

SKRIPSI
FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT INDUSTRI KAPAL
INDONESIA KOTA MAKASSAR TAHUN 2025



Oleh

Sulis Fitri Hasanah

141 2021 0008

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar sarjana kesehatan masyarakat**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2025**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Faktor Yang Berhubungan Dengan Work Life Balance Pada
Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia Kota
Makassar Tahun 2025

Sulis Fitri Hasanah

14120210008

Telah diujikan pada tanggal 12 Desember 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji

Ketua : Dr. Yulianti, ST., M.Kes.

Anggota : Dra. Nurbaeti., M.Kes

Anggota : Dr. Alfina Baharuddin, SKM., M.Kes.

Anggota : Nurul Ulfah Mutthalib, SKM., M.Kes.

Makassar, 4 Maret 2026
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Dekan,



Prof. Dr. Suharni, S.Pd., M.Kes.

FKM UMI

PERSETUJUAN

Skripsi ini akan dipertahankan dihadapan tim penguji ujian skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

Makassar, 04 Desember 2025

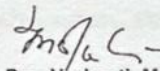
Tim Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Yulianti, ST., M.Kes



Dra. Nurbaeti, M.Kes

Diketahui,
Wakil Dekan I



Dr. Sundari, S.ST., M.PH

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penyusun skripsi ini dengan judul Faktor Yang Berhubungan Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2025 dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia. Teriringi salam dan shalawat semoga tercurahkan kepada teladan dan junjungan kita Rasulullah Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang senantiasa istiqamah mengikuti jalan dakwahnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati. Penulis mengucapkan Terima Kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Syamsir dan Ibunda Zulfiani Syarif. Dan juga kepada Ayah Sambung Saya Musliadi. Tak ada kata yang cukup untuk menggambarkan betapa besarnya cinta dan pengorbanan yang telah kalian berikan. Setiap langkah yang penulis jalani adalah berkat doa-doa yang tak pernah putus, semangat yang kalian tanamkan, dan kasih sayang yang tiada batas. Terima kasih, Bapak dan Mama. Skripsi ini, adalah persembahan kecil dari anakmu, sebagai ungkapan syukur atas cinta yang tak terhingga. Serta penulis juga ucapkan terima

kasih kepada adik-adik kandung penulis Virda Nabila dan Zhagita Nurfadillah terima kasih atas kehangatan dan kebahagiaan keluarga yang tak ternilai dan tidak dapat tergantikan. Terima kasih yang tak terhingga kepada keluarga besar penulis atas dukungan dan doa yang telah diberikan, yang senantiasa menjadi kekuatan dalam setiap langkah perjalanan ini.

Dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Masrurah Mokhtar, MA selaku ketua yayasan wakaf
2. Bapak Prof. Dr. H. Sufirman Rahman, SH., M.H selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia.
3. Ibu Prof. Dr. Suharni, S.Pd., M.Kes selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
4. Ibu Dr. Sundari, S.ST, M.PH selaku Dekan I, Bapak Dr. Muhammad Ikhtiar, SKM., M.Kes selaku wakil Dekan II, Bapak Dr. Andi Surahman Batara, SKM., M.Kes selaku wakil Dekan III, dan Bapak Dr. dr. H. M. Khidri Alwi, M.Kes., M.Ag selaku wakil Dekan IV Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
5. Bapak Mansur Sididi, SKM., M.Kes selaku ketua program studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia dan Ibu Ayu

Puspitasari, S.KM, M.Kes selaku sekretaris program studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia serta selaku Pembimbing Akademik.

6. Ibu Dr. Yuliati,ST.,M.Kes selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Nurbaeti,M.Kes selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, kritik, saran, motivasi dan waktu pada peneliti dalam penyusunan Skripsi.
7. Ibu Dr. Alfina Baharuddin, SKM., M.Kes selaku Penguji I dan Ibu Nurul Ulfa Muthalib, SKM., M.Kes selaku Penguji II yang telah meluangkan waktunya guna memberikan masukan dan petunjuk menuju kesempurnaan untuk menyusun Skripsi.
8. Seluruh dosen Universitas Muslim Indonesia yang telah bersedia mengajar dan membimbing penulis selama menjalani studi di kampus Universitas Muslim Indonesia dan seluruh Staf Akademik Kesehatan Masyarakat yang banyak membantu selama ini.
9. Terima kasih sebesar-besarnya kepada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar dan juga seluruh staf yang telah memberikan izin selama penelitian berlangsung.
10. Kepada sahabat saya tercinta Sinta Puspita Sari selaku sahabat saya dan teman kos di dunia perkuliahan yang telah kebersamaian, mendukung, memberikan semangat dalam suka maupun duka, terima kasih untuk kenangan indah dan tak terlupakan yang kita lalui sedih maupun senang selama menempuh pendidikan dan

selalu merangkul satu sama lain. Semoga persahabatan kita tetap selamanya walaupun kita dikota masing-masing. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan yang penuh makna ini

11. Kepada para wanita hebat dan tangguh Sinta Puspita Sari, Wirawati, Vera Yuniar Dan Erli Ardelia Alfita sahabat saya sedari maba sampai sekarang. Kalian adalah bagian terpenting dalam semua hal yang penulis lalui baik itu senang maupun sedih. Terima kasih sudah menjadi penyemangat dikota perantauan ini, tempat bercerita, tempat berkeluh kesah dan bersedia menjadi rumah kedua untuk penulis. Terima kasih telah menjadi support system untuk penulis terus begini hingga akhir. Saling menjadi obat satu sama lain

12. Kepada seseorang yang tak kalah pentingnya kehadirannya, Aldi Sanjaya. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini baik tenaga, waktu, pemikiran dan materi kepada penulis. Telah menjadi rumah, pendamping segala hal, yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan. Mendengar keluh kesah dan selalu memberi semangat untuk penulis pantang menyerah. Semoga segala ketulusan dan kebaikanmu kembali padamu dalam bentuk kebahagiaan yang tak terduga.

13. Terimakasih untuk sahabat tercinta dan seperjuangan saya andi yuni, khaerunmawar, syahla, dan rana, bersama kalian penulis

melewati berbagai pengalaman berharga selama ini berbagi tawa dan lelah ditengah kesibukan masing-masing. Kenangan itu tidak hanya tertinggal sebagai masa lalu, tetapi juga hidup hingga kini saat kita sama-sama berjuang menyusun skripsi. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup yang penuh makna ini. Semoga kebersamaan ini kita terus terjaga hingga masing-masing dari kita meraih impian

14. Terima kasih untuk sahabat tercinta saya Andi Yuni Nuranizah yang telah memeberikan semangat dan support kepada penulis, selalu ada ketika penulis sedang lelah dengan penulisan skripsi ini

15. Terakhir, saya berterima kasih kepada satu sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi dengan impian besar. Terima kasih kepada peneliti skripsi ini yaitu diriku sendiri, Sulis Fitri Hasanah, anak perempuan pertama dan harapan orangtuanya. Terima kasih telah hadir didunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan semesta hadirkan. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kamu ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tidak dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan lelah. Untuk tetap berusaha, berbahagialah

dimanapun dirimu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dimanapun dirimu sebagai sosok yang bermanfaat untuk dirimu sendiri maupun orang lain. Aku berdoa semoga langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab. Aamiin. *God thank you for being me independent women. i know there are more great ones but i'm proud of this achievement.*

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya dan masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan ilmu pengetahuan kepada pembaca. Amin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 02 Oktober 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISTILAH	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat penelitian	12
BAB II TINJUAN PUSTAKA	14
A. <i>Work-Life Balance</i> (WLB)	14
B. Tinjauan Umum Variabel Penelitian	24
C. Tabel Sintesa	39
D. Kerangka Teori	43
BAB III KERANGKA KONSEP	44
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti	44
B. Kerangka Konsep	46
C. Hipotesis Penelitian	49
D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	50
BAB IV METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian	56
B. Populasi dan Sampel Penelitian	57
C. Sumber Data	59
D. Pengolahan Data	60

E. Analisis Data	62
F. Penyajian Data	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
B. Hasil Penelitian	65
C. Pembahasan	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
Lampiran.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1	Distribusi Responden Berdasarkan Usia Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)	63
Tabel 5. 2	Distribusi Responden Berdasarkan <i>Work Life Balance</i> Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)	63
Tabel 5. 3	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)	63
Tabel 5. 4	Distribusi Responden Berdasarkan <i>Burnout</i> Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)	64
Tabel 5. 5	Distribusi Responden Berdasarkan Dukungan Rekan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)	64
Tabel 5. 6	Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)	65
Tabel 5. 7	Hubungan Beban Kerja dengan <i>Work Life Balance</i> Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar	66
Tabel 5. 8	Hubungan <i>Burnout</i> dengan <i>Work Life Balance</i> Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar	67
Tabel 5. 9	Hubunga Dukungan Rekan Kerja dengan <i>Work Life Balance</i> Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar	68
Tabel 5. 10	Hubungan Kinerja Karyawan dengan <i>Work Life Balance</i> Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar	69

