

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) berbisnis dengan nama IKI SHIPYARD adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dibidang pembuatan dan perbaikan kapal. Pemerintah Indonesia memegang mayoritas saham perusahaan ini melalui Danantara. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini memiliki galangan di Makassar dan Bitung.

Perusahaan ini memulai sejarahnya pada tahun 1963 saat pemerintah mulai membangun galangan kapal disekitar kota di Indonesia termasuk di Makassar dan Bitung. Pada tahun 1977, pemerintah menjadikan galangan-galangan yang telah selesai dibangun sebagai modal untuk mendirikan perusahaan ini. Pada tahun 1984, nama perusahaan di ubah menjadi sekarang. Pada tahun 1996, perusahaan ini mendapat pesanan dari Pengembangan Armada Niaga Nasional untuk membuat 31 unit kapal penangkapan ikan dengan nama "Mina Jaya". Namun, akibat krisis finansial asia 1997, hanya 14 unit kapal dapat diselesaikan dan diserahkan pada tahun 2003, sementara sisanya masih berupa rangka. Dari 14 unit

kapal yang dapat diselesaikan, hanya 3 unit kapal yang dioperasikan sementara sisanya tidak dioperasikan.

Pekerja yang menjadi objek peneliti yaitu karyawan bagian produksi sebanyak 118 orang pekerja yang terbagi menjadi beberapa kelompok yang masing-masing dipimpin oleh kepala kelompok (Mandor). Mandor ini bertugas mengkoordinir dan mengontrol anak buahnya.

2. Visi dan Misi Perusahaan

PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) mempunyai visi misi yaitu menjadi perusahaan galangan kapal dan engineering yang kuat dan berdaya saing tinggi, selalu meningkatkan kualitas yang terbaik berdasar pada pelayanan yang tepat waktu, tepat mutu dan tepat biaya serta mengutamakan kepuasan pelanggan untuk peningkatan nilai perusahaan.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu untuk mengetahui Faktor Yang Berhubungan Dengan *Work Life Balance* Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 12 September 2025 sampai 25 September 2025. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 118 orang yaitu seluruh karyawan bagian produksi.

Data yang telah dikumpulkan, diolah dengan menggunakan sistem program SPSS dan dianalisis dengan menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Adapun hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

a. Usia

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Karyawan Bagian
Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar
Tahun 2025

Usia	n	%
Tua	82	69,5
Muda	36	30,5
Total	118	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 118 responden usia ≤ 35 tahun (muda) yaitu 36 (30,5%) responden sedangkan usia ≥ 35 tahun (tua) yaitu 82 (69,5%) responden.

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 118 responden pada karyawan bagian produksi PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki.

c. *Work Life Balance*

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan *Work Life Balance* Pada
Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
Kota Makassar Tahun 2025

<i>Work Life Balance</i>	n	%
Kurang	69	58,5
Baik	49	41,5
Total	118	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 118 responden, tingkat *Work Life Balance* kurang yaitu 69 (58,5%) responden, sedangkan tingkat *Work Life Balance* baik yaitu 49 (41,5%) responden.

d. Beban Kerja

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Karyawan
Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota
Makassar

Beban Kerja	n	%
Berat	54	45,8
Ringan	64	54,2
Total	118	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 118 responden, responden dengan beban kerja berat sebanyak 54 orang (45,8%) dan responden dengan beban kerja ringan sebanyak 64 orang (54,2%).

e. Burnout

Tabel 5.4

Distribusi Responden Berdasarkan Burnout Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2025

Burnout	n	%
Tinggi	53	44,9
Rendah	65	55,1
Total	118	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 118 karyawan, responden dengan burnout tinggi sebanyak 53 orang (44,9%) dan responden dengan burnout rendah sebanyak 65 orang (55,1%).

f. Dukungan Rekan Kerja

Tabel 5.5

Distribusi Responden Berdasarkan Dukungan Rekan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2025

Dukungan Rekan Kerja	n	%
Rendah	20	16,9
Tinggi	98	83,1
Total	118	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 118 karyawan, responden dengan dukungan rekan kerja tinggi sebanyak 98 orang

(83,1%) dan responden dengan dukungan rekan kerja rendah sebanyak 20 orang (16,9%).

g. Kinerja Karyawan

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan Pada
Karyawan Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero)
Kota Makassar Tahun 2025

