

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA  
CABANG KABUPATEN SINJAI**

**SKRIPSI**



**NURUL MUTMAINNAH  
105721119020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA  
CABANG KABUPATEN SINJAI**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**NURUL MUTMAINNAH**

**NIM: 105721119020**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

*Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2024**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**“Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu berbuat baik pada dirimu sendiri.”**

QS. Al-isra:7

**“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!”**

### PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik**

**Alhamdulillah Rabbil'alamin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta orang-orang yang saya sayangi dan almamaterku**

### PESAN DAN KESAN

**Selama saya menjalani proses perkuliahan, saya belajar banyak hal melalui pengalaman berharga dan mendapatkan ilmu dari bapak/ibu dosen maupun teman-teman. Tetap semangat dan berusaha mengejar impian dan semoga sukses.**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai.  
Nama Mahasiswa : Nurul Mutmainnah  
No. Stambuk/NIM : 105721119020  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji Skripsi strata (S1) pada tanggal 25 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 27 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Asriati, S.E., M.Si**  
NIDN. 0031126303

**M. Hidayat, S.E., M.M**  
NIDN. 0909059001

Mengetahui



Dekan

**Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si**  
NBM : 651 507

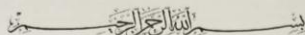
Ketua Program Studi

**Nasrullah, S.E., MM**  
NBM. 1151132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nurul Mutmainnah, Nim : 105721119020 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 16 Dzulkaidah 1445 H/25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Dzulqaidah 1445 H  
27 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.SI  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suami, S.E., M.Acc  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si   
2. Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M   
3. Dr. H. Muhammad Najib Kasim, S.E., M.Si   
4. Sitti Marhumi, SE., M.M 

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Dr. Andi Jam'an, SE., M.SI**

NBM : 651 507.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Mutmainnah  
Stambuk : 105721119020  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai.

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 27 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**Nurul Mutmainnah**  
**NIM: 105721119020**

Diketahui Oleh:

Dekan,  
**Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
**NBM: 651507**

Ketua Program Studi  
**Yasrullah, SE., M.M**  
**NBM : 1151132**

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Mutmainnah  
NIM : 105721119020  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (**Non-exclusive Royalty Free Right**) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG KABUPATEN SINJAI.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 27 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**Nurul Mutmainnah**  
**NIM: 105721119020**

## ABSTRAK

**NURUL MUTMAINNAH. 2024. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Asriati dan M. Hidayat.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai. Jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear sederhana, uji t, uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang kabupaten sinjai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t ditemukan bahwa  $t_{hitung} 3.059 > t_{tabel} 1.685$  dan nilai signifikan =  $0.004 < 0.05$ .

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





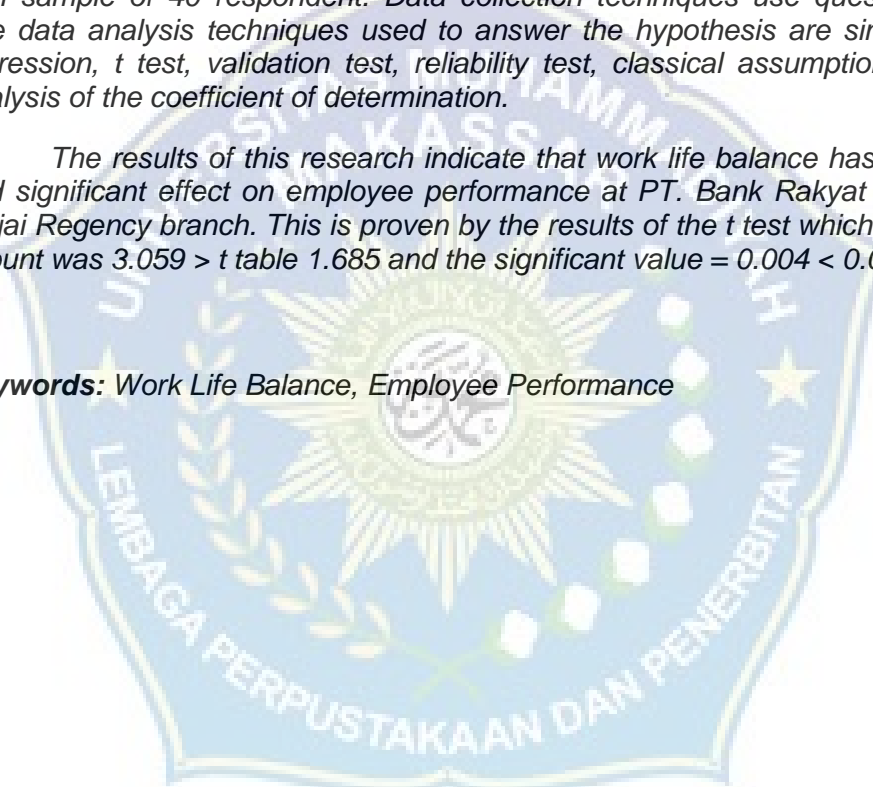
## ABSTRACT

**NURUL MUTMAINNAH. 2024. *The Effect of Work Life Balance on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia, Sinjai Regency Branch. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Asriati and M. Hidayat.***

*This research aims to determine the effect of work life balance on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia, Sinjai Regency Branch. Type of quantitative research. The sampling technique used saturated sampling with sample of 40 respondent. Data collection techniques use questionnaires. The data analysis techniques used to answer the hypothesis are simple linear regression, t test, validation test, reliability test, classical assumption test and analysis of the coefficient of determination.*

*The results of this research indicate that work life balance has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia, Sinjai Regency branch. This is proven by the results of the t test which found that t count was  $3.059 > t$  table  $1.685$  and the significant value =  $0.004 < 0.05$ .*

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



## KATA PENGANTAR



Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Abd. Jabbar dan Ibu Mardiana yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, dukungan, kasih sayang dan doa yang tulus dan Saudara-saudaraku tercinta yang sentiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis dalam menuntut ilmu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Nasrullah SE., MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Asriati, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak M. Hidayat, S.E., M.M selaku pembimbing II yang berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama kuliah.
7. Segenap Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Dua orang paling berjasa dihidup saya, Bapak Abd Jabbar dan ibu Mardiana. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan serta pengorbanan, cinta, do'a, motivasi, semangat, nasihat, dan juga tanpa lelah mendukung segala keputusan. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan aamiin.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

11. Terima kasih teruntuk teman-teman seperjuangan “Sirma”, dan sahabat terbaik saya “Ria Mutmainna Ramadani” yang telah memberikan semangat, dorongan, dan juga motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Yang terakhir dan tidak kalah penting, penulis ingin berterimakasih untuk diri sendiri yang begitu luar biasa, karena sudah percaya terhadap diri sendiri dan selalu bisa diandalkan dalam keadaan apapun dan sudah bekerja keras sampai berada di titik ini. Terima kasih pada diri sendiri meski kadang ingin menyerah namun selalu menemukan celah untuk kembali bangkit.

Akhirnya, Sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi pihak utamanya kepada almamater tercinta kampus biru universitas muhammadiyah makassar.

Billahi fii sabilil Haq, Fastabiqul khairat, waassalamualaikum Wr.Wb

Makassar, 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Landasan Teori.....	6
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Pikir.....	25
D. Hipotesis.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	27
C. Jenis dan Sumber Data.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	30

G. Metode Analisis Data .....	32
H. Uji Hipotesis .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
B. Hasil Penelitian .....	50
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Skala Likert.....	32
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	54
Tabel 4.5 Frekuensi jawaban responden variabel <i>work life balance</i> (X).....	55
Tabel 4.6 Frekuensi jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y).....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	58
Tabel 4.9 Kolmogorov-smirnov.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	64
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi linear sederhana.....	65
Tabel 4.13 Hasil uji persial (uji t).....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	67

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram.....	59
Gambar 4.3 Hasil uji normalitas dengan P-Plot.....	60
Gambar 4.4 Hasil uji heterokedastisitas.....	63





## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Hasil Dan Uji SPSS

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Surat Penelitian

Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiasi

Lampiran 7 Hasil Validasi Data



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan diharuskan untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat mencapai target, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Tingkat keberhasilan perusahaan dapat diukur melalui kinerja karyawan terhadap perusahaan. Kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai tingkat prestasi yang telah mereka capai dan telah memberikan kontribusi kepada perusahaan (Maretta et al., 2022).

Kita semua tahu bahwa kinerja tinggi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan akan berdampak langsung pada diri mereka sendiri, kelompok kerja, dan keberhasilan perusahaan. Sehingga pada akhirnya kebutuhan akan sumber daya manusia yang unggul menjadi sebuah hal yang wajib dipenuhi oleh organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak cara, seperti memulai perekrutan, memilih kursus dan pelatihan, memberikan kompensasi dan motivasi, dan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, proses operasional karyawan adalah salah satu aset penting yang dibutuhkan organisasi. Untuk mencapai hasil yang baik, karyawan harus bekerja dengan baik, tetapi mereka juga harus mempertimbangkan kehidupan mereka selain bekerja. Hal ini berkaitan

dengan kehidupan pribadi yang di jalani setiap hari, semuanya menggambarkan persoalan tentang peraturan yang selaras dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal dengan istilah *work life balance*.

Sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan pribadi dan kerja mereka disebut sebagai *work life balance*. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan seseorang dalam menjalankan peran ganda mereka sebagai manusia, yaitu peran dalam kehidupan kerja dan peran dalam kehidupan pribadi atau aktivitas lainnya. Pada dasarnya, seorang karyawan dikatakan memiliki keseimbangan kehidupan kerja jika mereka mencapai keseimbangan dalam peran mereka baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi mereka. Misalnya karyawan dapat menyeimbangkan waktu seperti jam kerja yang jelas, waktu bekerja yang tidak terlalu sering *overtime*, dan meluangkan waktu untuk *me time* sehingga karyawan dapat lebih produktif.

Ada dua komponen yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja seorang karyawan. Faktor internal mencakup sikap, kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal mencakup lingkungan, kepemimpinan, tindakan, dan kebiasaan (Lingga, 2020).

Perusahaan semakin menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan di era saat ini. *Work life balance* menjadi masalah penting karna pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. PT. Bank Rakyat Indonesia sebagai lembaga keuangan yang beroperasi di Kabupaten Sinjai dan juga tidak terlepas dari dampak *work life balance* terhadap karyawannya.

Berdasarkan survai dalam Lingkungan kerja yang kompetitif, karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang kabupaten sinjai menghadapi tekanan tinggi, beban kerja yang besar, dan tuntutan produktivitas yang tinggi misalnya jam kerja yang padat dan karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada nasabah. Jika *work life balance* tidak terjaga, karyawan dapat mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena ketidakmampuan karyawan untuk mengatur pola yang sering berubah dan dapat meningkatkan kerentanan mereka terhadap kesehatan mental. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh antara *work life balance* dan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Instansi juga mempunyai tujuan agar perusahaan dapat berkembang, juga membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja mereka. Oleh karena itu, PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai dirasakan perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui dampak *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai, karena setiap karyawan memiliki kehidupan pribadi di luar

pekerjaan mereka. Selain itu, instansi memiliki standar pencapaian kinerja untuk mengukur hasil output kinerja setiap karyawan.

Sehubungan dengan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan judul penelitian yaitu “**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan suatu masalah penelitian sebagai berikut: Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dikemukakan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Peneliti

Memperluas ilmu atau menambah wawasan dan dapat dijadikan acuan pengembangan penelitian khususnya penelitian *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi instansi diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan yang optimal melalui *work life balance*.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Maretta et al., 2022).