DAFTAR SINGKATAN

OECD	<i>Organisation for Economic Co-Operation and Development</i>
WLB	<i>Work Life Balance</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>
PLS	<i>Partial Least Squares</i>

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori.....	40
Gambar 3.1	Kerangka Konsep penelitian.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Pembimbing
Lampiran 2	Surat Izin Pengambilan Data Awal FKM UMI
Lampiran 3	Surat Balasan Izin Pengambilan Data Awal dari PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar
Lampiran 4	Surat Permohonan Izin Penelitian dari FKM UMI
Lampiran 5	Surat Balasan Izin Penelitian dari PT. Indsutri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar
Lampiran 6	Surat Keaslian Data
Lampiran 7	Letter of Acce Plant (LoA)
Lampiran 8	Surat Keterangan Jurnal
Lampiran 9	Surat Keterangan Plagiasi
Lampiran 10	Kuesioner Penelitian
Lampiran 11	Master Tabel
Lampiran 12	Hasil Pengolahan Data Penelitian
Lampiran 13	Dokumentasi Kegiatan
Lampiran 14	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 15	Riwayat Hidup Penulis

DAFTAR ISTILAH

<i>Overtime</i>	: Lembur
<i>Burnout</i>	: Kejenuhan
<i>Turnover.</i>	: Karyawan Berhenti (Resign)
<i>Time blocking</i> Waktu	: Metode Manajemen
<i>Physical Exhaustion</i>	: Kelelahan Psikolog
<i>Emotional Exhaustion</i>	: Kelelahan Emosional
<i>Feeling of low personal accomplishment</i>	: Penghargaan Diri Rendah
<i>Depersonalization</i>	: Sikap Sinis

RINGKASAN

Universitas Muslim Indonesia
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Program Studi Kesehatan Masyarakat
Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Skripsi, Oktober 2025

Sulis Fitri Hasanah

14120210008

“Faktor yang Berhubungan Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2025”

(xvi + 128 Halaman+ 10 Tabel+ 15 Lampiran)

Work-life balance merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan Work-Life Balance (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Penelitian dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi yang diteliti berjumlah 118 orang. Dengan jumlah sampel sebanyak 118 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis dengan uji univariat dan bivariat dengan menggunakan *chi-square*.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berhubungan signifikan dengan *work life balance* ($p=0,014$), dan ada hubungan signifikan variabel burnout dengan *work life balance* ($p=0,000$), sedangkan variabel dukungan rekan kerja tidak terdapat hubungan signifikan dengan *work life balance* ($p=0,923$) dan tidak terdapat hubungan variabel kinerja karyawan dengan *work life balance* ($p=0,923$).

Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan burnout dengan *work life balance* sedangkan variabel dukungan rekan kerja dan kinerja karyawan tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan *work life balance*. Disarankan karyawan untuk mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara disiplin untuk menghindari kelelahan berlebihan, melakukan olahraga dan menjaga komunikasi dengan keluarga maupun rekan kerja, sedangkan bagi pihak manajemen dan perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja, menyediakan program pencegahan burnout dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

Daftar Pustaka : 54 (2017-2024)

Kata Kunci : Work Liife Balance, Beban Kerja, Burnout, Dukungan Rekan Kerja, Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam dunia kerja saat ini, kehidupan pekerjaan dan pribadi menghadapi berbagai tantangan, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta kemajuan teknologi yang membuat karyawan terus terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja. Hal ini menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur. Akibatnya, banyak karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu, yang dapat berdampak pada kesejahteraan fisik maupun mental. Ketidakseimbangan ini sering kali memicu stres, kelelahan, serta penurunan kinerja di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak buruk pada *Work-Life Balance* (WLB) karyawan (Hong et al., 2024).

Menurut *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD), mencatat bahwa pekerja penuh waktu di negara-negara anggotanya rata-rata menghabiskan 63% dari hari mereka, atau sekitar 15 jam, untuk perawatan pribadi (seperti makan dan tidur) dan waktu luang (seperti bersosialisasi dengan teman dan keluarga, hobi, permainan, penggunaan komputer, dan menonton televisi). Menurut Survei global oleh Randstad pada tahun 2025, menemukan bahwa 83% dari 26.000 pekerja di 35 negara memprioritaskan *Work-Life Balance*, melebihi faktor seperti gaji dan

keamanan kerja. Sementara itu di Indonesia, sebagian besar karyawan khususnya perawat (63,4%) mengalami beban kerja berat, dan 56,1% di antaranya memiliki tingkat *Work-Life Balance* yang sedang (Wanda Aprilyasari et al., 2024).

Work-Life Balance merupakan kondisi di mana seorang karyawan dapat mengatur waktu, peran, dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan, dan aktivitas sosial, sehingga keduanya dapat berjalan seimbang dan harmonis.(Pratiwi & Silvianita, 2020)

Keberhasilan suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas karyawannya. Karyawan yang berkualitas adalah mereka yang mampu mencapai target dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan sistem penilaian kinerja yang efektif. Penilaian kinerja karyawan adalah proses mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian ini dilakukan secara berkala untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki (Widyaningrum, 2020).

Menurut (Widyaningrum, 2020), hasil kerja karyawan dapat berkembang jika ada beberapa elemen yang mendukung, salah satunya adalah kesehatan fisik dan emosional karyawan. Semakin sehat karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. (Rachman et al., 2021) juga mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan alat ukur keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan

meningkatkan nilai perusahaan. Penilaian kinerja yang efektif dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. (Rani & Mayasari, 2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan harus berfokus pada hasil kerja, bukan aktivitas dan perilaku kerja. Penilaian yang efektif harus objektif, memiliki standar yang jelas, dan memberikan umpan balik tentang apa yang telah dicapai. (Evita et al., 2019) menambahkan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi persyaratan dan membantu mereka mengatur tingkat kinerja mereka sendiri. (Saputra & Rahmat, 2024)

Menurut studi yang dilakukan oleh *World Health Organization* (WHO) pada 2019, depresi dan kecemasan mengakibatkan kerugian produktivitas senilai US\$1 triliun secara global.

Seiring dengan perkembangan suatu organisasi, berbagai upaya dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Profesionalisme menjadi faktor penting dalam menjalankan pekerjaan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi tuntutan profesionalisme, semakin besar pula tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan tersebut dapat berasal dari lingkungan kerja dan berpotensi menimbulkan stres kerja (Hestya Psikologi & Prabandini Mulyana Psikologi, 2021).

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental di tempat kerja termasuk lingkungan kerja yang penuh tekanan, beban kerja yang berat, konflik antar pribadi, dukungan dari rekan kerja

atau manajemen, serta hubungan antara karir dan kehidupan pribadi. Beberapa contoh umum masalah kesehatan mental yang banyak dijumpai di tempat kerja adalah depresi, kecemasan, dan kelelahan emosional. Karyawan mungkin merasa tertekan dan tidak mampu merespons kebutuhan mendesak saat bekerja .

Selain itu, perasaan tidak dimaafkan atau diabaikan oleh atasan dan dapat berpengaruh negatif terhadap kesehatan mental individu di lingkungan kerja. Kesehatan mental merupakan aspek yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Dalam menghadapi berbagai tantangan dan situasi yang mungkin tidak sesuai dengan harapan, memiliki kesehatan mental yang baik menjadi hal yang krusial. Hal ini juga diterapkan pada karyawan yang bekerja di bawah perusahaan tersebut. Pekerja perlu mampu menanggapi berbagai situasi yang terjadi di tempat kerja dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi *Work-Life Balance*. Berdasarkan penelitian (Nurwahyuni, 2019) mengenai hubungan antara beban kerja dengan *Work-Life Balance* pada karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V, Untuk karyawan belum menikah maupun yang sudah menikah, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,528 dengan t-statistik 6,158. Sementara itu, bagi karyawan yang sudah menikah saja, nilai koefisien yang dihasilkan adalah -0,538 dengan t-statistik 6,422. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *work-*

life balance. Dengan kata lain, semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat work-life balance yang mereka alami. Sebaliknya, semakin besar beban kerja yang diberikan, semakin rendah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan.