Kinerja Karyawan	N	%
Kurang	92	78,0
Baik	26	22,0
Total	118	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 118 karyawan, responden dengan kinerja karyawan kurang sebanyak 92 orang (78%) dan responden dengan kinerja karyawan baik sebanyak 26 orang (22%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance*

Tabel 5.7
Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance* Pada Karyawan
Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota
Makassar Tahun 2025

Beban Kerja	Work Life Balance				Total		p (Value)
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	0,014
Berat	25	46,3	29	53,7	54	100,0	
Ringan	44	68,8	20	31,3	64	100,0	
Jumlah	69	58,5	49	41,5	118	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil tabel 5.7 menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja berat yang memiliki *Work Life Balance* kurang sebanyak 25 orang (46,3%), *work life balance* baik sebanyak 29 orang (53,7%). Pada responden beban kerja ringan yang memiliki *Work Life Balance* kurang sebanyak 44 orang (68,8%), *work life balance* baik sebanyak 20 orang (31,3%).

Berdasarkan hasil uji statistic menggunakan *Chi-square* diperoleh nilai $p = 0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *Work Life Balance* Pada Karyawan Bagian Produksi di PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

b. Hubungan Burnout dengan *Work Life Balance*

Tabel 5.8
Hubungan Burnout Dengan *Work Life Balance* Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2025

Burnout	Work Life Balance				Total		p (Value)
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	0,000
Tinggi	16	30,2	37	69,8	53	100,0	
Rendah	53	81,5	12	18,5	65	100,0	
Jumlah	69	58,5	49	41.5	118	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil tabel 5.8 menunjukkan bahwa responden dengan burnout tinggi yang memiliki *work life balance* kurang sebanyak 16 orang (30,2%) dan *work life balance* baik sebanyak 37 orang (69,8%). Pada responden burnout rendah yang memiliki *work*

life balance kurang sebanyak 53 orang (81,5%) dan *work life balance* baik sebanyak 12 orang (18,5%).

Berdasarkan hasil uji statistic menggunakan *Chi-square* diperoleh nilai p $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dengan *work life balance* pada karyawan bagian produksi di PT.Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.

c. Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan *Work Life Balance*

Tabel 5.9
Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan Work Life Balance pada karyawan bagian produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2025

Dukungan Rekan Kerja	Work Life Balance				Total		<i>p</i> (Value)
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	0,923
Rendah	11	55,0	9	45,0	20	100,0	
Tinggi	58	59,2	40	40,8	98	100,0	
Jumlah	69	58,5	49	41,5	118	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil tabel 5.9 menunjukkan bahwa responden dukungan rekan kerja tinggi dengan *work life balance* kurang sebanyak 58 orang (59,2%) dan *work life balance* baik sebanyak 40 orang (40,8%). Pada responden dukungan rekan kerja rendah dengan *work life balance* kurang sebanyak 11 orang (55,0%) dan *work life balance* baik sebanyak 9 orang (45,0%).

Berdasarkan hasil uji statistic menggunakan *Chi-square* diperoleh nilai $p = 0,923 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka

dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *work life balance* pada karyawan bagian produksi di PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

d. Hubungan Kinerja Karyawan dengan *Work Life Balance*

Tabel 5.10
Hubungan Kinerja Karyawan dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2025

Kinerja Karyawan	Work Life Balance				Total		p (Value)
	Kurang		Baik				
	n	%	n	%	n	%	0,923
Kurang	36	39,1	36	39,1	92	100,0	
Baik	13	50,0	13	50,0	26	100,0	
Total	69	58,5	49	41,5	118	100,0	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil tabel 5.10 menunjukkan bahwa responden kinerja karyawan kurang dengan *work life balance* kurang sebanyak 36 orang (39,1%) dan *work life balance* baik sebanyak 36 orang (39,1%). Pada responden kinerja karyawan kurang dengan *work life balance* kurang sebanyak 13 orang (50,0%) dan *work life balance* baik sebanyak 13 orang (50,0%).

Berdasarkan hasil uji statistic menggunakan *Chi-square* diperoleh nilai $p = 0,923 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan *work life balance* pada karyawan bagian produksi di PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

C. Pembahasan

Pada point ini membahas lebih dala mengenai hasil penelitian yang telah dijabarkan pada point pertama. Pembahasan ini dilakukan dengan mengaitkan hasil analisis data dengan teori-teori yang relevan, temuan dari penelitian sebelumnya serta kondisi nyata yang peneliti temui dilapangan.