###### b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

###### 1) Perencanaan Sumber daya manusia

Perencanaan membantu mencapai tujuan organisasi dengan memperkirakan kondisi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan.

## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses mengatur karyawan dengan menetapkan hubungan kerja dan pembagian kerja dalam bagan organisasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan organisasi yang berkualitas tinggi akan membantu mencapai tujuan tersebut secara efektif.

## 3) Pengarahan dan pengadaan

Memberikan petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik untuk membantu mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai pengarahan. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

## 4) Pengendalian

Mengawasi karyawan agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana dikenal sebagai pengendalian.

## 5) Pengembangan Sumber daya manusia

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.



## 6) Kompensasi

Kompensasi adalah Pemberian balas jasa dengan bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas kerja kerasnya untuk organisasi.

## 7) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja berarti melindungi karyawan dari kecelakaan kerja, dan kesehatan kerja berarti terbebas dari penyakit dan memiliki kesejahteraan fisik dan mental.

### c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari 4 tujuan yaitu sebagai berikut:

#### 1) Tujuan Organisasi

peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menentukan seberapa efektif suatu organisasi.

#### 2) Tujuan Fungsional

untuk meningkatkan kontribusi departemen sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 3) Tujuan sosial

Dievaluasi untuk secara moral dan sosial menanggapi kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan mengurangi dampak negatif terhadap organisasi.

#### 4) Tujuan Personal

Dimaksudkan untuk membantu karyawan mencapai tujuannya, minimal tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi.

## 2. *Work Life Balance*

### a. Pengertian *Work Life Balance*

*Work Life Balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. "*Work-Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya" (Lingga, A. S., 2020). Program *work life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

### b. Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Ada Beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik kepribadian: pada dasarnya sifat mempengaruhi kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Karyawan yang disiplin waktu, misalnya, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- 2) Sifat keluarga merupakan salah satu faktor penting yang menentukan apakah ada atau tidak konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.
- 3) Karakteristik pekerjaan, seperti pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, dapat menyebabkan konflik, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan.
- 4) Sikap adalah salah satu komponen yang mempengaruhi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan. Sikap adalah cara seseorang berperilaku, yang terdiri dari komponen pengetahuan dan keahlian.

#### c. Program Kerja *Work Life Balance*

Ada beberapa program kerja *work life balance* yaitu sebagai berikut:

- 1) Waktu yang fleksibel (*Flextime*)

Waktu yang fleksibel adalah seperti karyawan dapat membuat dan memilih jam kerja sendiri namun harus sesuai dengan standar jam kerja yang sudah ditetapkan.

- 2) *Flexibel week*

Misalnya, ketika ada keadaan kerja pada hari tertentu, karyawan mungkin bekerja lebih lama dari waktu yang telah ditetapkan, yang dikenal sebagai lembur. Hal ini menyebabkan karyawan bekerja lebih sedikit pada hari berikutnya daripada jam kerja normal.

- 3) *Part time*

Keadaan jam kerja yang mengharuskan untuk memilih jam kerja dengan setengah waktu.

4) *Flexplace*

Keadaan kerja yang tidak hanya dapat dilakukan di tempat kerja tetapi juga di tempat lain dan dapat diselesaikan dengan cepat.

5) Pembagian kerja (*Job sharing*)

Keadaan kerja yang harus memungkinkan pekerja berkolaborasi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien.

d. Manfaat *Work Life Balance*

Dengan adanya program *Work Life Balance* dalam suatu instansi atau organisasi dapat memberikan manfaat (Lewison, 2006) Sebagai berikut:

1. Tingkat absensi dari karyawan menurun

Apabila karyawan menghadapi masalah keluarga, itu tentunya akan berdampak negatif dan dapat menyebabkan stres; akibatnya, jika karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih sering absen dari tempat kerja dan menurunkan tingkat kehadiran.

2. Tingkat *Turn over* karyawan menurun

Karyawan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan jika mereka dapat menentukan waktu kerja mereka dan menyusun jadwal kerja mereka dengan baik.

### 3. Meningkatnya kinerja

Karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dapat menghindari stres di tempat kerja dan bahkan lebih baik dalam kinerja mereka.

### 4. Mengurangi *overtime cost*

Waktu kerja yang fleksibel dapat membantu perusahaan mengurangi biaya lembur.

### 5. Memberikan kepuasan terhadap pelayanan

Apabila karyawan dapat memberikan layanan yang baik kepada masyarakat, hal itu akan berdampak positif pada kinerja mereka karena mereka berusaha memberikan layanan terbaik mereka, yang pada gilirannya akan berdampak pada kepuasan mereka sendiri.

#### e. Indikator *Work Life Balance*

Menurut (Arifin & Muharto, 2022) terdapat tiga indikator dalam *worklife balance*, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Keseimbangan Waktu

Memperhatikan pada keseimbangan pekerjaan dan waktu di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan dan kegiatan lain di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah metode yang dapat digunakan untuk secara efektif menyeimbangkan relaksasi atau waktu antara bekerja dan istirahat.

## 2. Keseimbangan Keterlibatan

Memperhatikan pada keseimbangan partisipasi psikologis dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan sehingga karyawan dapat menikmati waktunya dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.

## 3. Keseimbangan Kepuasan

Memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Jika seseorang dapat beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan kebutuhan di luar pekerjaan, maka akan timbul rasa puas. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

## 3. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan (Windika Putri, S., & Frianto, A., 2023). Kinerja karyawan bukan sekedar informasi untuk melakukan promosi jabatan atau penetapan gaji bagi perusahaan itu adalah sistem pemeringkatan yang digunakan perusahaan untuk menilai kemampuan serta output suatu karyawan.

Namun, itu dapat memotivasi karyawan dan memperbaiki penurunan kinerja atau bahkan menghindarinya.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan (*Skill*) adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu. Apabila karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mereka dianggap memiliki kemampuan yang baik, yang berdampak pada kinerjanya. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang diperlukan, mereka tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, yang berdampak buruk pada kinerja mereka.

2. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan, terutama tentang pekerjaan, akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan. Sebaliknya, kekurangan pengetahuan akan berdampak negatif pada kinerja karena akan sulit bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan karena tidak memiliki pengetahuan.

3. Rancangan kerja

Dengan memiliki rancangan kerja untuk pekerjaan mereka, karyawan dapat lebih mudah menyelesaikannya karena rancangan ini

akan lebih terorganisir dan berfokus pada mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### 4. Kepribadian

Memiliki kepribadian yang baik dan berkualitas merupakan gambaran yang baik untuk melakukan pekerjaan. Sebaliknya, kepribadian yang buruk akan mempengaruhi kinerja. Karena sifat-sifat ini membuat mereka lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan mempengaruhi kinerja.

#### 5. Motivasi kerja

Jika seseorang memiliki motivasi untuk bekerja, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka. Ini tidak hanya harus berasal dari diri mereka sendiri, tetapi juga harus berasal dari dorongan dari sumber eksternal. Dengan kata lain, memiliki motivasi untuk bekerja akan membuat seseorang lebih bersemangat dan dapat meningkatkan kinerjanya.

#### 6. Gaya Kepemimpinan

Jenis kepemimpinan yang berbeda dalam sebuah organisasi pasti memengaruhi kinerja. Seorang pemimpin yang tegas, disiplin, dan bertanggung jawab dapat mendidik dan mengarahkan bawahannya dengan baik.



## 7. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah bagaimana suatu organisasi melakukan hal-hal atau kebiasaan organisasi. Hal-hal ini akan memengaruhi kinerja organisasi, dan jika tidak dilakukan, kinerja akan turun.

## 8. Kepuasan kerja

Memiliki perasaan puas terhadap hasil kerja yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karena kepuasan kerja akan dihasilkan dari hasil kerja yang dilakukan. Sebaliknya, jika pegawai tidak merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan, itu akan berdampak buruk pada kinerja mereka.

## 9. Lingkungan kerja

Memiliki lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada bagaimana seorang pekerja bekerja. Hal-hal seperti ruangan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja pasti akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif dan juga memberikan hasil kerja yang lebih baik.

## 10. Loyalitas

Loyalitas juga dapat mempengaruhi kinerja karena merupakan gambaran sikap yang setia dan mendukung organisasi di tempat bekerja. Seorang pegawai yang bersungguh-sungguh mengerjakan pekerjaannya meskipun ada masalah di perusahaan mereka juga dapat melakukannya.

## 11. Komitmen

Kesetiaan seorang pegawai dalam suatu organisasi pada saat melakukan pekerjaannya disebut komitmen. Komitmen adalah perjanjian yang dibuat saat memulai pekerjaan dan dilaksanakan sesuai dengannya. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat jika mereka dapat melaksanakan komitmen mereka.

## 12. Disiplin kerja

Kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik, seperti kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan disiplin waktu, seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu.

### c. Tujuan dan manfaat kinerja

Berikut ini ada beberapa tujuan dan manfaat dari kinerja menurut (Mangkunegara 2014: 10-11) yaitu:

1. Mengembangkan sikap yang pengertian dan memahami antara karyawan tentang kinerja
2. Membuat dan menyetujui hasil pekerjaan dari karyawan, dengan demikian akan muncul motivasi terhadap diri untuk melakukan hal yang lebih baik.
3. Merekomendasikan peluang kepada karyawan, untuk mengusulkan kemauan serta aspirasinya dan memaksimalkan hasil kerja yang dikerjakan pada saat ini.

4. Menentukan dan menjelaskan tentang tujuan dimasa yang akan datang, kemudian karyawan dapat termotivasi dalam mencapai prestasi sesuai keahlian yang dimiliki.

Sedangkan manfaat dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Bisa dijadikan sebagai bahan dalam memilih ketentuan, kemudian digunakan sebagai pembebasan dan besarnya balas jasa yang berupa gaji, tunjangan dan juga prestasi.
2. Sebagai bahan pertimbangan sejauh mana karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar dalam menguji kesuksesan seluruh kegiatan dalam organisasi.
4. Dapat dijadikan pedoman dalam mengevaluasi rencana pelatihan, seperti metode kerja, jam kerja, bentuk organisasi, kondisi kerja dan pemeriksaan.
5. Dijadikan sebagai indikator dalam memastikan kebutuhan pelatihan karyawan yang terdapat pada organisasi.

d. Penilaian kinerja

Dalam bidang sumber daya manusia, penilaian kinerja sangat penting karena di setiap organisasi tempat bekerja, karyawan baru harus melakukan pelatihan terlebih dahulu. Ini menentukan apakah karyawan tersebut layak untuk dipromosikan atau tidak.

Ada keuntungan dari penilaian kinerja karena dapat digunakan untuk menguji kemampuan karyawan saat bekerja. Orang yang melakukan pekerjaan dengan baik akan dihargai, dan orang yang melakukan

pekerjaan yang buruk akan diberi pelatihan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Untuk melacak dan mengukur kinerja seseorang, penilaian kinerja digunakan. Ini dapat menggambarkan hasil kerja, yaitu prestasi kerja.

Mengkomunikasikan tujuan pribadi, memberikan motivasi untuk kinerja, memberikan umpan balik, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif adalah semua tujuan utama penilaian kinerja, yang dapat digunakan sebagai metode formal untuk mengukur seberapa baik setiap pekerja melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

e. Indikator kinerja Karyawan

Menurut (Windika Putri & Frianto, 2023) terdapat Empat indikator dalam kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

2. Kuantitas kerja

banyaknya tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. Singkatnya, kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.

### 3. Ketepatan Waktu

Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan.

### 4. Kerja sama

Suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dilakukan sejak manusia berinteraksi dengan sesamanya.

