Koesomowidjojo yang mengemukakan bahwa Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rolos et al (2018) menyebutkan faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Faktor psikis, yaitu faktor Beban kerja yang mempengaruhi kinerja dari dalam diri individu sehingga dapat menurunkan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan
2. Target yang harus dicapai, merupakan pandangan karyawan akan target kerja, penyelesaian pekerjaannya serta hasil kerja dalam jangka waktu dan kuantitas hasil yang ditentukan
3. Kondisi pekerjaan, mencakup tentang pandangan karyawan mengenai kondisi pekerjaannya
4. Standart pekerjaan, yakni tolak ukur untuk menetapkan kegagalan atau keberhasilan karyawan melakukan pekerjaan.

2.1.9 Indikator Beban Kerja

Ada beberapa indikator Beban kerja menurut Koesomowidjojo (dalam Ahmad et al., (2019), yaitu sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu tentang besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja serta mengatasi kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan
3. Penggunaan waktu kerja
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan tugas/pekerjaan.

2.1.10 Pengertian Kompetensi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, yang berarti bahwa karyawan harus memiliki kompetensi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan melalui hasil kerja mereka, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Aulia Sastra Boy (2017) Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Kartika et al., (2014) Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dan kriteria reverensi efektivitas dan keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Menurut Enny

(2019:30) menyatakan bahwa Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Menurut Sedarmayanti dalam Qomariah., (2020) bahwa pengertian kompetensi adalah suatu karakter yang membuat seseorang untuk bisa saling berhubungan dengan efektivitas performa individu dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian Kompetensi di atas, maka peneliti mengambil definisi Kompetensi yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yang mengemukakan bahwa Kompetensi adalah suatu karakter yang membuat seseorang untuk bisa saling berhubungan dengan efektivitas performa individu dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.11 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Enny (2019:33-34) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan. Karena pada dasarnya manusia mempunyai jiwa, jadi tergantung seorang manusia itu sendiri apakah jiwanya selalu diasah untuk menjadi peka terhadap dirinya dan sekitarnya.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengperusahaan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan perusahaan besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan perusahaanonal untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah. Kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan dorongan. Apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagai

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analitis dan pemikiran konseptual. Pemikiran-pemikiran tersebut akan menimbulkan kepekaan dalam seorang sumber daya manusia bekerja. Karena pengetahuannya tinggi.

8. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut, proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi perusahaan (misi-visi dan nilai-nilai perusahaan), kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dan proses perusahaan.

2.1.12 Indikator Kompetensi

Menurut Sedarmayanti dalam Qomariah (2020) indikator-indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah wawasan atau informasi seseorang yang didapatkan dalam bidang spesifik tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator pengetahuan yaitu: pendidikan, pengetahuan yang dimiliki mendukung pekerjaan dan pengetahuan dalam mengidentifikasi masalah.

2. Kemampuan

Dalam melaksanakan tugas fisik dan tugas mental tertentu. Adapun indikator dari kemampuan yaitu: kemampuan berkomunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