Keadaan seperti burnout dan juga work life balance ini sendiri sangatlah berhubungan dalam dunia pekerjaan yang mengakibatkan muncul beberapa kondisi atau aspek negative dan juga positif. Salah satu aspek yang bisa membuat kondisi suatu perusahaan senantiasa normal ialah dari produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Produktivitas ialah kemampuan dari suatu individu yang sanggup menuntaskan tugas-tugasnya secara maksimal. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan yaitu, tekanan yang dihadapi perusahaan dapat disebabkan oleh kerja paksa karyawan yang terus menerus, yang menyebabkan karyawan mengalami tekanan atau frustrasi yang dapat mengakibatkan pekerjaannya terhambat. (Galis & Puspitadewi, 2022)

Dapat dilihat bahwa hal seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan seperti ini membuat karyawan mengalami kehilangan konsentrasi dan membuat mereka terpaksa membuat keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka dan hal itu juga pastinya akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu sendiri yaitu tekanan

yang dihadapi karyawan akibat tuntutan yang berlebihan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan merasa frustrasi dan mengalami tekanan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan kehidupan kerja dengan burnout semakin tinggi tingkat keseimbangan kerja maka semakin rendah pula tingkat burnout pada karyawan begitupun sebaliknya.(Junaidin et al., 2019)

Work life balance ini sangatlah perlu diperhatikan. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara waktu bekerja dan peran pegawai dalam kehidupan sehari-hari maka akan sangat dimungkinkan dapat mengganggu kinerja pegawai dan berujung penurunan kualitas kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Ketidakseimbangan tersebut apabila tidak segera diatasi bisa jadi menyebabkan hal yang tidak diinginkan oleh pribadi pegawai ataupun organisasi. Karena waktu dan hal lain yang dikorbankan untuk bekerja berlebih, maka pegawai beresiko mengalami work overload.(Nurshoimah et al., 2023)

Sejumlah penelitian mutakhir menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan pendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti keluarga, dan opsi kerja jarak jauh, mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat burnout.

Adapun Leats dan Stolar dalam (Pangemanan, 2017) mengartikan burnout sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan,

dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karyawan mengalami kelelahan fisik, emosi dan berkurangnya prestasi personal yang berakibat turunnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ismawardi, 2019) menunjukan burnout berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan (Pangemanan, 2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tetapi hasilnya tidak signifikan. (Arumningtyas & Trisafidaningsih, 2021)

Berdasarkan penelitian (Attiq et al., 2017) dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada 251 responden (133 pria dan 118 wanita) yang bekerja di LSM, perbankan, dan telekomunikasi, ditemukan bahwa Karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja (misalnya kerja sama tim, komunikasi yang baik, dan saling membantu) cenderung lebih puas dalam pekerjaannya. Serta, dukungan rekan kerja juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mengurangi konflik di tempat kerja.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* di Indonesia sebelumnya pernah dilakukan oleh Pratiwi dan Silvanita (2020) pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis faktor. Sebelumnya Firmansyah (2016) juga melakukan penelitian dengan menggunakan

analisis faktor untuk melihat perbandingan antara faktor-faktor *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja dengan mahasiswa yang tidak bekerja. Yunita (2018) melakukan penelitian terkait faktor *work-life balance* namun lebih berfokus pada faktor situasional pekerjaan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aprilinda, Susyana, Fauziah, Anisa dan Buana (2020) dengan menggunakan metode literature review terkait *work-life balance* di pendidikan tinggi. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia, peneliti belum menemukan penelitian yang menggunakan metode literature review untuk mengkaji terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengkaji tentang faktor-faktor *work-life balance* dengan menggunakan metode literature review. (Wulansari, 2023)

Dampak dari ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya terbatas pada kesehatan mental, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami *work-life balance* yang buruk cenderung lebih mudah mengalami stres, kelelahan, dan kesulitan berkonsentrasi, yang dapat menurunkan performa dalam menyelesaikan tugas. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan penurunan efisiensi kerja dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work-Life Balance*) menjadi

sangat penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

PT Industri Kapal Indonesia (Persero) atau PT IKI adalah perusahaan galangan kapal milik negara yang berbasis di Makassar, Sulawesi Selatan. Didirikan pada 29 Oktober 1977, PT IKI merupakan galangan kapal terbesar di Indonesia timur dengan fasilitas utama di Makassar dan Bitung, Sulawesi Utara. Perusahaan ini bergerak dalam pembangunan, perbaikan, serta pemeliharaan kapal berbagai jenis, termasuk kapal niaga, kapal patroli, dan kapal perikanan. Sebagai bagian dari upaya peningkatan daya saing, PT IKI terus mengembangkan teknologi perkapalan dan memperkuat kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk BUMN dan perusahaan swasta.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan bagian produksi pada PT. Industri Kapal Indonesia Kota Makassar mengenai fenomena *work life balance* yaitu karyawan sulit membuat batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu dengan keluarga. Fenomena ini sendiri tentunya akan mengakibatkan karyawan tidak bisa menentukan prioritasnya dikarenakan sulit membuat batasan antara waktu kerja dan juga waktu bersama keluarga. Sehingga karyawan lebih memutuskan untuk memberikan waktunya lebih banyak untuk bekerja dan sedikit waktu untuk keluarga, ketidakseimbangan ini tentunya akan berdampak pada kondisi fisik dan juga psikis karyawan, dikarenakan waktunya banyak dipakai untuk

bekerja sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan, kualitas kerja menjadi tidak baik, menciptakan beberapa kesalahan, kurangnya ketelitian, dan kreativitas yang terbatas dalam memecahkan suatu permasalahan. Keadaan ini juga biasa dimulai dengan kemunculan stress saat bekerja yang berkepanjangan karena adanya beban kerja yang berat , pada saat ini karyawan tentunya harus ekstra dalam bekerja karena tuntutan perusahaan yang mengharuskan karyawan terus-terusan memikirkan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada 10 karyawan PT.Industri Kapal Indonesia diperoleh skor sebesar 70% untuk aspek beban kerja dan dapat dikategorikan sebagai beban kerja berat. Untuk aspek burnout diperoleh skor sebesar 75% dan dikategorikan sebagai burnout tinggi. Untuk aspek dukungan rekan kerja diperoleh skor sebesar 76,3% dan dikategorikan sebagai dukungan rekan kerja tinggi. Untuk aspek kinerja karyawan diperoleh skor sebesar 87% menunjukkan kinerja karyawan kurang. Untuk aspek *work life balance* diperoleh skor sebesar 71% dan dikategorikan sebagai *work life balance* kurang.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan Pt Industri Kapal Indonesia Kota Makassar Tahun 2025”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan beban kerja dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar?
2. Apakah ada hubungan burnout dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar?
3. Apakah ada hubungan dukungan rekan kerja dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar?
4. Apakah ada hubungan kinerja karyawan dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor yang berhubungan dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan burnout dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.
- c. Untuk mengetahui hubungan dukungan rekan kerja dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan kinerja karyawan dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan PT Industri Kapal Indonesia untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance*. Dengan demikian, karyawan dapat lebih menyadari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mengambil langkah-langkah

yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan juga sebagai sumber informasi bagi karyawan, mahasiswa, dan peneliti selanjutnya.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga bagi peneliti dalam upaya menambah wawasan ilmu dan pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan *Work-Life Balance* (WLB) pada pekerja pengguna komputer disamping sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM) pada Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia Makassar

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. *Work-Life Balance* (WLB)

Work-life balance merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan (Indra Nurfaizi-Feb, 2022) . Istilah *work-life balance* mengacu pada individu yang menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaan mereka sementara juga menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti keluarga, hobi, dan keterlibatan di masyarakat. Pada intinya *work-life balance* adalah tentang membantu menyeimbangkan tanggung jawab individu untuk bekerja dan untuk kehidupannya.

Work life balance saat ini telah menjadi konsep penting karena waktu yang terbatas, beban kerja yang meningkat, kebalikan dari peran gender, permasalahan etika/moral, biaya kesehatan di masyarakat, masalah ekonomi/sosial dan akhirnya berkaitan dengan kualitas kehidupan-kerja. Perkembangan paradigma tentang kesetaraan gender di tempat kerja, rumah tangga yang memiliki penghasilan ganda, dan keluarga dengan orang tua tunggal membuat individu memiliki waktu yang terbatas untuk berada di rumah (Muliawati, et al 2020).

Kondisi ini membuat individu menghabiskan terlalu banyak waktu di tempat kerja dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas yang disukai sehingga akan menimbulkan stres, kepuasan

hidup menurun, kesehatan yang memburuk, menurunnya angka produktivitas dan kinerja. Oleh karena itu *work life balance* yang terbentuk pada individu terlepas dari atribut kesuksesan, kekayaan, atau kemiskinan seseorang. Setiap individu mampu memiliki jumlah waktu yang sama setiap hari untuk dialokasikan ke pekerjaan, keluarga, dan kegiatan lainnya.