## 4. Hubungan *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan

Jika karyawan tidak mengalami stres saat bekerja karena tuntutan dan hanya mengeluh tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, maka *work life balance* tercapai. Apabila karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan mereka dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih fokus dan teliti saat mengerjakan pekerjaan mereka, lebih termotivasi dan lebih semangat untuk bekerja, dan kualitas kerja akan meningkat jika mereka dapat melakukannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan mereka dengan pekerjaan mereka, mereka akan merasa lelah dengan cepat, menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan, dan menghasilkan kurangnya produktivitas.

Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai *work life balance*, dan kinerja karyawan dapat berdampak positif pada komitmen, ketidakhadiran, turnover, dan kinerja secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja

dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian menggunakan penelitian terdahulu sebagai kerangka yang disusun untuk mengklasifikasin sumber-sumber data dan informasi umum yang dikaji dalam penelitian. Langkah awal sebelum penelitian adalah dengan menelaah terlebih dahulu dari penelitian sebelumnya yang memiliki judul atau subjek dan objek penelitian yang sama atau hampir sama dengan yang akan di teliti. Tujuannya adalah untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti mengakui karya orang lain. Maka penulis mempertegas perbedaan antara masing-masing judul masalah yang diteliti.

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Lingga, 2020).	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja ( <i>Work Life Balance</i> ) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil Penelitian ini Menyimpulkan bahwa: 1). <i>Work Life Balance</i> pada PT. Neuronworks Indonesia termasuk kategori Sedang. 2). Kepuasan Kerja pada PT. Neuronworks Indonesia Sedang 3). Kinerja Karyawan pada PT Neuronworks Indonesia termasuk kategori Sedang. 4) <i>Work Life Balance</i>

					secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 6) <i>Work Life balance</i> dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Arifin & Muharto, 2022)	Pengaruh <i>Worklife Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)	X: <i>Work Life Balance</i> Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil olah data menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruh Variabel <i>worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.149 atau 14.9% namun tidak diteliti dalam penelitian ini
3.	(Pradnyani & Rahyuda, 2022)	Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: Kompetensi X3: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: <i>Work- life</i>

		Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai			<i>balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik <i>work-life balance</i> yang dijalani oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gianyar maka semakin tinggi kinerjanya. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	(Sayekti, 2022)	<i>Work Life Balance</i> Dan <i>Work Engagement</i> . Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: <i>Engagement</i> Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (2) WE ( <i>work engagement</i> ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) WE berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (6) WLB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan (7) WE berpengaruh

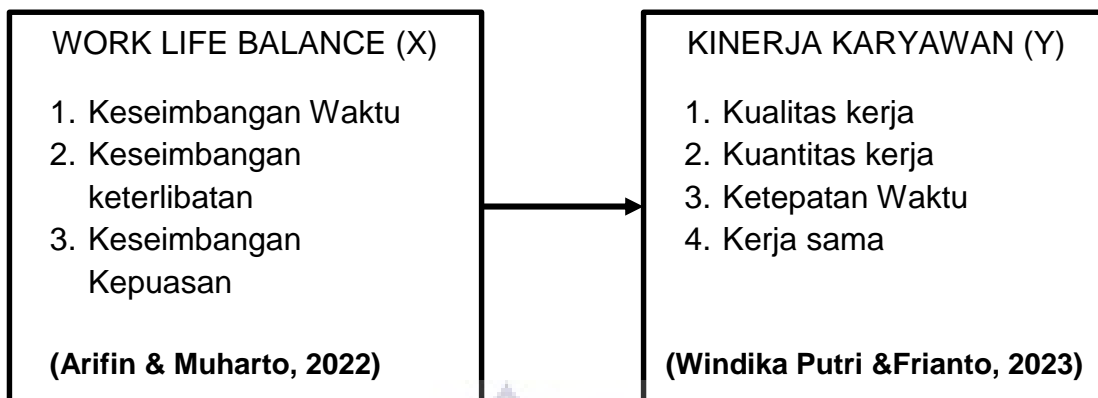


					positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5.	(Windika Putri & Frianto, 2023)	Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	X: <i>Work life balance</i> Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik <i>work-life balance</i> yang diterapkan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank X. Selanjutnya, <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
6.	(M. Hidayat & Aulia, 2023)	<i>The Effect of Work Life Balance on Millennial Generation Productivity in Makassar City</i>	X: <i>Work life balance</i> Y: <i>Productivity</i>	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas generasi millennial di kota makassar
7.	(Suhartini, 2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)	X1: <i>Work life balance</i> X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini diketahui bahwa <i>Work life balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

8.	(Mardiani & Widiyanto, 2021)	Pengaruh <i>work-life balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri	X1: <i>Work life balance</i> X2: Lingkungan Kerja X3: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin meningkat <i>work-life balance</i> seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawa.
9.	(Maretta et al., 2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado	X1: <i>Work life balance</i> X2: Kecerdasan Emosional Y: Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa baik secara simultan ataupun parsial <i>Work Life Balance</i> dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.
10.	(Lukmiati, R samsudin, A Jhoansyah, 2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi	X: <i>Work Life Balance</i> Y: Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Total pengaruhnya sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

### C. Kerangka Pikir

Variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam penelitian dihubungkan secara teoritis oleh kerangka pikir. Berikut ini adalah kerangka pikir yang disusun oleh peneliti:



**Gambar 2.1 Kerangka pikir**

#### **D. Hipotesis**

*Work Life Balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan dapat berdampak yang baik pada komitmen, ketidakhadiran, turnover, dan kinerja secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat adanya keterkaitan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan, sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif (Sugiyono 2016: 7) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode terhadap filsafat positivisme, yang digunakan terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk angka.

Penelitian deskriptif meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, pemikiran, atau peristiwa saat ini dengan menggambarkan variabel secara nyata dan didukung dengan data kuantitatif yang berasal dari situasi sebenarnya.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas maka peneliti memutuskan tempat yang akan diteliti yaitu:

##### **1. Lokasi**

Penelitian akan dilaksanakan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Sinjai yang beralamatkan di Jalan Persatuan Raya No.97, Balangnipa, Kecamatan Sinjai Utara, Kabupaten Sinjai, Sulawesi Selatan.

## 2. Waktu

Waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan yaitu mulai dari bulan Desember 2023 sampai Januari 2024.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

#### a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang berfokus pada angka dan instrumen atau alat ukur tertentu. Data ini dapat dikumpulkan dari perusahaan dalam bentuk angka tertulis.

#### b. Data kualitatif

Data kualitatif yaitu Data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.

### 2. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui observasi dan wawancara dengan pimpinan dan karyawan dikenal sebagai data primer.

#### b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari jurnal, buku, dan media internet untuk mendapatkan informasi serta data yang dibutuhkan atau diperlukan disebut data sekunder.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah sekelompok, individu, peristiwa, atau segala sesuatu yang memiliki fitur tertentu yang menjadi alasan pengambilan sampel atau memenuhi syarat tertentu yang terkait dengan masalah penelitian. Penelitian ini melibatkan semua karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai yang berjumlah 40 karyawan.

### **2. Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono 2017:85), sampel jenuh didefinisikan sebagai metode di mana setiap anggota populasi diambil sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai sejumlah 40 karyawan

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian observasi adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan secara langsung mengunjungi subjek penelitian untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan.

2. Kuesioner yang dikenal sebagai Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengirimkan angket pertanyaan kepada sejumlah peserta yang menjadi sampel penelitian ini.
3. Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

#### **F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

##### 1. Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen (Variabel bebas) adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel independen, baik yang berpengaruh positif maupun negatif. Pengaruh independen dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance*.

##### 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung dan variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhi berubah, variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja karyawan.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Work Life Balance (X)	Didefinisikan sebagai suatu Kondisi Terjadinya sebuah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan.	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kerja sama

## 2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel adalah proses menentukan jumlah atau intensitas informasi tentang orang, peristiwa, gagasan, obyek, dan atau masalah tertentu serta hubungannya dengan masalah. Dengan kata lain, proses pengukuran adalah dengan menetapkan angka atau tabel terhadap karakteristik atau atribut suatu objek atau setiap jenis fenomena atau peristiwa



dengan menggunakan aturan tertentu yang menunjukkan jumlah atau kualitas dari faktor-faktor yang diteliti.

Dalam penelitian ini, skala *likert* digunakan untuk mengukur persepsi responden tentang fenomena sosial. Skala ini adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Indikator variabel yang akan diukur disusun sesuai dengan skala *likert*. Indikator tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk membuat item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

#### **G. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dilanjutkan dengan uji signifikan yaitu uji t.

##### **a. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menguraikan atau menggambarkan subjek penelitian melalui data sampel atau populasi tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan (sugiyono, 2015). Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi karakteristik dan tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner.

#### b. Uji Keabsahan Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan seberapa baik alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel, pengujian dilakukan. Dengan menggunakan program SPSS (*Software Statistical Product and Service Solution*), nilai  $r$  hitung adalah hasil korelasi dari jawaban responden pada masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang dianalisis. Output dari program ini dikenal sebagai bivariate pearson. SPSS adalah program komputer yang dipakai untuk mengolah kemudian menganalisis data. Data yang dihasilkan akan berbentuk menjadi sebuah tabel dan akan memudahkan dalam menjelaskan hasil dari penelitian. Sedangkan untuk mendapatkan  $r$  tabel dilakukan dengan tabel  $r$  product moment, menentukan  $\alpha = 0,05$  dan jumlah  $n$  sehingga didapat nilai  $r$  tabel dua sisi sebesar tingkatan kevalitan indikator dalam kuesioner dapat dibentuk, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = Valid dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = Tidak Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi apakah jawaban responden terhadap kuesioner dianggap akurat dan dapat diandalkan jika tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten dan seimbang dari waktu ke waktu. Untuk menguji kredibilitas, para peneliti melihat dan membandingkan Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Para peneliti paling sering menggunakan koefisien Alpha Cronbach sebagai statistik uji untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian mereka. Jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang baik, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dapat diartikan item tersebut kurang reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  (Ghozali, 2018:161-167). Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat Normal Probability Plot.

Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diaogonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoliniearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai  $VIF < 10,00$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,10$  (Ghozali, 2018:107).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137-138).

Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park. Yaitu apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29). Menurut Ghozali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

4. Analisis Regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah jenis analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependent, atau variabel terikat, dapat diperkirakan melalui variabel independen, atau variabel bebas, secara individual. Analisis ini juga berfungsi untuk mengevaluasi seberapa kuat hubungan sebab akibat antara variabel-variabel tersebut. Model persamaan yaitu:

$$Y = \alpha + bx + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

X = Work Life Balance

b = Koefisien Regresi

e = error

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui seberapa besar dan kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji parsial (uji t) digunakan. Berikut ini adalah ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan  $t > 0,05$ , maka  $H^0$  ditolak, berarti memiliki pengaruh yang signifikan.
- b. Jika nilai signifikan  $t < 0,05$ , maka  $H^0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan

### 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tujuannya adalah menunjukkan sejauh mana variabel independen (variabel bebas) dapat menjelaskan variasi variabel dependen (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Nilai yang rendah mempunyai arti yaitu kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu mempunyai arti yaitu variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi ini mengukur presentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai  $R^2$  Mempunyai Interval antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Gambaran umum PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij* (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) 48 No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke



dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang 2 Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugastugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% milik negara Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

## 2. Visi dan Misi PT. Bank Rakyat Indonesia

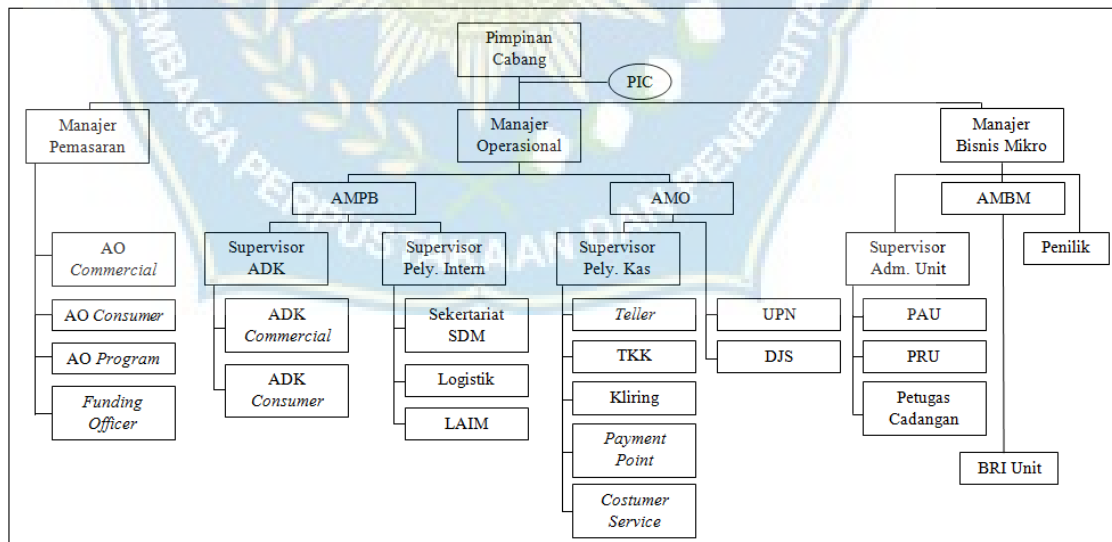
### a. Visi

Menjadi Bank Komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

### b. Misi

- 1) Melakukan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan pada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan perekonomian masyarakat.
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melakukan praktek *Good Corporate Governance*.
- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

## 3. Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

Berdasarkan bentuk struktur organisasi, Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing bagian yaitu sebagai berikut:

**a. Pimpinan Cabang**

- a) Memimpin Kantor Cabang sesuai dengan tugas dan mengatur BRI Kantor Cabang.
- b) Atas nama BRI mewakili untuk menyelenggarakan urusan-urusan Kantor Cabang dengan tindakan-tindakan sebagaimana termasuk dalam surat Direksi.
- c) Mengambil keputusan sampai dengan batas tugas dan wewenang yang dimilikinya serta menentukan dan mengatur pelaksanaan operasional Kantor Cabang sesuai dengan kebijaksanaan umum Direksi atau kebijakan dari Kantor Wilayah.
- d) Memelihara hubungan dan kerjasama dengan baik dengan Unit-unit atau Sub Unit Organisasi BRI dan instansi lainnya sesuai dengan tugas pokok Kantor Cabang dalam batas-batas tugas dan wewenang yang dimilikinya.
- e) Melakukan pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan program Kantor Cabang kerja dan program anggaran Kantor Cabang serta membina tingkat kesehatan.
- f) Memelihara keserasian penggunaan dana bank, memelihara alat-alat likuid Kantor Cabang serta membina tingkat kesehatan Kantor Cabang.
- g) Menyiapkan dan menyampaikan laporan-laporan yang disyaratkan BRI dan Direksi.
- h) Memberikan saran-saran dan atau pertimbangan –pertimbangan kepada Direksi tentang tindakan atau langkah yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

### **b. Pengawas Internal Cabang (PIC)**

Sebagai control internal yang ada di BRI dengan tugas mengawasi segala kegiatan yang dilaksanakan pada BRI Kantor Cabang Semarang Pattimura baik kegiatan yang bersifat operasional, kegiatan pembukuan, maupun penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana guna meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada nasabah.

### **c. Manajer Pemasaran**

Manajer pemasaran merupakan koordinator dari seluruh fungsi AO (*Account Officer*), meliputi:

#### **a. *Account Officer* (AO) Komersial, bertugas:**

- a) Memastikan agar peraturan perkreditan yang terkait dengan bisnis ritel dipatuhi secara benar dan konsisten guna memperoleh keuntungan yang optimal dengan risiko yang kecil, serta menciptakan pelayanan yang prima.
- b) Memutuskan kredit sesuai dengan kewenangannya.
- c) Mengidentifikasi potensi ekonomi di unit kerjanya, sehingga dapat dijadikan informasi dalam mengusulkan pasar sasaran.
- d) Melakukan pembinaan kredit yang menjadi tanggung jawabnya mulai dari kredit dicairkan sampai dengan dilunasi.
- e) Melaksanakan fungsi restrukturisasi dan penyelesaian kredit bermasalah bila ditunjuk untuk menangani kredit bermasalah sesuai ketentuan yang berlaku.
- f) Mengevaluasi rapat AO (*Account Officer*).

b. *Account Officer* (AO) Konsumer, bertugas:

- a) Bertindak sebagai pejabat pemrakarsa/penganalisa untuk Kretap (Kredit Tetap) / Kresun (Kredit Pensiun) sesuai dengan kewenangannya.
- b) Melaksanakan fungsi pelayanan dan penyelesaian kredit bermasalah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c) Mempersiapkan perjanjian kerjasama dengan instansi/pihak ketiga yang akan dilayani.
- d) Mengawasi dan memastikan pembayaran kredit.

c. *Account Officer* (AO) Program, bertugas:

- a) Mengelola proses dan prosedur administrasi kredit cabang.
- b) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan PTK (Putusan Kredit) terutama mengenai pemenuhan persyaratan kredit dan dokumentasi kredit.
- c) Mengidentifikasi kredit-kredit yang akan jatuh tempo tiga bulan yang akan datang pada pejabat pemrakarsa kredit.
- d) Memastikan bahwa pengelolaan berkas kredit yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan prosedur kredit yang berlaku.

d. *Funding Officer* (FO), bertugas:

- a) Mengidentifikasi sumber dana potensi atau Calon Penyimpan Potensial (CPP) baik perorangan maupun perusahaan/instansi untuk memfokuskan sasaran yang akan ditujunya.
- b) Melaksanakan aktivitas penjualan, dengan menghubungi, menemui dan menjual kepada nasabah potensial guna menarik nasabah sebanyak-banyaknya.

- c) Melakukan kegiatan pemasaran produk dana dan jasa dengan Cross Selling untuk mengoptimalkan bisnis BRI.

#### **d. Manajer Operasional**

Mempunyai tanggung jawab mengkoordinir seluruh kegiatan operasional yang ada. Bagian ini meliputi:

##### **a. Asisten Manajer Operasional (AMO)**

Asisten Manajer Operasional bertanggung jawab dalam masalah administrasi kegiatan operasional dan jasa pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang Pattimura meliputi:

- a) Supervisor Pelayanan Kas Pada bagian ini melaksanakan fungsi yang berhubungan dengan pelayanan kepada nasabah, fungsi-fungsi tersebut antara lain:

##### **1. Fungsi Teller**

- 1) Mengambil dan menyetor modal serta melayani transaksi nasabah.
- 2) Mencocokkan tanda tangan nasabah guna transaksi penarikan.
- 3) Mencetak transaksi yang telah dilakukan nasabah dan mencocokkan dengan buku mutasi.
- 4) Mencocokkan saldo kas besar dan membuat rincian kas besar serta membuat rincian uang yang ada pada kas besar kemudian melaporkan kepada seksi *front office*.

##### **2. Fungsi Teller OB (*Over Booking*)**

Membukukan kas intern (pembukuan non tunai) seperti gaji, biaya pengobatan pegawai, dan lain-lain.

3. Fungsi TKK (Tim Kurir Kas)

Mengurus kas ke Unit-unit dan memproses transfer masuk.

4. Fungsi PP (*Payment Point*)

Menyelesaikan tagihan-tagihan yang tidak berkaitan langsung dengan BRI, contohnya pembayaran pajak dan pembayaran rekening telepon.

c. Supervisor Pelayanan DJS (Dana Jasa) I

a) Fungsi Unit Pelayanan Nasabah (UPN)

1. Melayani nasabah yang memerlukan informasi mengenai produk pada bank yang bersangkutan.

2. Memberikan pelayanan yang baik pada nasabah agar terjalin hubungan yang baik dan menarik minat nasabah untuk menggunakan produk bank tersebut.

3. Mengusahakan kelengkapan dan pemeliharaan dokumen nasabah serta melayani pembukaan rekening baru baik deposito maupun tabungan.

4. Mengadministrasikan dokumen secara tertib dan pengajuan permohonan ATM (Anjungan Tunai Mandiri).

b) Fungsi NIK (Nasabah Inti Kerjasama)

Mengelola rekening-rekening nasabah inti dan melaporkan ke Jasa Raharja. Nasabah dari NIK (Nasabah Inti Kerjasama) adalah instansi-instansi yang memiliki kerjasama dengan bank pusat.

c) Fungsi Kliring

Memproses warkat-warkat dari atau kepada bank lain melalui pertukaran warkat antar bank yang dilakukan pada Bank Indonesia sebagai penyelenggara kliring.

d. Supervisor Pelayanan DJS (Dana Jasa) II

Melayani jasa-jasa perbankan lainnya meliputi:

- a) Fungsi Administrasi Memeriksa dan mengendalikan warkat-warkat yang diserahkan oleh front office.
- b) Fungsi Devisa Melayani nasabah dalam hal yang berhubungan dengan transaksi luar negeri atau menggunakan valuta asing.

e. Asisten Manajer Penunjang Bisnis (AMPB)

Mempunyai tanggung jawab pada masalah kredit dan kelayakan intern PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang Pattimura. Yang termasuk Asisten Manajer Penunjang Bisnis adalah:

a) Supervisor Administrasi Kredit

Bagian ini menjalankan fungsi administrasi yang berhubungan dengan persetujuan kredit yang diajukan nasabah, kelengkapan dokumen yang diperlukan dalam pengajuan kredit, serta pemeliharaan berkas-berkas. Bagian ini menjalankan fungsi sebagai berikut:

1. Fungsi ADK (Administrasi Delegasi Kredit) Komersial, yaitu melayani pengajuan kredit di atas Rp 50.000.000,00 sebagai tambahan modal kerja.



2. Fungsi ADK (Administrasi Delegasi Kredit) Konsumer, yaitu melayani pengajuan kredit yang digunakan untuk kegiatan konsumsi seperti pengobatan, pendidikan, dan rumah tangga. Kredit ini diberikan kepada para pensiunan atau golongan berpenghasilan tetap dan pegawai.
3. Fungsi ADK (Administrasi Delegasi Kredit) Program, yaitu kredit yang diberikan guna menunjang program-program pemerintah.

b) Supervisor Pelayanan Intern

Bagian ini menjalankan fungsi yang berhubungan dengan penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan operasional perusahaan. Fungsi-fungsi yang termasuk dalam Supervisor Pelayanan Intern antara lain:

1. Fungsi Sekretariat dan SDM (Sumber Daya Manusia)
  - 1) Membuat usulan pengeluaran biaya kantor dan melaksanakan pembelian kebutuhan operasional dan mencatat setiap pengeluaran dalam kartu pengawas biaya.
  - 2) Melaksanakan pengadaan, merawat dan mencatat semua kekayaan yang dimiliki.
  - 3) Mencatat dan mendistribusikan serta melaksanakan sistem pengarsipan surat menyurat.
  - 4) Menerima daftar gaji dari kantor pusat, menambah atau melakukan potongan kemudian melaksanakan pembayaran dengan memasukkan gaji ke dalam rekening tabungan setiap pegawai.