Hasil penelitian ini tidak hanya diinterpretasikan berdasarkan nilai uji statistik, tetapi juga dilihat dari konteks dan kenyataan dilingkungan kerja karyawan bagian produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian tidak hanya bersifat angka semata, tetapi juga menggambarkan situasi yang sebenarnya oleh responden.

Melalui pembahasan ini, peneliti berusaha menjelaskan hubungan antara variabel beban kerja, burnout, dukungan rekan kerja dan kinerja karyawan terhadap work life balance. Setiap variabel akan dibahas secara mendalam berdasarkan hasil kuesioner, pengamatan lapangan serta didukung oleh teori dan hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian, diharapkan pembahasan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan dilingkungan inndustri.

Berdasarkan dari hasil data pengisian kuesioner yang di lakukan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar, diketahui ada beberapa hubungan *Work Life Balance* yang terjadi pada pekerja di bagian produksi berdasarkan pengolahan data, variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance*

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar, distribusi responden mayoritas dengan beban kerja ringan sebanyak 64 responden (54,2%), sedangkan responden dengan beban kerja berat sebanyak 54 responden (45,8%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasakan beban kerja yang relatif ringan dibandingkan dengan beban kerja berat.

Hasil uji *Chi-Square* pada penelitian ini, menunjukkan beban kerja dengan *work life balance* dengan nilai *Pearson Chi-Square* sebesar 6.081 dengan *signifikan p* = 0,014 ($p < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dialami karyawan berhubungan dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat *work-life balance* yang dapat dicapai, sebaliknya apabila beban kerja dapat

dikelola dengan baik, maka work-life balance karyawan juga cenderung lebih baik.

Kalau dilihat dilapangan, kondisi kerja dibagian produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) memang menuntut tenaga, waktu dan fokus tinggi. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target harian yang cukup padat, bahkan tidak jarang ada yang lembur hingga malam. Berdasarkan hasil kuesioner, banyak karyawan yang menjawab “sering” atau “sangat sering” pada pertanyaan seperti “saya merasa waktu istirahat saya kurang” dan “saya sulit membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.” Dari beberapa pertanyaan yang diberikan, sebagian besar responden (sekitar 68%) menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan kadang terasa banyak namun masih bisa diselesaikan tepat waktu, sementara sekitar 21% mengaku sering merasa kewalahan dengan volume pekerjaan yang tinggi.

Hal ini memperlihatkan bahwa beban kerja fisik dibagian produksi cukup berat. Sebagian responden juga mengaku bahwa ketika pekerjaan sedang banyak, mereka sulit menolak lembur karena takut pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Ada juga yang merasa tuntutan pekerjaan tinggi membuat mereka sering mengabaikan waktu istirahat.

Selain temuan empiris tersebut, beban kerja juga dapat dipahami sebagai faktor yang memengaruhi kapasitas adaptasi karyawan dalam menjalankan perannya. Ketika tuntutan kerja melebihi kemampuan atau sumber daya individu, maka karyawan cenderung mengalami *role overload* yang berdampak pada menurunnya kemampuan mengelola waktu pribadi. Kondisi ini sejalan dengan teori *Job Demand-Resource Model (JD-R)* yang menjelaskan bahwa tingginya *job demand* (misalnya target, volume pekerjaan, dan tekanan waktu) tanpa diimbangi *job resources* (seperti dukungan, otonomi, dan pelatihan) akan mendorong terjadinya ketidakseimbangan hidup. Dengan demikian, beban kerja bukan hanya memengaruhi aspek fisik dan kognitif, tetapi juga berdampak pada kualitas hubungan sosial, waktu pemulihan, serta kemampuan karyawan untuk mempertahankan kesejahteraan psikologis dalam jangka panjang.