Work-life balance, mungkin bukan istilah yang asing lagi. Ini sering dibahas di berbagai media sosial oleh pekerja atau karyawan. Selain penghasilan yang tinggi, ternyata *Work-life balance* juga menjadi benefit yang dicari-cari oleh pekerja saat ini. Banyaknya pekerja yang sering mengalami burnout akibat lelah bekerja membuat mereka ingin mencapai work-life balance yang baik (Mutaqqin et al., 2023).

Work-life balance sering menjadi bahan pembicaraan oleh karyawan atau pekerja. Emang sebenarnya apa *work-life balance* itu? *Work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang bisa mengatur dan membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Intinya, bisa mengatur dan membagi waktu dengan seimbang untuk urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti rekreasi, hobi, keluarga, dan urusan lainnya. Jadi, waktu tidak habis terlalu lama untuk bekerja (Lukmiati et al., 2020).

Lembur atau kerja *overtime* mungkin bukanlah sesuatu yang asing. 8 jam sehari di depan laptop masih kurang untuk mengerjakan load pekerjaan yang sepertinya tidak ada habisnya. Karena terlalu banyak

bekerja, energi juga habis untuk bekerja. Sehingga saat pekerjaan sudah selesai, yang diinginkan hanyalah beristirahat, tidak sempat melakukan aktivitas yang disukai atau berkumpul dengan orang-orang terdekat karena kelelahan (Sanfilippo, Marisa, 2021).

Konflik *work-life balance* yang tinggi pada karyawan membuat karyawan kurang terlibat dalam pekerjaannya dan cenderung lebih berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan karyawan yang lainnya serta akan mempengaruhi kepuasan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, kesejahteraan karyawan, komitmen terhadap organisasi, produktivitas dan stres kerja serta meningkatkan absensi dan *turnover* karyawan mendapatkan hasil *bahwa Personal Life Interference With Work* (PLIW) merupakan prediktor utama dari dimensi *work-life balance* terhadap komitmen berorganisasi pegawai perempuan. Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan pada pegawai perempuan yang akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi ke perusahaan.

Dalam konteks karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar, *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, kepuasan kerja karyawan, dukungan rekan kerja, stres kerja, dan keselamatan kerja. Beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang dapat mengurangi waktu pribadi, sementara stres kerja yang berlebihan juga berkontribusi pada ketidakseimbangan tersebut. Sebaliknya, dukungan sosial dari rekan kerja serta lingkungan kerja

yang aman dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana kelima variabel ini saling berkaitan dan memengaruhi work-life balance pada karyawan di PT Industri Kapal Indonesia tahun 2025.

Work-Life Balance berhubungan dengan adanya kesesuaian antara waktu dan usaha dalam bekerja dan menjalani berbagai aktivitas diluar pekerjaan untuk mencapai kehidupan yang harmonis. Definisi tersebut masih cukup luas, sehingga memberikan definisi *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan (Riki Sulistio et al., 2024).

Berdasarkan penjelasan dan definisi *work-life balance* tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan komponen waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, olahraga dan volunteerism. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work-life balance*, yaitu: (Wicaksana et al., 2020)

1. *Work Interference With Personal Life* Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference With Work* Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja .

3. *Personal Life Enhancement Of Work* Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement Of Personal Life* Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Kenapa *work-life balance* dianggap penting dan banyak pekerja yang ingin meraihnya? Berikut beberapa alasannya:

a. Mengurangi stres dan *burnout*

Stress adalah masalah kesehatan yang paling sering dialami oleh pekerja. Jika dibiarkan, kamu bisa mengalami *burnout* atau kelelahan terus-menerus. Hal ini tentu bisa menurunkan produktivitas kamu. Dengan menjaga *work-life*

balance, maka tingkat stress ini bisa berkurang. Hal ini karena kamu nggak bekerja dengan waktu yang terlalu panjang dan masih punya waktu untuk melakukan hal lain yang menyenangkan dan bisa mengurangi stress.

b. Lebih sehat secara fisik dan mental

Punya kehidupan kerja dan pribadi yang seimbang bisa membuat hidup lebih sehat secara fisik dan mental. Memiliki cukup waktu untuk bekerja dengan baik, dan masih berolahraga, nonton, *quality time* bersama keluarga, main game, atau melakukan hal-hal menyenangkan di luar pekerjaan bisa membuat hidup lebih bahagia dan sehat.

c. Meningkatkan produktivitas kerja

Dilansir dari *the happiness index.com*, *work-life balance* bisa meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kondisi tubuh yang sehat dan bahagia, bekerja bisa dilakukan dengan lebih fokus, kreatif, dan menunjukkan performa yang baik. Dengan kesehatan yang baik, bekerja bisa dilakukan dengan produktif.

d. Hubungan sosial menjadi lebih baik

Memiliki *work-life balance*, berarti memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan orang-orang tersayang. Bisa *quality time* bersama keluarga, saudara, kekasih, atau teman-teman. Menurut *Psychology Today*, bersosialisasi bisa membuat hidup

jadi lebih bahagia dan meningkatkan hubungan sosial menjadi lebih baik.

Mencapai *work-life balance* adalah cita-cita banyak pekerja. Berikut adalah beberapa cara yang bisa kamu coba untuk meraihnya. Untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, harus pandai membagi waktu dan energi untuk keduanya, dengan menuliskan to-do list setiap harinya dan mengatur kembali jam kerja. Pastikan tidak terlalu sering bekerja overtime agar bisa menyelesaikan hal lain di luar pekerjaan. Selain menyusun to-do list harian, bisa juga dengan melakukan *time blocking* untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dan tidak multitasking. Lakukan pekerjaan satu persatu agar hasilnya maksimal. Tolak hal atau pekerjaan yang kurang penting, pekerjaan tambahan kadang suka muncul tiba-tiba. Misalnya, muncul menjelang jam pulang kerja atau di hari jumat padahal besoknya *weekend*. Cukup terima yang sekiranya penting dan mendesak saja. Apalagi kalau load pekerjaan masih banyak yang belum selesai. Tolak dengan sopan dengan alasan yang jelas, seperti “Boleh, tapi karena load kerjaan saya masih banyak, project B nggak bisa aku handle, ya?” atau alasan lainnya. Atur prioritas pekerjaan agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, atur prioritas pekerjaan menggunakan *Matriks Eisenhower*. Matriks ini membagi prioritas pekerjaan menjadi 4 seperti berikut:

1. Pekerjaan penting-mendesak, adalah pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan hari ini.
2. Pekerjaan penting-tidak mendesak, pekerjaan yang bisa dijadwalkan waktu untuk mengerjakannya setelah pekerjaan penting-mendesak selesai.
3. Pekerjaan tidak penting-mendesak, jika sifatnya mendesak namun tidak terlalu penting, bisa didelegasikan kepada rekan kerja yang lain.
4. Pekerjaan tidak penting-tidak mendesak, hapus jenis pekerjaan ini dari daftar prioritas pekerjaan dan tidak perlu melakukannya.

Dengan menyusun prioritas pekerjaan jadi tahu mana pekerjaan yang harus didahulukan, mana yang bisa didelegasikan, dan mana yang tidak perlu dikerjakan. Waktu dan energi bisa digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang esensial saja. Hindari hal-hal yang mendistraksi saat bekerja. Selain manajemen waktu dan menyusun prioritas kerja, juga perlu dihindari hal-hal yang bisa mendistraksi atau mengganggu fokus. Jika tidak sepenuhnya fokus pada pekerjaan, maka tugas tersebut juga akan semakin lama selesai dan bisa berujung lembur.

Untuk membantu fokus bekerja, bisa coba dengan menggunakan teknik Pomodoro. Ini adalah teknik yang membuat kita fokus dengan interval waktu. Misalnya, fokus bekerja selama 25 menit, lalu istirahat selama 5 menit dan mengulanginya selama 4 babak. Setelah 4 babak,

bisa istirahat lebih lama dari 5 menit. Tidak harus 25 menit dan 5 menit, bisa menggunakan interval waktu yang paling sesuai dengan ritme kerja. Luangkan waktu setelah bekerja untuk diri sendiri atau bersama keluarga. Jika setelah bekerja terlalu lelah untuk beraktivitas berat, bisa gunakan waktu untuk menonton drama/series, membaca buku, minum teh, atau meditasi. Luangkan juga waktu untuk bertemu dengan keluarga atau orang-orang tersayang setelah jam kerja atau di akhir pekan. Hindari membawa pekerjaan ke rumah, selesaikan pekerjaan di kantor, lakukan sesekali jika ada pekerjaan penting dan memang harus segera diselesaikan. Jangan membiasakan diri membawa pekerjaan ke rumah atau bekerja di luar jam kerja agar bisa punya waktu untuk melakukan hal lain di luar pekerjaan. Ketika WFA atau WFH, tutup laptop ketika jam kerja sudah selesai. Jadi, waktu kerja dipakai kerja, waktu santai dipakai bersantai. Komunikasikan jika butuh bantuan, bekerja terlalu lama dengan beban kerja yang menumpuk bisa menyebabkan stress bahkan bisa *burnout*. Semua tidak harus diselesaikan sendiri, bisa minta bantuan kepada rekan kerja agar beban kerjanya bisa dibagi.