2. Fungsi Logistik, yaitu melakukan penyediaan sarana dan prasarana yang akan digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan.
3. Fungsi Arsip, IT (Informasi Teknologi), Laporan, dan Maintenance, yaitu bertanggung jawab terhadap penyimpanan, pengelompokan arsip dan pelaporan data yang tersimpan dalam database.

**f. Manajer Bisnis Mikro**

Manajer Bisnis Mikro bertanggung jawab pada bisnis mikro yang ada pada umumnya berada di kota kecil, yaitu di kantor BRI Unit. Pada bagian ini terdiri dari:

a. Supervisor Unit

Melaksanakan kegiatan bidang operasional untuk seluruh BRI Unit, meliputi:

- a) Fungsi PAU (Petugas Administrasi Unit) Mengidentifikasi kegiatan-kegiatan dari BRI Unit.
- b) Fungsi PRU (Petugas Rekonsiliasi Unit) Membukukan nota-nota hubungan antara BRI Unit dengan BRI Cabang.

b. Asisten Manajer Bisnis Mikro

Bertanggung jawab pada pelaksanaan operasional di BRI Unit.

c. Penilik

Melakukan Pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada BRI Unit.

#### **g. Kantor Cabang Pembantu**

Membantu kegiatan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kabupaten sinjai. Dengan bentuk organisasi lini yang sangat sederhana dimana Kepala Unit langsung membawahi Teller, Deskman, dan Mantri sehingga sangat terlihat jelas tanggung jawab masing-masing

### **B. Hasil Penelitian**

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner atau angket pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai. Dalam penelitian ini, Jumlah responden yang ditentukan sebanyak 40 orang.

Berdasarkan kuesioner yang telah saya sebar dan telah di isi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

#### **1. Karakteristik Responden**

##### **a) Jenis kelamin**

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, berikut data dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Persentase (%)
1.	Pria	23	57.5 %
2.	Wanita	17	42.5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Dari data tabel 4.1 maka dapat di deskripsikan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang dengan persentase 57.5% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 42.5%.

#### **b) Usia**

Deskripsi responden menurut usia menguraikan atau memberikan gambaran mengenai usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi Responden	Persentase (%)
1.	20-30	16	40%
2.	31-40	18	45%
3.	41-50	4	10%
4.	51-60	2	5%
	Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2, maka hasil yang didapatkan dari karakteristik responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 16 orang atau 40%, responden usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 45%, responden usia 41-50 tahun sebanyak 4 atau 10% dan responden dengan usia 51-60 sebanyak 2 orang atau 5%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden pada PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai 31-40 tahun.

### c) Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir adalah salah satu unsur yang menentukan kemampuan-kemampuan, value-value dan kebutuhan-kebutuhan yang benar-benar signifikan. semakin tinggi pendidikan seseorang diharapkan semakin baik pula kemampuan berfikir dalam hal ini, tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir**

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi Responden	Persentase (%)
1.	SMA	3	7.5%
2.	D3	1	2.5%
3.	S1	35	87.5%
4.	S2	1	2.5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden 40 orang dengan berdasarkan pendidikan terakhir bahwa responden dengan pendidikan SMA yaitu 3 orang dengan persentase 7.5%, tingkat pendidikan D3 yaitu 1 orang atau 2.5%, tingkat pendidikan S1 yaitu 35 orang dengan persentase 87.5%, dan tingkat S2 yaitu 1 orang atau 2.5%. sehingga dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang S1 yang berjumlah 35 orang pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai.

#### **d) Masa Kerja**

Deskripsi responden berdasarkan masa bekerja menguraikan atau memeberikan gambaran mengenai masa bekerja atau berapa lama mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu karakteristik menurut usia dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi Responden	Persentase (%)
1.	1-10	27	67.5%
2.	11-20	10	25%
3.	21-30	3	7.5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4, karakteristik responden yang berjumlah 40 orang dengan berdasarkan data lama bekerja bahwa responden dengan 1-10 tahun adalah sebanyak 27 orang atau 67.5%, lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 10 orang atau 25% dan lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 3 orang atau 7.5%. Sehingga dapat di simpulkan bahwa lebih banyak responden dengan lama bekerja 1-10 tahun yang jumlahnya 27 orang pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai.

## 2. Deskriptif Data Variabel Penelitian

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

a. Frekuensi jawaban responden variabel *work life balance* (x)

Berikut ini adalah hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel *work life balance* yaitu:

**Tabel 4.5 Frekuensi jawaban responden variabel *work life balance* (X)**

Frekuensi (F) dan persentase (%)												
No	Item	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Jumlah		mean
		Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
1.	X.1	0	0	0	0	16	40.0%	24	60.0%	40	100%	3.60
2.	X.2	0	0	0	0	11	27.5%	29	72.5%	40	100%	3.73
3.	X.3	0	0	2	5.0%	11	27.5%	27	67.5%	40	100%	3.63
4.	X.4	0	0	2	5.0%	9	22.5%	29	72.5%	40	100%	3.68
5.	X.5	2	5.0%	1	2.5%	13	32.5%	24	60.0%	40	100%	3.48
6.	X.6	1	2.5%	2	5.0%	12	30.0%	25	62.5%	40	100%	3.53
7.	X.7	1	2.5%	3	7.5%	13	32.5%	23	57.5%	40	100%	3.45
8.	X.8	0	0	4	10.0%	9	22.5%	27	67.5%	40	100%	3.58
9.	X.9	0	0	7	17.5%	11	27.5%	22	55.0%	40	100%	3.38
10.	X.10	3	7.5%	4	10.0%	16	40.0%	17	42.5%	40	100%	3.18
11.	X.11	3	7.5%	6	15.0%	13	32.5%	18	45.0%	40	100%	3.15

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden mengenai variabel *work life balance* (X), item yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan X.2 dengan nilai sebesar 3.73 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 29 orang responden.



b. Frekuensi jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel kinerja karyawan Y yaitu:

**Tabel 4.6 Frekuensi jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y)**

Frekuensi (F) dan persentase (%)												
No	Item	STS (1)		TS (2)		S (3)		SS (4)		Jumlah		mean
		Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
1.	Y.1	0	0	0	0	9	22.5%	31	77.5%	40	100%	3.78
2.	Y.2	0	0	0	0	10	25.0%	30	75.0%	40	100%	3.75
3.	Y.3	1	2.5%	2	5.0%	7	17.5%	30	75.0%	40	100%	3.65
4.	Y.4	2	5.0%	2	5.0%	8	20%	28	70.0%	40	100%	3.55
5.	Y.5	1	2.5%	1	2.5%	10	25.0%	28	70.0%	40	100%	3.63
6.	Y.6	1	2.5%	3	7.5%	8	20.0%	28	70.0%	40	100%	3.58
7.	Y.7	0	0	0	0	8	20.0%	32	80.0%	40	100%	3.80
8.	Y.8	1	2.5%	1	2.5%	8	20.0%	30	75.0%	40	100%	3.68

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y), item yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan Y.7 dengan nilai sebesar 3.80 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 32 orang responden.

### 3. Hasil Uji Validitas

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Validitas		Keterangan
		Corrected Item total correlation (r-hitung)	r-tabel	
<i>Work Life Balance (X)</i>	X.1	0.444	0.312	Valid
	X.2	0.337	0.312	Valid
	X.3	0.325	0.312	Valid
	X.4	0.579	0.312	Valid
	X.5	0.368	0.312	Valid
	X.6	0.601	0.312	Valid
	X.7	0.481	0.312	Valid
	X.8	0.568	0.312	Valid
	X.9	0.664	0.312	Valid
	X.10	0.468	0.312	Valid
	X.11	0.404	0.312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.511	0.312	Valid
	Y.2	0.585	0.312	Valid
	Y.3	0.675	0.312	Valid
	Y.4	0.542	0.312	Valid
	Y.5	0.576	0.312	Valid
	Y.6	0.598	0.312	Valid
	Y.7	0.366	0.312	Valid
	Y.8	0.659	0.312	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai dari  $r$  hitung  $>$  dibandingkan  $r$  tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. ini menandakan bahwa untuk uji kualitas data yang di tunjukkan dari uji validitas bahwa variabel Work Life Balance (X) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya terbukti Valid.

#### 4. Hasil uji reliabilitas

Dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas di ukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $>$  0.60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X)	0.646	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.687	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat semua nilai dari hasil variabel (X) dan (Y) menghasilkan *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu X sebesar 0.646 dan Y sebesar 0.687. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

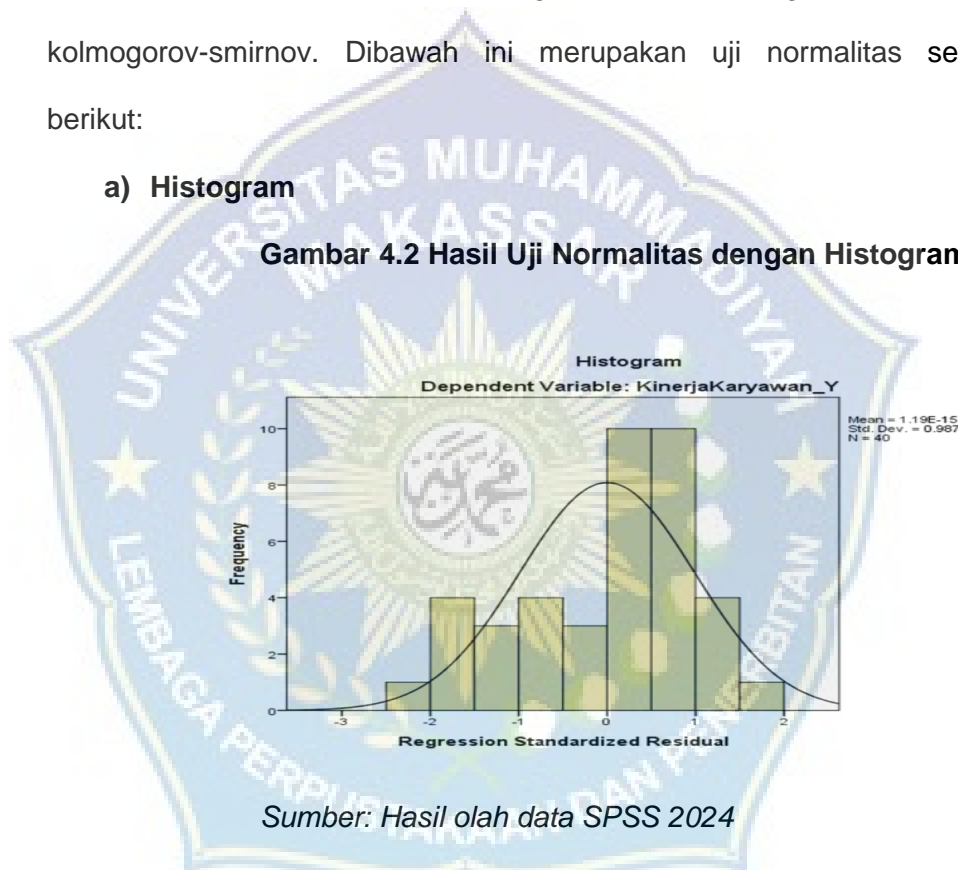
## 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residualnya terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat Histogram, P-Plot dan kolmogorov-smirnov. Dibawah ini merupakan uji normalitas sebagai berikut:

#### a) Histogram

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram**

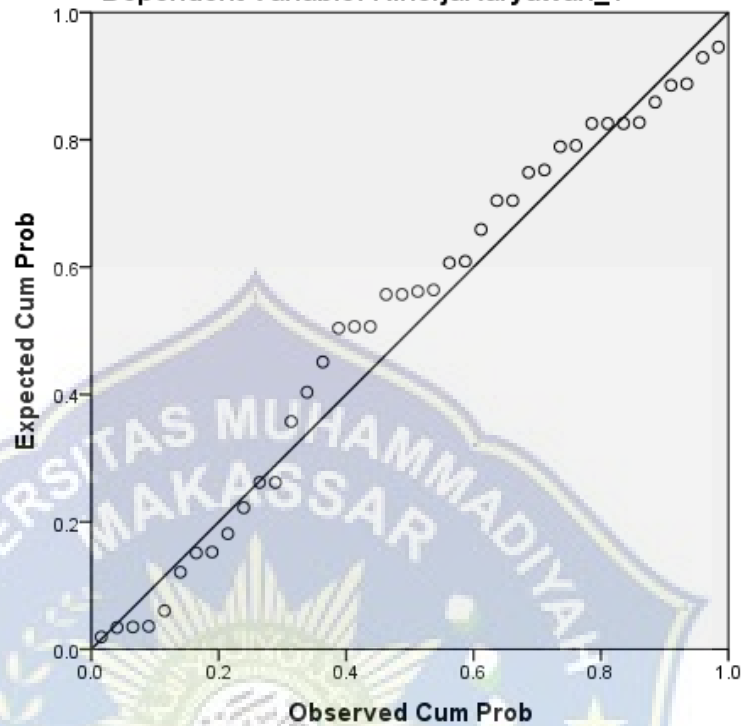


*Sumber: Hasil olah data SPSS 2024*

Dilihat dari gambar 4.2 di atas bahwa hasil dari uji normalitas histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

#### b) P-Plot

**Gambar 4.3 Hasil uji normalitas dengan P-Plot**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: KinerjaKaryawan\_Y**

*Sumber: Hasil olah data SPSS 2024*

Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa hasil dalam uji normalitas P- Plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

## c) Kolmogorov-smirnov

**Tabel 4.9 Kolmogorov-smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0000000
	Std. Deviation	2.50752459
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.067
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.817
Asymp. Sig. (2-tailed)		.517

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari tabel 4.9 tersebut dapat dilihat pada Asymp.sig-nya, Jika nilai asymp.sig lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode kolmogorov smirnov didapatkan hasil sebesar 0.517 yang artinya terdistribusi normal.

#### b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen untuk mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) > 10.00. berikut hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.420	4.262		3.852	.000		
WLB_X	.338	.111	.444	3.059	.004	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan\_Y

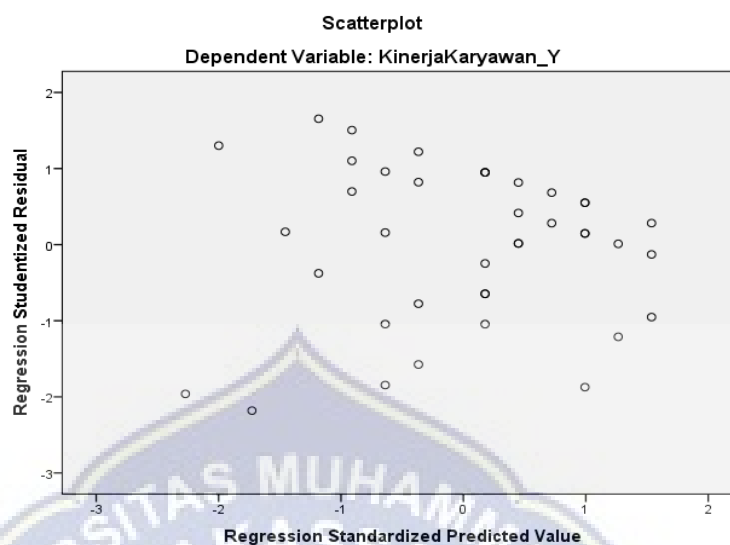
Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil uji multikolinearitas untuk nilai tolerance sebesar 1.000 dan nilai VIF sebesar 1.000 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil uji Heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.4 Hasil uji heterokedastisitas**



*Sumber: Hasil olah data SPSS 2024*

Berdasarkan dari gambar 4.4, Hasil dari Uji heterokedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y. artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

#### **d. Hasil Uji Autokorelasi**

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Berikut hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.444 <sup>a</sup>	.198	.176	2.540	1.684

a. Predictors: (Constant), WLB\_X

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan\_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui nilai Durbin- Watson (d) adalah 1.684. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin watson pada signifikan 5% dengan rumus (K) adalah jumlah variabel independen yaitu 1 atau  $k = 1$ , sementara (N) adalah Jumlah sampel atau  $N = 40$ , ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel durbin watson pada signifikansi 5%. Berdasarkan tabel distribusi Durbin watson pada gambar diatas dengan  $k = 1$ ,  $N = 40$  didapatkan nilai  $dL = 1.442$  dan  $dU = 1.544$ , sedangkan nilai durbin-watson ( $d$ ) = 1.684. berarti nilai durbin watson ( $d$ ) berada diantara nilai  $dL$  dan  $dU$  atau  $dL < d > dU$  ( $1.442 < 1.684 > 1.544$ ) yang artinya terdapat autokorelasi.

## 5. Hasil Analisis Regresi linear sederhana

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi linear sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.420	4.262		3.852	.000
WLB_X	.338	.111	.444	3.059	.004

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan\_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16.420 + 0.338 X$$

Hasil dari interpretasi regresi tersebut adalah:

- a. Nilai Konstanta (a) 16.420 artinya jika variabel *work life balance* (X) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah 0.338
- b. Nilai Koefisien *work life balance* (X) adalah 0.338 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat pula.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Hasil uji persial (Uji t)

Uji t atau persial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan t hitung > t tabel taraf signifikannya < 0.05. berikut adalah hasil dari tabel pengujian yang telah diolah melalui aplikasi SPSS oleh peneliti.

**Tabel 4.13 Hasil uji persial (uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.420	4.262		3.852	.000
WLB_X	.338	.111	.444	<b>3.059</b>	.004

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan\_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Dari tabel 4.13 dapat dilihat *Work life balance* (X) memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 dari hasil SPSS nilai signifikan *work life balance* adalah 0.004. maka hasil pengujian hipotesis bahwa “ada pengaruh

yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan” menunjukkan nilai t sebesar 3.059, dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan ada pengaruh signifikan antara kinerja karyawan sehingga hipotesis dapat diterima atau terbukti.

#### b. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah hasil nilai akhir yang menunjukkan variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel berikutnya yaitu *work life balance*.

Hasil Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diolah peneliti di tunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 <sup>a</sup>	.198	.176	2.540

a. Predictors: (Constant), WLB\_X

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah sebuah nilai yang di pergunakan untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara variabel, nilai R sebesar 0.444 dan nilai  $R^2$  adalah 0.198 yang berarti variabel *work life balance* mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 19.8% sisanya dipengaruhi oleh keterbatasan dalam pemilihan model dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan pengujian indikator dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas terhadap jawaban responden, maka hasilnya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang kabupaten sinjai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t ditemukan bahwa t hitung **3.059** > t tabel **1.685** dan nilai signifikan =  $0.004 < 0.05$ .

Tanggapan responden untuk variabel *work life balance* dengan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan memiliki presentase tertinggi terletak pada indikator keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan dengan jumlah responden masing-masing sebesar 29 responden atau 72.5% dengan kategori jawaban sangat setuju (SS).

Tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama dengan presentase tertinggi terletak pada indikator kerja sama sebesar 32 responden atau 80.0% dengan kategori jawaban sangat setuju (SS) dengan pernyataan Dalam menjalankan tugas perusahaan saling berkontribusi. Hal ini dapat disimpulkan, bahwa *work life balance* sangat berperan penting dalam meningkatkan kerja sama karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lukmiati, R samsudin, A Jhoansyah, 2020) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa total pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,616 atau 61,6 % dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0,384 atau 38,4 %. Selanjutnya setelah dilakukan hipotesis secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap Y. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Muharto, 2022) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan dengan teknik analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa total pengaruh variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.851 atau 85.1%, dan epsilon atau sisa pengaruh independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0.149 atau 14.9%. Selanjutnya setelah dilakukan hipotesis didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang kabupaten sinjai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t ditemukan bahwa t hitung **3.059** > t tabel **1.685** dan nilai signifikan = 0.004 < 0.05. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “*Work Life Balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai”.

#### B. Saran

Saran berdasarkan hasil penelitian pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai. Maka penulis menyarankan:

1. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan terus menerapkan *work life balance* didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi perlu diperhatikan mengenai tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan, karena adanya tanggung jawab yang baik

dan ketaatan dalam melakukan pekerjaan maka semua pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian tentang kinerja karyawan, agar menambah variabel selain *work life balance* dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga peneliti berikutnya lebih akurat dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan.







## DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Paramita Rahayu. PT Indeks, Bandung.
- Hidayat, F. N., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) P2B APB Jabar. *Prosiding Manajemen*, 3(2), 1153-1159.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lewison, J. (2006) . The Work/Life Balance Sheet So far. *Journal of accountancy* 202.
- Luthfiyani, Z. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 164–171.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24637>
- Lukmiati, R samsudin, A Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM* . Bandung : PT Refika Aditama.
- M. Hidayat & Aulia. (2023). *Journal la sociale*. 01(06), 41–46. <https://doi.org/10.37899/journal-la-sociale.v4i2.819>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Maretta, G., Worang, F. G., & Dotulong, L. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 528–537. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/38153/34864>

- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.326939>.
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Robert L Mathis; John H, J. (2008). *Human Resource Management*, Twelfth Edition. Thomson South- Western. 2008, 38(1).
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta. Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Suhartini. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)*. 3(April), 6.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–91.
- Sayekti, L. S. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142.
- Widati, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Inspektorat Kabupaten Konawe. *Jurnal Manajemen Lakidende: Economic & Business*, 1(1), 1-8. <https://ojs.feb.unilaki.ac.id/index.php/feb/article/view/16> Diakses tanggal: 6/03/2021
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2020), 293–305.



# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

### “PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG KABUPATEN SINJAI”

Kepada Yang Terhormat Bapak/Ibu, Saudara/i, perkenalkan nama saya **Nurul Mutmainnah**, saya Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi. Penelitian ini mengenai “**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai**”. Untuk Itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai pendapat dan pengalaman masing-masing. Untuk partisipasi dan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah data diri Bapak/ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tentang data diri responden.
2. Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu rasakan.
3. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban
4. Pilih yang tersedia:

**SS** : Sangat Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**S** : Setuju

**TS** : Tidak Setuju

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin (Laki-laki/Perempuan):
3. Umur :
4. Pendidikan (SMA/D3/S1/S2) :
5. Masa Bekerja :

<b>WORK LIFE BALANCE (X)</b>					
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>			
		<b>STS (1)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>S (3)</b>	<b>SS (4)</b>
1.	<b>Keseimbangan Waktu</b>				
	Saya dapat membagi waktu antara aktivitas pribadi dan pekerjaan.				
2.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.				
3.	Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi				
4.	<b>Keseimbangan Keterlibatan</b>				
	Saya memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan saya dan perusahaan.				
5.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan				
6.	Hal-hal yang saya kerjakan dikantor justru membantu saya menghadapi masalah pribadi.				
7.	<b>Keseimbangan Kepuasan</b>				
	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya.				