3. Sikap

Sikap adalah kepribadian yang dimiliki seseorang dalam kehidupan yang telah dipelajari dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang terdapat pada diri individu akan memberi warna atau corak tingkah laku ataupun perbuatan individu yang bersangkutan. Adapun indikator sikap yaitu : Motiv, watak dan konsep diri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang *work life balance*, beban kerja, kompensasi dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu ini digunakan untuk perbandingan penelitian yang akan dilakukan dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Beban kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Variable	Metode	Hasil
1	Indirasari & Mardiana, (2022)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pegawai PT. Bank	<i>Work life balance</i> (x1), <i>Employee engagement</i> (x2) Kinerja (y)	Metode Partial Least Square (PLS)	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama peneliti	Judul	Variable	Metode	Hasil
		Mandiri Tbk. Outlet prioritas Jakarta pondok indah			pegawai 2. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. secara simultan <i>work life balance</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Ischevell et al., (2020)	Pengaruh <i>Work life balance</i> dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero wilayah sulutenggo area Manado	<i>Work life balance</i> (x1), Kompensasi (x2) Kinerja (y)	metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda	1. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Timbuleng & Lumantow, (2023)	Pengaruh <i>Work life balance</i> , Beban kerja dan Disiplin terhadap kinerja karyawan Di dinas koperasi dan usaha kecil menengah daerah Provinsi Sulawesi	<i>Work life balance</i> (x1), Beban kerja (x2), Disiplin kerja (x3) Kinerja (y)	Metode Kuantitatif asosiatif	1. <i>work life balance</i> , beban kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama peneliti	Judul	Variable	Metode	Hasil
		utara			2. Work life balance secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yuliantini & Suryatiningsih, (2021)	Pengaruh Disiplin dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan	Beban kerja (x1) Disiplin kerja (x2)	Metode SPSS dan partial Least Square	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Malau & Winarno, (2020)	Pengaruh Beban kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan unit	Beban kerja (x1) Kompetensi (x2) Kinerja (y)	Metode Kuantitatif	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama peneliti	Judul	Variable	Metode	Hasil
		<i>competency development and evaluation and unit organization Development PT. Kereta api Indonesia (Persero) Bandung</i>			karyawan 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Teoritis

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa kerangka pikiran menghubungkan secara teoritis antar variable-variabel penelitian yaitu antar variable Dependen dan variable Independen.

1. Pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja pegawai

Menurut (Ischevell et al., 2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti *work life balance* mampu mendorong kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik. *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.

2. Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan

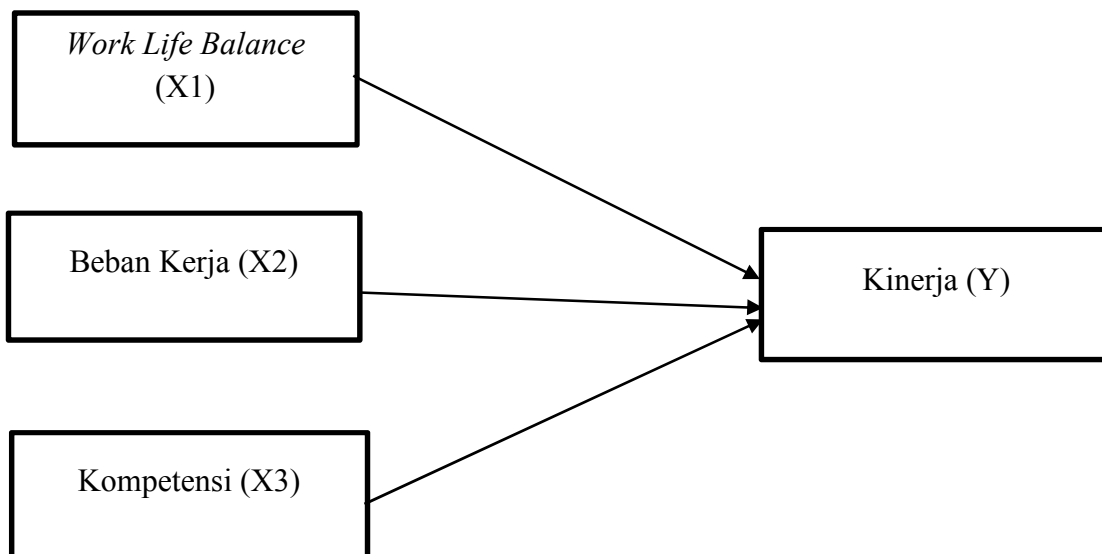
Berdasarkan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Yuliantini & Suryatiningsih (2021) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut

beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Malau & Winarno (2020) didapati bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada PT Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang mendukung pun dapat dilihat dari status pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansi nya ada dan kuat serta akurat. Apabila karyawan ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya (*the right man on the right place*).