Islam mengajarkan manusia untuk mencukupi kebutuhannya dengan kata lain manusia harus bekerja. Oleh karena itu, work-life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan konsep penting dalam kehidupan modern, terutama bagi individu yang menghadapi tekanan pekerjaan dan tanggung jawab

sosial (Laila & Mashuri, 2024) . Dalam perspektif Islam, konsep ini sudah lebih dahulu ditegaskan dalam Al-Qur'an, tepatnya dalam Surah Al-Qashash ayat 77. Allah SWT berfirman:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا

وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S Al-Qasas: 77).

Ayat tersebut mengandung pesan penting tentang keseimbangan hidup, yaitu bahwa seorang Muslim dituntut untuk tidak hanya mengejar akhirat melalui amal dan ibadah, tetapi juga tetap memperhatikan kehidupan dunianya, seperti bekerja, membina keluarga, dan menjalin hubungan sosial. Islam memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan dalam batasan yang dibenarkan syariat (Miftahul Rizky Amalia. 2023).

Dengan demikian, ajaran Islam mendorong umatnya untuk menjalani hidup secara seimbang, tidak hanya fokus pada satu aspek kehidupan saja. Prinsip ini sangat relevan dengan konsep *work-life*

balance yang menekankan pentingnya membagi waktu dan perhatian secara adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tercipta kesejahteraan jasmani maupun rohani. Dalam konteks ini, *work-life balance* bukan hanya menjadi isu modern, tetapi telah menjadi bagian dari nilai-nilai luhur dalam ajaran Islam (Laila & Mashuri. 2024).

B. Tinjauan Umum Variabel Penelitian

1. Beban Kerja

Beban kerja sebagai jumlah tugas yang dialokasikan atau dibutuhkan dari seorang pekerja dalam periode tertentu.(Putri et al., 2024). Kegiatan yang dapat membuat otot dan otak selalu bekerja merupakan termasuk beban kerja, beban kerja yang sesuai dengan tingkat kemampuan karyawannya akan dapat dikerjakan dengan baik dan benar, kualitas kerja yang akan selalu terjaga dan target kerja yang akan selalu tercapai (Lumunon & Sendow, 2019).

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang memerlukan fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi adalah faktor utama yang dijadikan tolak ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan. Beban kerja fisik akan mengakibatkan perubahan fungsi pada alat-alat tubuh yang dapat di deteksi melalui konsumsi oksigen, denyut jantung, peredaran udara paru-paru, temperatur tubuh, konsentrasi asam laktat dalam darah, komposisi kimia dalam darah dan air seni serta penguapan.(Mala et al., 2024)

Beban kerja terbagi menjadi dua yaitu, beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit. Beban kerja yang berlebih menimbulkan tekanan jika seorang karyawan tidak dapat mengelola diri dengan baik, sama halnya jika merasa beban kerja yang terlalu sedikit, karyawan akan merasa kebingungan dan tidak enak hati jika tidak diberi tanggung jawab sesuai dengan upah yang diberikan.

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan fisik, umur dan aktivitas pekerjaan yang dilakukan kemudian berat beban yang diangkat. Jika jumlah energi yang dibutuhkan tidak mencukupi maka akan membuat pekerja menjadi lemas, susah berkonsentrasi, dan otot akan kekurangan energi untuk melakukan kontraksi. Jika otot kehilangan kemampuan untuk menahan beban, maka pekerja tidak akan mampu untuk mengangkat beban tersebut, sehingga beban yang diangkat dapat berisiko untuk terjatuh yang pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.(Amini et al., 2022)

Menurut Permendagri beban kerja adalah besaran dan jumlah pekerjaan yang dibebankan oleh suatu unit organisasi atau suatu jabatan dan merupakan hasil dari perhitungan dari volume kerja dan ketentuan waktu. Koesomowidjojo membagi beban kerja menjadi dua yaitu:(Nurwahyuni, 2019)

- a. Beban kerja kuantitatif adalah jumlah tanggung jawab yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pekerjanya.

b. Beban kerja kualitatif adalah tingkat kesulitan suatu tanggung jawab kerja yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada pekerjanya.

Berdasarkan pemaparan teori dan penjelasan dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran dan jumlah pekerjaan yang dibebankan oleh suatu unit organisasi atau suatu jabatan dan merupakan hasil dari perhitungan dari volume kerja dan ketentuan waktu. Beban kerja juga bersifat kuantitatif dan kualitatif yang keduanya berkaitan dengan diri individu (Wanda Aprilyasari et al., 2024). Aspek beban kerja terbagi menjadi aspek fisik, aspek psikis dan aspek penggunaan waktu.

Beban kerja fisik adalah beban kerja yang timbul saat karyawan menjalankan tanggung jawab kerjanya dengan menggunakan otot atau kegiatan yang memacu tubuh untuk bergerak. Sedangkan, Beban kerja psikis merupakan beban kerja yang menimbulkan aktivitas mental atau psikis ketika karyawan diberikan tanggung jawab kerjanya. Pemanfaatan waktu adalah waktu yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Indikator indikator beban kerja sebagai berikut:

- 1) Waktu kerja
- 2) Jumlah pekerjaan

3) Faktor internal tubuh

4) Eksternal tubuh

Berdasarkan uraian diatas aspek beban kerja meliputi beban kerja fisik, beban kerja psikis dan pemanfaatan waktu, sedangkan indikator beban kerja meliputi kondisi pekerjaan karyawan dalam memahami pekerjaannya, penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai dengan SOP dan ketidakseimbangan antara volume kerja dan waktu yang harus dicapai dalam melaksanakan.

2. Burnout

Menurut *International Labour Organization*(ILO) Setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan kerja. Penelitian tersebut menyatakan dari 58.115 sampel, 32.8% atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan kerja. *World Health Organization* (WHO) mengungkap penyebab utama kematian dan kecacatan di seluruh dunia di tahun 2000-2019 disebutkan penyakit jantung masih menjadi pembunuh nomer 1 di dunia, akan tetapi gangguan psikis berupa perasaan lelah yang berat dan berujung pada depresi masuk sepuluh besar sebagai penyakit pembunuh. (Alwi et al., 2021)

Kelelahan adalah keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja dengan sumber utama yaitu kelelahan visual, kelelahan fisik, kelelahan saraf,

kelelahan akibat lingkungan monoton, serta kelelahan oleh lingkungan kronis sebagai faktor tetap. Kelelahan menjadi faktor yang dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja, hilangnya jam kerja, tingginya biaya pengobatan dan material, serta rendahnya kualitas kerja.(Wardhana et al., 2021)

a. Pengertian Burnout

Burnout menurut Baron dan Greenberg (1990) yaitu Kelelahan fisik (*physical exhaustion*), Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), Kelelahan sikap (*attitudinal exhaustion*), penghargaan diri rendah (*feeling of low personal accomplishment*). Baron dan Greenberg (1990) mengartikan burnout sebagai sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental yang diiringi perasaan rendahnya harga diri atau rendahnya efikasi diri, yang dihasilkan dari intensitas stress yang berkepanjangan. Di mana hal ini tentunya dapat mengakibatkan adanya ketidakmampuan dalam mencapai standar kerja, kurangnya kualitas kerja, kurang teliti, kurang semangat dan kesulitan untuk memecahkan masalah, keadaan ini biasanya dipicu oleh keadaan seperti stress berlebihan karena beban kerja yang terlalu berlebihan, sehingga beberapa hal terjadi seperti kurang fokus, sering merasa Lelah dan tidak nyaman.(Galis & Puspitadewi, 2022)

Menurut Hera et al., (2016) burnout adalah kelelahan akibat seseorang bekerja keras, memiliki perasaan bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak memiliki harapan, kesedihan yang berkepanjangan, merasa malu, memiliki rasa tidak nyaman dan lelah, yang berujung pada peningkatan rasa kesal. Burnout sendiri ditandai dengan penurunan energi yang mengakibatkan seseorang akan merasakan kelelahan sepanjang waktu. Kelelahan tersebut jika dipaksakan untuk melakukan pekerjaan maka akan berujung tidak maksimal. Jika burnout dibiarkan terlalu lama, maka bisa membuat penderitanya kehilangan semangat untuk bekerja bahkan bisa menjadi kehilangan minat untuk berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Burnout dapat disebabkan ketika pegawai mengalami work overload, karena pekerjaan yang berlebihan sehingga menyebabkan burnout. (Nurshoimah et al., 2023)