8.	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya.				
9.	Kehidupan pribadi saya memeberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja				
10.	Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya.				
11.	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan.				

<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>					
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>			
		<b>STS (1)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>S (3)</b>	<b>SS (4)</b>
1.	<b>Kualitas Kerja</b>				
	Saya bekerja sesuai dengan perosedur yang ada diperusahaan.				
2.	Pekerjaan saya bisa selesai sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.				
3.	<b>Kuantitas Kerja</b>				
	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
4.	Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan				
5.	<b>Ketepatan Waktu</b>				
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
6.	Saya memulai pekerjaan dengan mengikuti waktu yang sudah ditentukan perusahaan.				
7.	<b>Kerja sama</b>				
	Dalam menjalankan tugas perusahaan saling berkontribusi				
8.	Setiap anggota karyawan memiliki kesadaran yang tinggi mengerahkan potensi diri dalam mencapai tujuan				

## LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA

Tabulasi variabel X

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	TOTAL X
1	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	35
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	31
3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	39
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	39
5	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	37
6	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	34
7	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
11	3	4	2	2	3	1	3	3	2	3	4	30
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	42
13	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	39
14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	39
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	41
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	42
17	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	36
18	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	40
19	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
22	4	4	4	3	1	3	3	4	2	4	4	36
23	3	3	2	3	1	4	4	3	4	4	4	35
24	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	37
25	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	2	37
26	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	39
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42
28	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	39
29	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	37
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	42
31	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	34
32	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	41
33	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1	1	33
34	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	40
35	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	39
36	3	4	4	3	3	4	1	2	2	3	3	32
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
38	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	1	36
39	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	36

40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

### Tabulasi Variabel Y

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL Y
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	4	3	3	4	29
4	4	4	3	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	1	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	1	4	4	4	4	1	26
3	3	3	2	3	4	3	3	24
4	3	4	4	4	4	3	4	30
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	3	4	3	3	4	3	28
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	2	3	4	3	4	3	27
4	3	4	4	4	4	4	4	31
3	4	3	3	4	4	4	3	28
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	2	2	3	4	27
3	3	3	4	1	4	4	3	25
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	4	1	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	1	3	4	4	4	28



4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	4	4	4	4	29
3	3	2	3	3	2	4	2	22
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	3	4	2	3	3	3	4	26
4	4	4	4	4	2	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32



### LAMPIRAN 3: HASIL DAN UJI SPSS

#### 1. Hasil Analisis statistik Deskriptif

**Statistics**

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama_Bekerja
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.43	1.80	2.85	1.40
Median		1.00	2.00	3.00	1.00
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	4	4	3

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	57.5	57.5	57.5
	Perempuan	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	16	40.0	40.0	40.0
	31-40	18	45.0	45.0	85.0
	41-50	4	10.0	10.0	95.0
	51-60	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	7.5	7.5	7.5
	D3	1	2.5	2.5	10.0
	S1	35	87.5	87.5	97.5
	S2	1	2.5	2.5	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10	27	67.5	67.5	67.5
Valid 11-20	10	25.0	25.0	92.5
Valid 21-30	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Deskripsi data variabel Work life balance (x)

**Statistics**

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.60	3.73	3.63	3.68	3.48	3.53	3.45	3.58	3.38	3.18	3.15
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

**X.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	40.0	40.0	40.0
Valid Sangat Setuju	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	11	27.5	27.5	27.5

Sangat Setuju	29	72.5	72.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Setuju	11	27.5	27.5	32.5
Sangat Setuju	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Setuju	9	22.5	22.5	27.5
Sangat Setuju	29	72.5	72.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	7.5
Valid Setuju	13	32.5	32.5	40.0
Sangat Setuju	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	7.5
Valid Setuju	12	30.0	30.0	37.5
Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0

Total	40	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**X.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	3	7.5	7.5	10.0
Valid Setuju	13	32.5	32.5	42.5
Sangat Setuju	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	9	22.5	22.5	32.5
Sangat Setuju	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	7	17.5	17.5	17.5
Valid Setuju	11	27.5	27.5	45.0
Sangat Setuju	22	55.0	55.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Tidak Setuju	4	10.0	10.0	17.5
Valid Setuju	16	40.0	40.0	57.5
Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**X.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Tidak Setuju	6	15.0	15.0	22.5
Valid Setuju	13	32.5	32.5	55.0
Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

deskripsi data variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Statistics**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.78	3.75	3.65	3.55	3.63	3.58	3.80	3.68
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum	3	3	1	1	1	1	3	1
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	4

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	9	22.5	22.5	22.5
Valid Sangat Setuju	31	77.5	77.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	10	25.0	25.0	25.0
Valid Sangat Setuju	30	75.0	75.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	7.5
Valid Setuju	7	17.5	17.5	25.0
Sangat Setuju	30	75.0	75.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	10.0
Valid Setuju	8	20.0	20.0	30.0
Sangat Setuju	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	5.0
Valid Setuju	10	25.0	25.0	30.0
Sangat Setuju	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	3	7.5	7.5	10.0
Valid Setuju	8	20.0	20.0	30.0
Sangat Setuju	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	8	20.0	20.0	20.0
Valid Sangat Setuju	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	5.0
Valid Setuju	8	20.0	20.0	25.0
Sangat Setuju	30	75.0	75.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



## 2. Hasil Uji Validitas

### Work Life Balance (X)

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	WLB_X
X.1	Pearson Correlation	1	.297	.177	.433**	.105	.246	.083	.092	.200	.160	-.033	.444**
	Sig. (2-tailed)		.063	.276	.005	.517	.127	.612	.573	.215	.323	.841	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.2	Pearson Correlation	.297	1	.085	.042	.306	.141	-.004	.027	-.064	.058	.218	.337**
	Sig. (2-tailed)	.063		.603	.796	.055	.387	.982	.867	.694	.722	.176	.033
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.3	Pearson Correlation	.177	.085	1	.545**	.175	.237	-.131	.105	.035	-.018	-.127	.325*
	Sig. (2-tailed)	.276	.603		.000	.281	.141	.419	.517	.829	.911	.435	.041
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.4	Pearson Correlation	.433**	.042	.545**	1	.410**	.365**	.230	.164	.340	.163	-.286	.579**
	Sig. (2-tailed)	.005	.796	.000		.009	.021	.153	.311	.032	.316	.074	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.5	Pearson Correlation	.105	.306	.175	.410**	1	.138	.107	.052	.206	-.193	-.167	.368**
	Sig. (2-tailed)	.517	.055	.281	.009		.395	.511	.750	.202	.233	.302	.020
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.6	Pearson Correlation	.246	.141	.237	.365**	.138	1	.313**	.155	.283	.172	.145	.601**
	Sig. (2-tailed)	.127	.387	.141	.021	.395		.049	.339	.076	.290	.371	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.7	Pearson Correlation	.083	-.004	-.131	.230	.107	.313**	1	.438**	.232	.032	.119	.481**
	Sig. (2-tailed)	.612	.982	.419	.153	.511	.049		.005	.150	.844	.464	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.8	Pearson Correlation	.092	.027	.105	.164	.052	.155	.438**	1	.362**	.251	.222	.568**
	Sig. (2-tailed)	.573	.867	.517	.311	.750	.339	.005		.022	.118	.168	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.9	Pearson Correlation	.200	-.064	.035	.340	.206	.283	.232	.362**	1	.307	.340	.664**
	Sig. (2-tailed)	.215	.694	.829	.032	.202	.076	.150	.022		.054	.032	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.10	Pearson Correlation	.160	.058	-.018	.163	-.193	.172	.032	.251	.307	1	.238	.468**
	Sig. (2-tailed)	.323	.722	.911	.316	.233	.290	.844	.118	.054		.139	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X.11	Pearson Correlation	-.033	.218	-.127	-.286	-.167	.145	.119	.222	.340	.238	1	.404**
	Sig. (2-tailed)	.841	.176	.435	.074	.302	.371	.464	.168	.032	.139		.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
WLB_X	Pearson Correlation	.444**	.337**	.325*	.579**	.368**	.601**	.481**	.568**	.664**	.468**	.404**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.033	.041	.000	.020	.000	.002	.000	.000	.002	.010	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	KinerjaKaryaw an_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.242	.247	.294	.238	.176	.030	.284	.511**
	Sig. (2-tailed)		.133	.125	.066	.138	.276	.855	.075	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.242	1	.292	.251	.372	.215	.433**	.156	.585**
	Sig. (2-tailed)	.133		.067	.118	.018	.182	.005	.336	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.247	.292	1	.166	.206	.199	-.072	.863**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.125	.067		.305	.203	.219	.657	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.294	.251	.166	1	.200	.141	.109	.103	.542**
	Sig. (2-tailed)	.066	.118	.305		.215	.385	.504	.526	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.238	.372	.206	.200	1	.238	.190	.183	.576**
	Sig. (2-tailed)	.138	.018	.203	.215		.140	.241	.258	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.176	.215	.199	.141	.238	1	.390	.286	.598**
	Sig. (2-tailed)	.276	.182	.219	.385	.140		.013	.073	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.030	.433**	-.072	.109	.190	.390	1	-.058	.366
	Sig. (2-tailed)	.855	.005	.657	.504	.241	.013		.723	.020
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.284	.156	.863**	.103	.183	.286	-.058	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.075	.336	.000	.526	.258	.073	.723		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KinerjaKaryawan_Y	Pearson Correlation	.511**	.585**	.675**	.542**	.576**	.598**	.366	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.020	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Uji Reliabilitas

*Work Life Balance (X)*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	11

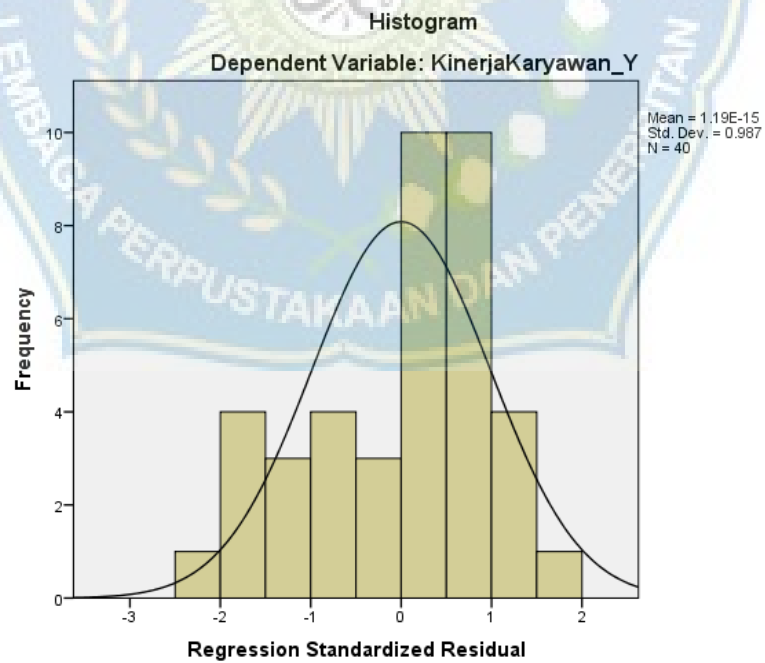
Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