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013 :63) perumusan Hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan landasan teori dan kerangka pemikiran. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8) Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakn di PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yang berada di Jl.Pelita III No.11, Tanjung Morawa B, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2023 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013:80). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir yang berjumlah 110 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel

dengan pertimbangan tertentu Dengan ketentuan karyawan produksi. Dalam penelitian ini jumlah sampel yaitu 62 orang karyawan divisi produksi.

3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), yang dikumpulkan oleh yang bersangkutan.
 - a. *Interview* (Wawancara) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
 - b. Kuisisioner (Angket) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil hasil penelitian, buku, artikel, dan serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang didapat.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan metode, yaitu :

- a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan secara online yaitu melalui google forms kepada responden untuk dijawab. Daftar dari pertanyaan kuesioner ini berkaitan dengan work life balance, beban kerja, dan kompetensikaryawan PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir.

Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan memberi tanda tertentu pada jawaban yang disediakan.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145), Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

c. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:137), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

3.5 Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari *Work life balance* (X1), Beban kerja (X2), Kompetensi (X3), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja (Y).

Tabel 3. 1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Work life balance</i> (X1)	<i>Work life balance</i> adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.	1. Keseimbangan waktu. 2. Keseimbangan keterlibatan. 3. Keseimbangan kepuasan.	Skala Likert
Beban kerja (X2)	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang	1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi pekerjaan.	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.	3. Penggunaan waktu kerja.	
Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah suatu karakter yang membuat seseorang untuk bisa saling berhubungan dengan efektivitas performa individu dalam melakukan pekerjaannya.	1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Sikap	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kerja sama	Skala Likert

3.6 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka

variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Dalam melakukan penelitian ini terdapat variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban dengan menggunakan skala likert, sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Variabel

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:121) Uji Validitas Menunjukkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian ini adalah kuesioner. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan signifikan 5% (0,05). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows*, dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:121) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalan. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen yang tinggi cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Bila koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$ menunjukkan reliabilitas.
- b. Bila koefisien *Cronbach Alpha* $\leq 0,70$ menunjukkan tidak reliabilitas.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan cara *Kolmogorov Smirnov* digunakan dengan membandingkan distribusi data dengan distribusi normal baku.

- a. Jika signifikansi yang diperoleh $>\alpha$, maka sampel yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi yang diperoleh $<\alpha$, maka sampel yang berasal dari populasi yang bukan berdistribusi normal.

Dengan alpha $\alpha = 0,05$ akan dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, uji multikolinieritas menentukan apakah ada korelasi antar variabel bebas, atau independen, dalam model regresi. Seharusnya tidak ada korelasi di antara variabel independen dalam model regresi yang baik. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinieritas jika VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$), toleransi > 10 .

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam model regresi yang baik adalah homokedastisitas yakni varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Cara yang digunakan untuk melihat ada

tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatterplot. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menumpuk pada suatu tempat, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk menyajikan data dapat menghitung nilai minimum dan maksimumnya, dan kemudian menggunakan rata-rata dan standar deviasi untuk menghitung penyebarannya.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel bebas X_1 (*Work life balance*), X_2 (Beban kerja), X_3 (Kompetensi) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan). Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = *Work life balance*

X_2 = Beban kerja

X_3 = Kompetensi

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi *Work life balance*

β_2 = Koefisien Regresi Beban kerja

β_3 = Koefisien Regresi Kompetensi

ϵ = Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Pengujian X1 *Work life balance*

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_1 : \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Pengujian X2 Beban kerja

- a. $H_0 : \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_1 : \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian X3 Kompetensi

- a. $H_0 : \beta_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- b. $H_1 : \beta_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :
 - a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independent (*Work life balance*, Beban kerja, Kompetensi) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (*Work life balance*, Beban kerja, Kompetensi) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

3.11 Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi R^2 pada intinya uji dilakukan mengukur seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 24,0. Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi (keragaman) variabel dependen semakin lemah. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kurang kuat. Jika (R^2) mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi (keragaman) variabel dependen semakin kuat. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.