Burnout banyak terjadi hampir disetiap organisasi dikarenakan kondisi terkait berbagai masalah yang dihadapi, emosional yang tinggi, persaingan antar sesama karyawan , menghindari pekerjaan yang sulit dan lebih memilih mudahnya saja, dan berbagai evaluasi yang dihindari karena dirasa merugikan dan berdampak negatif bagi karyawan.

b. Dimensi-Dimensi Burnout

Burnout terdiri dari tiga dimensi utama:(Syakarofath, 2019)

1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional): Merasa lelah secara emosional, kewalahan, dan tidak mampu memberikan lebih banyak energi secara psikologis.
2. *Depersonalization* (Sikap sinis atau terlepas): Mengembangkan sikap negatif, sinis, atau tidak peduli terhadap klien, rekan kerja, atau pekerjaan itu sendiri.
3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Pribadi): Merasa tidak kompeten, kurang produktif, dan kehilangan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas.

c. Penyebab Burnout

Beberapa penyebab burnout antara lain: (Astuti & Syarifah Has, 2024)

1. Beban kerja berlebihan dan waktu kerja yang tidak seimbang.
2. Kurangnya kontrol atau otonomi dalam pekerjaan.
3. Ketidakjelasan peran, konflik peran, atau ketidakcocokan nilai pribadi dengan nilai organisasi.
4. Kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, seperti dari atasan atau rekan.
5. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang buruk.

d. Dampak Burnout

Beberapa dampak burnout terhadap individu maupun organisasi, antara lain : (Assa, 2022)

1. Mudah emosi
2. Depresi
3. Mudah tersinggung
4. Demotivasi
5. Rendah Diri
6. Bosan dan Tidak berdaya
7. Penurunan kinerja dan produktivitas.
8. Meningkatnya kesalahan kerja dan kecelakaan.
9. Ketidakhadiran (absensi) dan tingkat keluar masuk karyawan (turnover) yang tinggi.
10. Gangguan kesehatan fisik dan mental, seperti insomnia, depresi, dan gangguan kecemasan.

e. Upaya Mengatasi Burnout

Strategi untuk mengatasi burnout, meliputi : (Sihite, 2022)

1. Melibatkan pengaturan batasyang jelas antara waktu kerja dan waktu istirahat, serta memprioritaskan aktivitas di luar pekerjaan yang menyenangkan dan menyegarkan.
2. Mengalokasikan waktu untuk aktivitasrekreasi, berkumpul dengan keluarga dan teman, serta melakukan hobi yang disenangidapat membantu

mengurangi tekanan dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

3. Manajemen stres secara individu: relaksasi, mindfulness, olahraga, dan waktu istirahat yang cukup.
4. Pengembangan organisasi sehat: menciptakan lingkungan kerja yang suportif, fleksibel, dan adil.
5. Pelatihan coping skill dan peningkatan kesadaran akan pentingnya self-care di kalangan karyawan dan manajer.

3. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja mengacu pada bantuan emosional dan instrumental yang diberikan oleh kolega dalam lingkungan kerja. Bantuan ini dapat berupa dukungan emosional (misalnya, empati dan perhatian) maupun dukungan instrumental (misalnya, bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas). Menurut Fass et al. (2000), dukungan rekan kerja dapat memfasilitasi interaksi sosial yang positif dan meningkatkan kesejahteraan individu di tempat kerja . (Muslikah et al., 2022)

Dukungan rekan kerja memiliki peran penting dalam menjaga *work-life balance*, karena dapat memengaruhi kesejahteraan emosional, tingkat stres, dan produktivitas seseorang di tempat kerja. Rekan kerja yang suportif dapat membantu mengurangi stres dengan memberikan dukungan atau saran yang konstruktif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan

nyaman. Selain itu, kolaborasi yang efektif dalam tim memungkinkan penyelesaian tugas dengan lebih efisien, mengurangi beban kerja berlebih, dan memberikan lebih banyak waktu bagi individu untuk kehidupan pribadinya (Prastika N et al., 2023).

Penting juga bagi rekan kerja untuk menghormati batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti tidak menuntut ketersediaan di luar jam kerja, sehingga keseimbangan antara keduanya dapat tetap terjaga. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, di mana rekan kerja memiliki rasa empati dan humor, dapat membantu mengurangi tekanan psikologis dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Budaya perusahaan juga turut memengaruhi keseimbangan ini, karena jika budaya kerja mendukung *work-life balance*, rekan kerja cenderung menerapkan nilai yang sama. Sebaliknya, jika lingkungan kerja menuntut jam kerja panjang tanpa kompromi, tekanan sosial dari rekan kerja dapat mengganggu keseimbangan tersebut (Nurul Zhafirah, 2024). Oleh karena itu, membangun hubungan yang sehat dengan rekan kerja bukan hanya mendukung produktivitas, tetapi juga membantu menjaga keseimbangan kehidupan kerja serta kesehatan mental seseorang.

Dukungan antar rekan kerja berperan penting dalam Meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan (employee

engagement), Mengurangi stres kerja dan risiko burnout, Meningkatkan efektivitas tim dan kolaborasi antar divisi, Meningkatkan motivasi intrinsik melalui rasa kebersamaan dan solidaritas. Dampak dari kurangnya dukungan antar rekan kerja di lingkungan kerja yaitu Meningkatnya isolasi sosial dan konflik interpersonal, Turunnya kesejahteraan psikologis dan meningkatnya stres, Menurunnya semangat dan produktivitas kerja, dan Peningkatan niat untuk resign akibat tidak merasa diterima dalam tim. (Manggaharti & Novianti, 2019)

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017:48) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”. Menurut Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:208) kinerja “adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bernardin dan Russel dalam Yudha (2015:26) Kinerja “adalah *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified*.” (Kamal et al., 2019)

Menurut Hasibuan, (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan atau performance adalah tindakan suatu kelompok dalam organisasi yang secara langsung berkaitan dengan aktivitas hasil kerja dan pencapaian tugas dimana istilah istilah tersebut berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan.(Romdhon & Putro, 2024)

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maulana (2015) konflik merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam suatu organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. (Sujasmin et al., 2021)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja, Dimana lingkungan merupakan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja baik.(Pitaloka et al., 2021)

"Manajemen Sumber Daya Manusia" adalah istilah yang diciptakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Definisi kinerja ini mengacu pada kemampuan seorang pekerja untuk memenuhi kewajibannya baik dari segi kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dan kuantitas yang mereka hasilkan.(Indrianna Meutia et al., 2022)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Jufrizen, 2018). Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan kalanya mengalami

penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. (Astarina, 2018)

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: (Daulay et al., 2019)

1. Kemampuan dan Keterampilan: Kompetensi teknis dan soft skills sangat menentukan hasil kerja.
2. Motivasi: Baik motivasi intrinsik (minat, makna) maupun ekstrinsik (gaji, insentif).
3. Lingkungan Kerja: Termasuk hubungan antar rekan, budaya organisasi, dan dukungan atasan.
4. Keseimbangan Kerja-Hidup (*Work-Life Balance*): Kesehatan mental dan waktu istirahat yang cukup memengaruhi energi dan fokus.
5. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif meningkatkan kinerja tim.
6. Sarana dan Prasarana: Fasilitas kerja yang memadai memungkinkan karyawan bekerja optimal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Armstrong & Taylor (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama berikut ini:

1. Produktivitas: Jumlah atau kualitas output dalam periode tertentu.
2. Efisiensi: Penggunaan waktu dan sumber daya secara optimal.
3. Ketepatan waktu: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat.
4. Disiplin kerja: Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab.
5. Inisiatif dan kreativitas: Usaha dalam menyelesaikan masalah atau memperbaiki proses.
6. Kerja sama tim: Keterlibatan dalam kegiatan kelompok atau kolaborasi lintas divisi.

C.Tabel Sintesa

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
				Dependen	Independen	
1	Januar Watuseke, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2019)	<i>Analisis Pengaruh Burnout dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada PT. Jumbo Swalayan Manado)</i>	Teknik Analisis Jalur	<i>Kepuasan Kerja</i>	Burnout dan Stres Kerja	Burnout berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Albertus James, Sylvia Diana Purba (2017)	Efek Moderasi Dukungan Organisasi dan Mediasi Work-Life Balance pada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap	Analisis jalur, Simple Mediation and Moderation Model	Kepuasan Kerja	Work-Life Balance dan Dukungan Organisasi	Work-Life Balance memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawan.