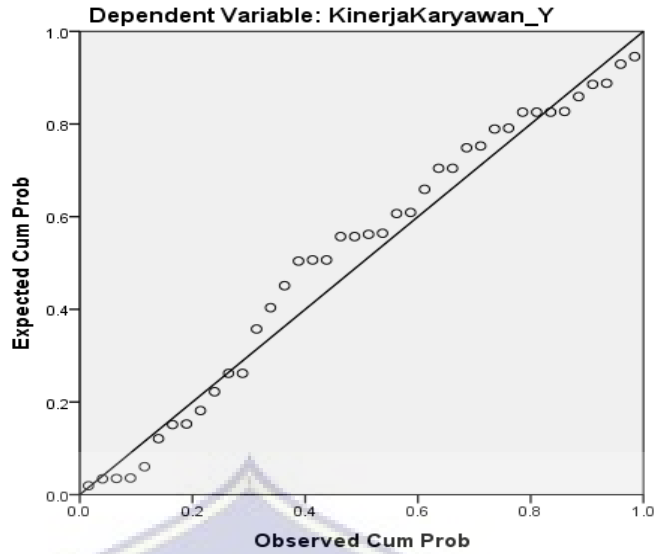
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	8

### 4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50752459
	Absolute	.129
Most Extreme Differences	Positive	.067
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.817
Asymp. Sig. (2-tailed)		.517

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

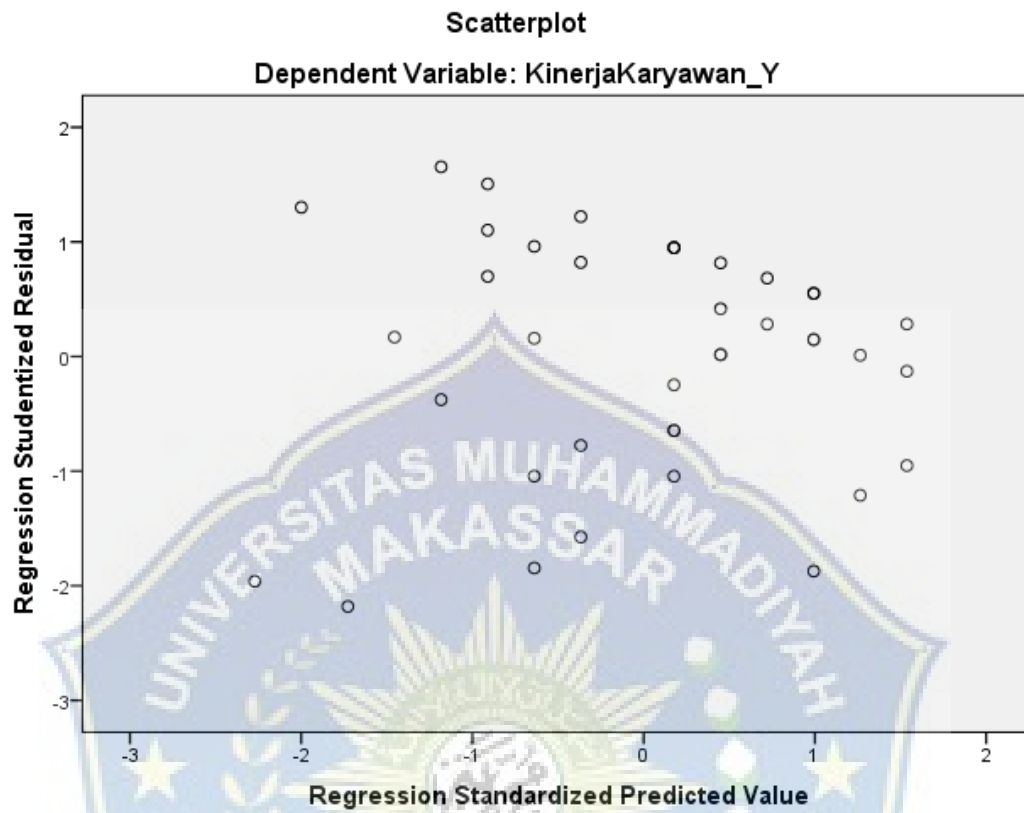
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	16.420	4.262		3.852	.000		
	WLB_X	.338	.111	.444	3.059	.004	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan\_Y

c. Uji Heterokedastisitas



d. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.444 <sup>a</sup>	.198	.176	2.540	1.684

a. Predictors: (Constant), WLB\_X

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan\_Y

## 5. Analisis Linier Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.420	4.262		3.852	.000
	WLB_X	.338	.111	.444	3.059	.004

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan\_Y

## 6. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.420	4.262		3.852	.000
	WLB_X	.338	.111	.444	3.059	.004

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan\_Y

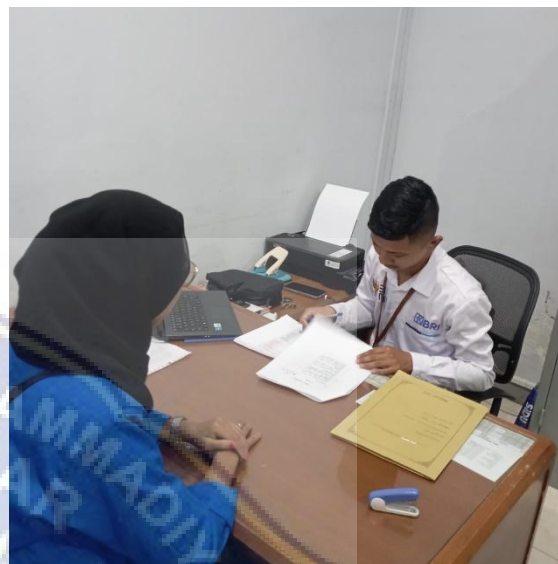
## 7. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 <sup>a</sup>	.198	.176	2.540

a. Predictors: (Constant), WLB\_X

## LAMPIRAN 4: DOKUMENTASI



## LAMPIRAN 5: SURAT PENELITIAN

### 1. SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.066972 Fax (0411)865580 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3029/05/C.4-VIII/XII/1445/2023  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

17 Jumadil Awal 1445  
30 Nopember 2023 M

Kepada Yth,  
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
di -  
Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 117/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **NURUL MUTMAINNAH**  
No. Stambuk : **10572 1119020**  
Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
Jurusan : **Manajemen**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG KABUPATEN SINJAI"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.  
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

  
**Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd**  
NBM 1127761

12-23



## 2. SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN

Model 54

 **PT. BANK RAKYAT INDONESIA ( PERSERO ) Tbk**  
KANTOR CABANG SINJAI  
Jl. Persatuan Raya No. 97 Sinjai Telp. 0482-21055-21479 Facs. 0482-22053  
Email [P0258@bri.co.id](mailto:P0258@bri.co.id)

**SURAT KETERANGAN**  
NO. B. 213 - KC-XIII/SDM/02/2024

Memperhatikan surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu No: 32298/S.01/PTSP/2023, tanggal 27 Desember 2023, perihal permohonan Izin Penelitian Di Bank BRI Cabang Sinjai an:

Nama : Nurul Mutmainnah  
Stambuk : 105721119020  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa yang tersebut diatas telah di terima untuk melakukan Penelitian Di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul " Pengaruh work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai "mulai tanggal 27 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk  
CABANG SINJAI

  
H.M. Dandy Wardana  
Pemimpin Cabang

*Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan, Penghargaan Kepada SDM*

## LAMPIRAN 6: SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

 MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN  
Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurul Mutmainnah  
Nim : 105721119020  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	20 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	3 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan, seperlunya.

Makassar, 13 Mei 2024  
Mengetahui,  
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,  
  
Nursiliana M. M.P.  
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

**BAB I Nurul Mutmainnah 105721119020**

ORIGINALITY REPORT

**9%** SIMILARITY INDEX    **8%** INTERNET SOURCES    **3%** PUBLICATIONS    **4%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	2%
2	repository.unhas.ac.id Internet Source	2%
3	www.karyaone.co.id Internet Source	2%
4	repository.upi.edu Internet Source	2%
5	www.proskripsi.com Internet Source	2%

Exclude quotes Off    Exclude matches < 2%  
Exclude bibliography Off

**BAB II Nurul Mutmainnah 105721119020**

ORIGINALITY REPORT

**20%** SIMILARITY INDEX    **22%** INTERNET SOURCES    **4%** PUBLICATIONS    **0%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.unesa.ac.id Internet Source	6%
2	journals.usm.ac.id Internet Source	3%
3	repository.stei.ac.id Internet Source	3%
4	karyailmiah.unisbra.ac.id Internet Source	2%
5	id.123dok.com Internet Source	2%
6	journal.uii.ac.id Internet Source	2%
7	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%

**BAB III Nurul Mutmainnah 105721119020**

ORIGINALITY REPORT

**10%** SIMILARITY INDEX    **10%** INTERNET SOURCES    **14%** PUBLICATIONS    **10%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	stiepasaman.ac.id Internet Source	2%
2	jasaskripsi77.blogspot.com Internet Source	2%
3	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	2%
4	repositori.utu.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	2%
6	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off    Exclude matches < 2%  
Exclude bibliography Off

AB IV Nurul Mutmainnah 105721119020

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 trendyjp.blogspot.com  
Internet Source 2%
- 2 repository.uinsu.ac.id  
Internet Source 2%
- 3 adoc.pub  
Internet Source 2%
- 4 journals.usm.ac.id  
Internet Source 2%
- 5 Enggar Wahyuning Pahlawan, Anita Wijayanti, Suhendro Suhendro. "Pengaruh kompetensi aparatur desa, sistem pengendalian internal, pemanfaatan teknologi informasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa", Indonesia Accounting Journal, 2020  
Publication 2%

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



AB V Nurul Mutmainnah 105721119020

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES


- 1 Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Communication, Awards, Organizational Culture, On the Performance of Employees in Production at PT. Wijaya Karya Beton Gempol, Pasuruan Regency", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2020  
Publication 3%

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

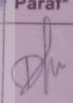
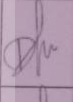
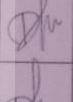
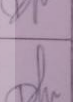
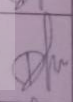
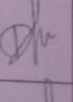
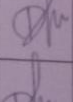
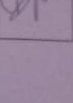

Exclude matches



**LAMPIRAN 7 : HASIL VALIDASI DATA**


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**  
Jl. Sultan Abdulddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

NAMA MAHASISWA	NURUL MUTMAINNAH			
NIM	105721119020			
PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG KABUPATEN SRIJAI			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Asriati, S.E., M.Si			
NAMA PEMBIMBING 2	M. Hidayat, S.E., M.M			
NAMA VALIDATOR	Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	4 April 2024	Telah diperiksa	
2	Sumber data (data sekunder)	4 April 2024	Telah diperiksa	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	4 April 2024	Telah diperiksa	
4	Hasil Statistik deskriptif	4 April 2024	Telah diperiksa	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	4 April 2024	Telah diperiksa	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	4 April 2024	Telah diperiksa	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	4 April 2024	Telah diperiksa	
8	Hasil interpretasi data	4 April 2024	Telah diperiksa	
9	Dokumentasi	4 April 2024	Telah diperiksa	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI  
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Nurul-Muhammad			
NIM	105721119020			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabupaten Sinjai			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Asriati, S.E., M.Si			
NAMA PEMBIMBING 2	M. Hidayat, S.E., MM			
NAMA VALIDATOR	M. Hidayat, S.E., MM			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	13 Mei 2024	Penulisan terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, <i>open word-&gt;review-&gt;show markup</i>  ACC	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

## BIOGRAFI PENULIS



Nurul Mutmainnah panggilan Nunu lahir di Dusun Dompili, Desa Saukang, Kecamatan Sinjai Timur, Kabupaten Sinjai pada tanggal 1 April 2002 dari pasangan suami istri Bapak Abd.Jabbar dan Ibu Mardiana. Peneliti adalah anak pertama dari 5 bersaudara. Peneliti menempuh pendidikan SDN 25 Borong Uttie pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, SMPN 1 Sinjai Utara pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017, SMKN pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020, Kemudian pada tahun 2020 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.