Fenomena ini sangat wajar disektor industri, terutama dibidang produksi yang bergantung pada target dan ketepatan waktu pengerjaan. Ketika beban kerja meningkat tanpa disertai manajemen waktu yang baik, maka kehidupan karyawan pribadi karyawan jadi terabaikan. Akibatnya, muncul stres, kelelahan dan perasaan tidak seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurwahyuni, 2019) yang meneliti karyawan PT Telkom Indonesia Regional V dan menemukan

bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*, dengan koefisien korelasi sebesar -0,528. Hal ini memperkuat bahwa semakin besar beban kerja, semakin rendah tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan. Demikian pula, penelitian (Putri et al., 2024) pada tenaga keperawatan RSUD dr. Tjitrowardojo menunjukkan bahwa *work life balance* berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja, menegaskan bahwa beban kerja tinggi berdampak pada penurunan keseimbangan hidup yang pada gilirannya menurunkan kinerja.

Faktor eksternal seperti target produksi, kondisi lingkungan kerja, maupun faktor internal seperti kapasitas fisik dan psikologis pekerja. Beban kerja yang berat jika tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan produktivitas, bahkan berdampak pada kesehatan pekerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu memperhatikan distribusi beban kerja agar tetap seimbang sehingga pekerja dapat bekerja secara optimal tanpa menimbulkan risiko kesehatan dan keselamatan kerja (Eni Mahawati, et al , 2021).

Selain itu, faktor psikologis juga ikut berperan. Saat beban kerja meningkat, karyawan harus mengalami tekanan mental karena harus menjaga performa dan tanggung jawab. Berdasarkan wawancara singkat peneliti dilapangan, beberapa karyawan

mengaku sulit mengatur waktu istirahat karena merasa bersalah kalau tidak menyelesaikan tugas. Ini menggambarkan bahwa persepsi terhadap beban kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor fisik, tapi juga mental dan emosional.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan work life balance, maka peneliti berpendapat bahwa beban kerja yang tidak terkontrol akan berdampak pada terganggunya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang selanjutnya dapat memicu stres. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu melakukan manajemen beban kerja dengan baik melalui pembagian tugas yang proporsional, pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, maka work-life balance karyawan dapat terjaga dengan optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan beban kerja menjadi strategi penting yang harus diprioritaskan perusahaan, tidak hanya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga untuk mendukung keberlangsungan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

2. Hubungan Burnout dengan *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil penelitian yang ditampilkan pada Tabel 5.7, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dengan work life balance pada karyawan bagian produksi di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar tahun 2025.

Data menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan tingkat burnout tinggi memiliki work life balance yang baik (69,8%), sedangkan sebagian kecil dari mereka memiliki work life balance yang kurang (30,2%). Sebaliknya, responden dengan tingkat burnout rendah justru mayoritas memiliki work life balance yang kurang (81,5%), dan hanya 18,5% yang memiliki work life balance yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seseorang memiliki work life balance yang baik, tidak menjamin sepenuhnya terhindar dari risiko burnout, sehingga kemungkinan terdapat faktor lain yang turut memengaruhi tingkat burnout pada karyawan.

Pada dasarnya rasa lelah (*burnout*) yang dirasakan oleh subjek disebabkan karena adanya perbedaan alur antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Menurut Freudenberger *burnout syndrome* adalah suatu kelelahan fisik, mental dan emosional yang disebabkan oleh beban yang berlebihan kepada diri individu. Pekerja yang mengalami *burnout syndrome* akan tidak mengenali peran yang dijalani. Subjek cenderung menyalahkan lingkungan, perubahan konsep diri & konsentrasi, serta sinisme terhadap rekan yang membantunya (Karima, 2022).

Berdasarkan uji statistik Chi-square nilai $p = 0,000$, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat burnout dengan *work life balance*. Hasil ini mengindikasikan

bahwa tingginya burnout tidak selalu disebabkan oleh buruknya *work life balance*, melainkan mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja berlebihan, tekanan psikologis, atau kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan kuesioner, sebagian besar karyawan menyatakan merasa lelah secara emosional sekitar 64% responden dan sekitar 58% mengaku kadang-kadang merasa kehilangan motivasi untuk bekerja karena tuntutan yang tinggi. Dari observasi lapangan, gejala ini terlihat dari ekspresi karyawan yang tampak cepat lelah, kurang antusias saat bekerja dan cenderung ingin menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin tanpa semangat tinggi.