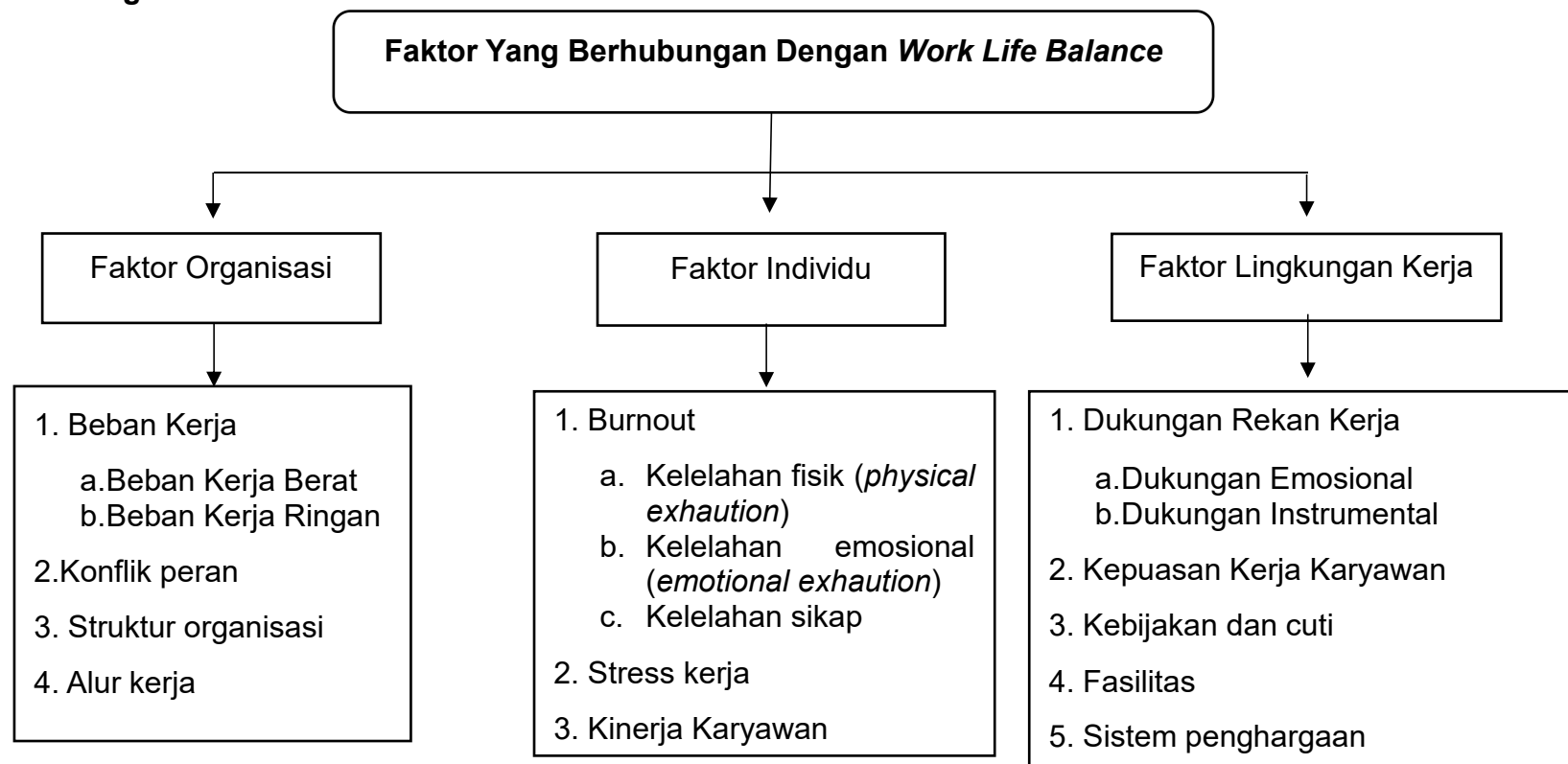
No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
				Dependen	Independen	
		Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Wanita di PT Bank Central Asia, Tbk.)				
3.	Anisah & Fadillah (2021)	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pemerintah	Kuantitatif, Regresi Linier	Kepuasan Kerja	Work-Life Balance	Work-Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4.	Rahmat Hidayat, Siti Aisyah (2021)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Structural Equation Modeling (SEM)	Kepuasan Kerja	Beban Kerja dan Stres Kerja	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
				Dependen	Independen	
5.	Dian Permata Sari, Andi Wijaya (2022)	Work Engagement sebagai Mediator antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja	Analisis Mediasi	Kepuasan Kerja	Work-Life Balance dan Work Engagement	Work engagement menjadi mediator signifikan antara work-life balance dan kepuasan kerja.
6.	Indah Pratiwi, Budi Santoso (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi	Regresi Linear Berganda	Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja dan Motivasi	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan motivasi sebagai variabel mediasi yang signifikan.
7.	Andri Wijaya (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai	<i>Analisis jalur dan uji sobel</i>	Beban kerja (X),kepuasan kerja (Y), dan stress kerja (M)	Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja	Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja, di mana stres kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
				Dependen	Independen	
		Variabel Mediasi				
8.	Siska Rahmawati, Rudi Kurniawan (2018)	Hubungan antara Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention	Analisis Regresi	Turnover Intention	Job Insecurity dan Stres Kerja	Job insecurity dan stres kerja memiliki hubungan positif dengan turnover intention.
9.	Agus Susanto, Dwi Rahayu (2021)	Dampak Workload terhadap Burnout dan Kinerja Karyawan	Structural Equation Modeling (SEM)	Burnout dan Kinerja Karyawan	Workload	Workload berpengaruh signifikan terhadap burnout dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.
10.	Lestari Wulandari, Hendra Wijaya (2023)	Employee Well-being sebagai Mediator antara Work-Life Balance dan Produktivitas Kerja	Analisis Mediasi	Produktivitas Kerja	Work-Life Balance dan Employee Well-being	Employee well-being menjadi mediator yang signifikan antara work-life balance dan produktivitas kerja.

Tabel.2.1

D. Kerangka Teori



Gambar 2.1

Kerangka Teori Modifikasi

Sumber : (Junaidin et al., 2019), (Dian Suwito et al., 2022), (Aisha & Ruslan, 2020), (Thimmapuram et al., 2019), (Veluthan & Valarmathi, 2020), (Wulansari, 2023)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya yang merupakan landasan teoritik di dalam penyusunan kerangka konsep ini maka telah diidentifikasi beberapa variable independen dan variable dependen yang dianggap sebagai faktor yang berhubungan dengan *Work Life Balance*. Berikut adalah uraian dari masing-masing variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Work Life Balance

Work life balance merupakan kondisi ideal dalam kehidupan seseorang, ketika mampu menyeimbangkan antara peran di dunia kerja dengan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar menghadapi berbagai tantangan yang berasal dari lingkungan kerja, termasuk beban kerja, kepuasan kerja karyawan, dukungan rekan kerja, stres kerja, hingga aspek keselamatan kerja. Keseluruhan variabel tersebut diyakini memiliki kontribusi langsung terhadap terciptanya work life balance karyawan.

2. Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada seberapa berat tanggung jawab dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai akan berdampak pada menurunnya kualitas hidup karyawan di luar pekerjaan. Selanjutnya, sistem jam kerja dan lembur yang berlaku, yaitu pukul 07.30–16.30 untuk shift normal dan 16.30–21.00 untuk lembur, menandakan waktu kerja yang cukup panjang sehingga memengaruhi waktu pribadi. Faktor dukungan rekan kerja memainkan peran penting dalam memberikan kenyamanan psikologis, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta mencegah terjadinya konflik interpersonal yang memicu stres.

3. Burnout

Burnout adalah sebuah konsep psikologis yang pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger (1974), yang menggambarkannya sebagai kondisi kelelahan fisik dan emosional yang dialami oleh seseorang akibat tekanan kerja yang tinggi dan berkepanjangan, terutama dalam profesi yang menuntut keterlibatan emosional tinggi.

4. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja mengacu pada bantuan emosional dan instrumental yang diberikan oleh rekan kerja dalam lingkungan kerja. Bantuan ini dapat berupa dukungan emosional (misalnya, empati dan perhatian) maupun dukungan instrumental (misalnya, bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas).

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

Dengan melihat kompleksitas tersebut, maka hubungan antara beban kerja, burnout, dukungan rekan kerja, dan kinerja karyawan terhadap *work life balance* perlu diteliti lebih lanjut dalam satu kerangka berpikir yang sistematis.