Burnout yang dialami karyawan bagian produksi juga mencerminkan adanya ketidakmampuan lingkungan kerja dalam menyediakan ruang pemulihan yang memadai. Ketika kondisi kelelahan emosional dan fisik berlangsung secara terus-menerus, karyawan kehilangan motivasi internal serta menunjukkan penurunan keterlibatan dalam peran pekerjaan maupun keluarga. Menurut konsep *Conservation of Resources (COR)*, burnout terjadi ketika individu kehilangan sumber daya penting seperti energi, waktu, dan keseimbangan emosional. Pada konteks penelitian ini, tekanan kerja tinggi, jam kerja panjang, dan tuntutan output menjadi pemicu utama hilangnya sumber daya tersebut, sehingga mendorong penurunan kemampuan karyawan untuk

mempertahankan *work-life balance*. Hal ini menunjukkan perlunya intervensi sistemik seperti manajemen stres, perbaikan alur kerja, serta monitoring beban kerja secara berkala.

Burnout pada karyawan bagian produksi ini sangat mungkin muncul karena sifat pekerjaan yang rutin dan padat waktu. Target ketat dan beban pekerjaan yang berat bisa membuat karyawan kehilangan motivasi. Saat kondisi fisik dan emosional menurun, karyawan sulit menjaga keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi.

Menurut Maslach dan Jackson (1981), burnout mencakup tiga dimensi utama: *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization*, dan *Reduced Personal Accomplishment*. Kelelahan emosional menyebabkan seseorang merasa kosong dan tidak punya energi, depersonalisasi membuat mereka bersikap dingin terhadap pekerjaan, dan penurunan prestasi pribadi membuat individu merasa tidak berguna. Ketiga hal ini juga tampak dilapangan, dimana sebagian karyawan merasa tidak lagi bersemangat dan hanya bekerja “sekedarnya menyelesaikan tugas”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (KARIMA, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara burnout dengan *work-life balance* pada dosen wanita di UIN KHAS Jember dengan nilai $p = 0,000$. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat burnout, maka semakin

rendah kualitas *work-life balance* individu. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Galis & Puspitadewi, 2022) pada karyawan PT. X di Surabaya juga menunjukkan korelasi negatif yang kuat antara burnout dan *work-life balance* dengan nilai $r = -0,708$ dan $p = 0,000$, yang berarti semakin buruk keseimbangan kerja-kehidupan karyawan, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami.

Penelitian (Wardhana, et al, 2021) juga menunjukkan bahwa tingkat burnout yang tinggi berhubungan langsung dengan penurunan kepuasan kerja dan keseimbangan hidup. Ketika karyawan mengalami kelelahan terus menerus, mereka kehilangan waktu dan energi untuk beraktivitas diluar pekerjaan. Ini menjelaskan kenapa di PT.IKI karyawan yang merasa burnout cenderung tidak punya waktu berkualitas bersama keluarga.

Meskipun sebagian besar responden dengan burnout tinggi masih menunjukkan *work-life balance* yang baik, fenomena ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar keseimbangan kerja-kehidupan yang turut berperan dalam memengaruhi tingkat burnout, seperti dukungan sosial, budaya organisasi, maupun kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa burnout yang tinggi tidak hanya menurunkan produktivitas tetapi juga mengganggu keseimbangan hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan *work-life balance*, tetapi juga memperhatikan

faktor-faktor pendukung lainnya melalui manajemen beban kerja yang adil dan penciptaan iklim kerja yang sehat. Hal ini diharapkan mampu menekan tingkat burnout sekaligus menjaga keberlangsungan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

1. Hubungan Dukungan Rekan Kerja dengan *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 5.8, diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat dukungan rekan kerja yang tinggi memiliki *work life balance* yang kurang, yaitu sebanyak 58 responden (59,2%), sementara yang memiliki *work life balance* baik sebanyak 40 responden (40,8%). Sementara itu, pada responden dengan tingkat dukungan rekan kerja yang rendah, mayoritas juga menunjukkan *work life balance* yang kurang sebanyak 11 responden (55%), sedangkan sisanya sebanyak 9 responden (45%) memiliki *work life balance* yang baik.

Dukungan rekan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan *work life balance* yang baik bagi karyawan. Ketika karyawan mendapatkan dukungan, baik berupa bantuan dalam menyelesaikan tugas, pemberian motivasi, maupun rasa kebersamaan dalam tim, maka beban kerja yang dirasakan akan menjadi lebih ringan. Dukungan ini juga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang dialami, sehingga karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Selain itu, lingkungan kerja yang suportif akan

menumbuhkan rasa nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada terciptanya *work life balance* yang lebih optimal (Manggaharti & Noviati, 2019)

Hasil analisis menggunakan uji Chi-square menunjukkan nilai $p = 0,923$ yang lebih besar dari 0,05. Kondisi ini menegaskan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan dukungan rekan kerja pada bagian produksi di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar. Hasil ini mengindikasikan bahwa baik buruknya *work life balance* yang dimiliki karyawan tidak serta-merta memengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang ditunjukkan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *work life balance* baik belum tentu memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang *work life balance*-nya kurang optimal.

Dari hasil kuesioner, sebagian besar responden (59,2%) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja tinggi, sementara 40,8% lainnya menyatakan dukungan tergolong rendah. Ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia Kota Makassar cukup baik. Mereka saling mendukung, bekerja sama dan menjaga komunikasi dengan baik dilingkungan kerja. Namun hasil uji statistik menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan *work life balance* ($p=0,923$).

Jika dilihat dari jawaban tiap pertanyaan, sekitar 73% responden menyatakan bahwa rekan kerja mereka selalu bersedia membantu ketika ada kesulitan dan 69% merasa bahwa suasana kerja cukup harmonis.

Namun meskipun suasana sosial ditempat kerja positif, dukungan tersebut belum cukup membantu menciptakan keseimbangan hidup yang lebih baik. Hal ini karena dukungan rekan kerja biasanya hanya sebatas pada konteks pekerjaan seperti membantu menyelesaikan tugas atau menggantikan sementara ketika ada yang izin, bukan dukungan emosional atau waktu yang dapat membantu mengurangi stres pribadi.

Menurut (Fass,et.al, 2000), dukungan sosial dari rekan kerja memang meningkatkan suasana kerja yang positif, tetapi pengaruhnya lebih kuat terhadap kepuasan kerja dan bukan langsung terhadap *work life balance*.

Berdasarkan pengamatan dilapangan, beberapa karyawan mengaku bahwa meskipun rekan kerja mereka kompak, mereka tetap merasa lelah karena jam kerja yang panjang dan tanggung jawab yang berat. Jadi walaupun ada saling bantu, waktu pribadi tetap tersita untuk pekerjaan.

Secara psikologis, seseorang bisa merasa tertekan atau tidak seimbang meskipun hubungan sosialnya baik, karena faktor utamanya terletak pada manajemen waktu dan tingkat kelelahan

kerja. Dengan kata lain, suasana kerja yang kompak belum tentu membuat individu merasa hidupnya seimbang apabila jam kerja panjang dan waktu untuk keluarga tetap kurang.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Martaningtyas & Wajdi, 2025) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Proyek Tenaga Medis dan Paramedis di RSUD Dr. Gunawan Mangunkusumo dengan Kualitas Hubungan Rekan Kerja sebagai Variabel Moderasi” menggunakan Metode Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk menganalisis data kuantitatif yang dikumpulkan dari 147 responden melalui kuesioner terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja proyek ($\beta = 0,418$, $p < 0,001$). Selain itu, Kualitas Hubungan Rekan Kerja (CwRQ) memperkuat hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja proyek ($\beta = 0,382$, $p < 0,001$), sekaligus memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja proyek ($\beta = 0,359$, $p < 0,001$).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan rekan kerja memiliki peran penting secara teoritis dalam membentuk *work life balance* yang baik, namun dalam konteks penelitian ini tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara *work life balance* dengan kinerja karyawan. Dukungan rekan kerja memang penting, tetapi efeknya tidak akan maksimal jika sistem kerja dan pembagian waktu tidak diatur dengan baik.

Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti yang kemungkinan lebih dominan memengaruhi kinerja. Dengan demikian, Perusahaan sebaiknya memperkuat sistem motivasi dan penghargaan, meningkatkan gaya kepemimpinan yang suportif, serta menciptakan budaya kerja yang kondusif dan kolaboratif. Selain itu, program pengembangan keterampilan dan pelatihan secara berkelanjutan juga perlu dioptimalkan agar karyawan memiliki kompetensi yang memadai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

2. Hubungan Kinerja Karyawan dengan *Work Life Balance*

Berdasarkan Tabel 5.9, terlihat bahwa karyawan dengan kinerja baik memiliki distribusi yang sama antara *work life balance* baik dan kurang (masing-masing 50%). Hal serupa juga ditemukan pada karyawan dengan kinerja kurang, di mana persentase *work life balance* baik maupun kurang sama besar (39,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak menunjukkan kecenderungan yang dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga kemungkinan terdapat faktor lain yang turut memengaruhi pencapaian kinerja.

Menurut teori Herzberg, *work-life balance* bertindak sebagai motivator yang memberikan dorongan intrinsik kepada karyawan, melampaui sekadar pemenuhan kebutuhan dasar. Ketika karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

mereka cenderung lebih bahagia, lebih energik, dan mampu bekerja dengan lebih produktif. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal Dinda Triana, et al (2025).

Berdasarkan hasil uji Chi-square diperoleh nilai $p = 0,923$ yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan *work life balance* pada karyawan bagian produksi di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh secara langsung terhadap tinggi atau rendahnya kinerja yang ditampilkan. Artinya, baik karyawan dengan *work life balance* yang baik maupun kurang, dapat menunjukkan kinerja yang sama.

Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden atau sekitar 60% menjawab “sering” atau “sangat sering” pada pertanyaan seperti “saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun sedang lelah” dan “saya bekerja sesuai target yang ditentukan perusahaan”. Dan sekitar 55% mengaku kadang-kadang sulit fokus pada tugas ketika berada dibawah tekanan. Ini menggambarkan bahwa meskipun *work life balance* mereka rendah,

mereka tetap berusaha menunjukkan performa yang baik karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kondisi dilapangan juga mendukung hasil ini. Karyawan bagian produksi di PT.Industri Kapal Indonesia Kota Makassar memiliki etos kerja tinggi dan sudah terbiasa bekerja dibawah tekanan. Mereka tetap bekerja maksimal meski dalam keadaan lelah atau kurang waktu istirahat. Beberapa diantara mereka bahkan merasa “tidak enak” jika tidak mencapai target harian. Dan karena kinerja dibagian produksi lebih dipengaruhi oleh target kerja, sistem penghargaan dan pengawasan atasan bukan dari tingkat keseimbangan hidup mereka. Jadi, walaupun keseimbangan hidupnya terganggu, mereka masih bisa mempertahankan produktivitas.

Menurut (Hasibuan,2019), kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keseimbangan hidup tetapi juga oleh motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Work life balance memang dapat berpengaruh terhadap semangat dan kepuasan kerja tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja. Artinya, seseorang bisa tetap memiliki kinerja baik meskipun keseimbangan hidupnya kurang, asalkan ia memiliki motivasi dan dukungan sistem kerja yang kuat. Hal ini sesuai dengan kondisi di PT.Industri Kapal Indonesia Kota Makassar dimana budaya kerja keras dan tanggung jawab tinggi sudah tertanam kuat.

Namun, dalam jangka panjang ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi bisa menimbulkan dampak negatif seperti kelelahan kronis dan penurunan semangat. Penelitian (Rachman et al., 2021) menyebutkan bahwa meskipun karyawan dapat mempertahankan kinerja untuk sementara, tekanan berlebih yang terus menerus dapat mengurangi motivasi dan meningkatkan *turnover intention*.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Agustim et al., 2025.) yang berjudul Hubungan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan pada “Koperasi Setia Budi Wanita Malang” yang menyatakan bahwa Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kinerja karyawan di Koperasi Setia Budi Wanita Malang, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien korelasi 0,847 (84,7%).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara teoritis *work life balance* dipandang sebagai faktor penting yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, temuan dalam penelitian ini tidak memberikan bukti yang konsisten mengenai pengaruh dominannya terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada aspek lain yang lebih berpengaruh, seperti pemberian motivasi kerja yang kuat, sistem penghargaan yang adil dan transparan, pengawasan serta kepemimpinan yang efektif, dan peningkatan kompetensi melalui

pelatihan. Selain itu, manajemen juga perlu menetapkan target kerja yang jelas serta menyediakan mekanisme evaluasi kinerja yang objektif agar karyawan terdorong untuk mencapai standar produktivitas yang lebih tinggi.