Selain itu, karakteristik responden seperti usia (mayoritas 35-40 tahun ke atas), jenis kelamin (laki-laki), lama menjabat (25 tahun ke atas), dan durasi shift (07.30-16.30) juga berkontribusi dalam menggambarkan kondisi umum responden dan pengaruh terhadap kemampuan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Faktor cuaca juga menjadi hambatan kerja yang cukup signifikan dalam konteks ini.

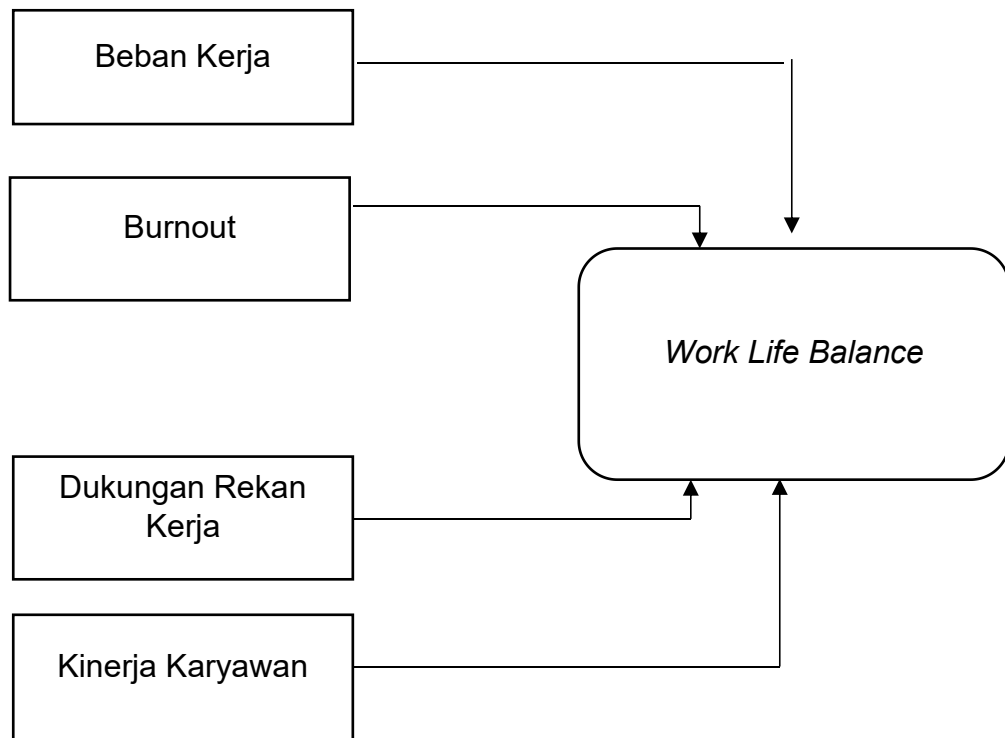
B. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian ini dirancang untuk menggambarkan hubungan antara lima variabel independen yaitu beban kerja, burnout, dukungan rekan kerja, dan kinerja karyawan terhadap variabel

dependen yaitu *work life balance*. Kelima variabel independen diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap *work life balance*. Selain itu, terdapat faktor kontekstual dari karakteristik responden yang turut memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel tersebut.

Faktor-faktor karakteristik responden yang dimaksud meliputi: usia (35–40 tahun ke atas), jenis kelamin (laki-laki), lama menjabat lebih dari 25 tahun, durasi shift dari pukul 07.30 sampai 16.30, jam lembur dari pukul 16.30 sampai 21.00, hambatan kerja seperti cuaca, serta tidak adanya ketidaksesuaian jadwal kerja. Faktor-faktor ini perlu dipertimbangkan karena dapat memengaruhi cara individu merespon tekanan dan tuntutan kerja, serta dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Adapun bentuk visualisasi kerangka konsep dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan

□ : Setiap blok persegi mewakili variabel bebas

□ : Sebagai variabel terkait berada di pusat

→ : Arah Variabel yang akan diteliti secara kuantitatif

C. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (Ho)

- a. Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan PT industri Kapal Indonesia kota Makassar tahun 2025.
- b. Tidak ada hubungan antara burnout dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.
- c. Tidak ada hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.
- d. Tidak ada hubungan antara kinerja karyawan dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.
- b. Terdapat hubungan burnout dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025..
- c. Terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.

- d. Terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.

D. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Beban Kerja

a. Definisi Operasional

Beban kerja dalam penelitian ini adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada pekerja.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan 10 pertanyaan yang terdiri dari 3 tingkat skala, yaitu:

- 1) Skor 3 = Sering/Sangat sering
- 2) Skor 2 = Kadang-kadang
- 3) Skor 1 = Tidak pernah

Jumlah Pertanyaan = 10

Jumlah skor tertinggi = 10×3
= 30 (100%)

Jumlah skor terendah = 10×1
= 10 ($10/30 \times 100\% = 33\%$)

R (*Range*) = $100 - 33\% = 67\%$

K (*Jumlah Kategori*) = 2

I (*Interval*) = R/K
= $67\% / 2$

$$\begin{aligned}
 &= 33,5 \% \\
 \text{Range standar} &= 100\% - 33,5\% \\
 &= 66,5\%
 \end{aligned}$$

b. Kriteria Objektif

- 1) beban kerja ringan apabila skor responden $\leq 66,5\%$
- 2) beban kerja berat apabila skor responden $> 66,5\%$

2. Burnout

a. Definisi Operasional

Burnout dalam penelitian ini adalah suatu kondisi kelelahan emosional, sikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan (depersonalisasi), serta penurunan rasa pencapaian pribadi, yang terjadi akibat stres kerja kronis.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan 10 pertanyaan yang terdiri dari 3 tingkat skala, yaitu:

- 1) Skor 3 = Sering/Sangat sering
- 2) Skor 2 = Kadang-kadang
- 3) Skor 1 = Tidak pernah

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Pertanyaan} &= 10 \\
 \text{Jumlah skor tertinggi} &= 10 \times 3 \\
 &= 30 (100\%) \\
 \text{Jumlah skor terendah} &= 10 \times 1 \\
 &= 10 (10/30 \times 100\% = 33\%)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 R \text{ (Range)} &= 100 - 33\% = 67\% \\
 K \text{ (Jumlah Kategori)} &= 2 \\
 I \text{ (Interval)} &= R/K \\
 &= 67\% / 2 \\
 &= 33,5\% \\
 \text{Range standar} &= 100\% - 33,5\% \\
 &= 66,5\%
 \end{aligned}$$

b. Kriteria Objektif

- 1) Burnout rendah apabila skor responden $\leq 66,5\%$
- 2) Burnout tinggi apabila skor responden $> 66,5\%$

3. Dukungan Rekan Kerja

a. Definisi Operasional

Dukungan rekan kerja dalam penelitian ini adalah bentuk bantuan atau kerja sama yang diberikan oleh sesama karyawan di PT Industri Kapal Indonesia dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi tekanan kerja.

Skala Likert digunakan dengan 12 pertanyaan:

- 1) Skor 3 = Sering/Sangat sering
- 2) Skor 2 = Kadang-kadang
- 3) Skor 1 = Tidak pernah

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah skor tertinggi} &= 12 \times 3 \\
 &= 36 (100\%)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{Jumlah skor terendah} &= 12 \times 1 \\
&= 12 \quad (12/36 \times 100\% = 33\%) \\
R \text{ (Range)} &= 67\% \\
K \text{ (Jumlah Kategori)} &= 2 \\
I \text{ (Interval)} &= R/K \\
&= 33,5\% \\
\text{Skor standar} &= 100\% - 33,5\% \\
&= 66,5\%
\end{aligned}$$

b. Kriteria Objektif

- 1) Dukungan rekan kerja rendah apabila skor responden $\leq 66,5\%$
- 2) Dukungan rekan kerja tinggi apabila skor responden $> 66,5\%$

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Operasional

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, berdasarkan standar kerja, target, atau kriteria tertentu pada karyawan PT.Industri Kapal Indonesia.

Skala Likert digunakan dengan 14 pertanyaan:

- 1) Skor 3 = Sering / Sangat Sering
- 2) Skor 2 = Kadang-kadang
- 3) Skor 1 = Tidak pernah

$$\begin{aligned}
\text{Jumlah skor tertinggi} &= 14 \times 3 \\
&= 42 \quad (100\%)
\end{aligned}$$

Jumlah skor terendah	= 14 x 1
	= 14 (14/42 x 100% = 33%)
R (<i>Range</i>)	= 67%
K (<i>Jumlah kategori</i>)	= 2
I (<i>Interval</i>)	= R/K
	= 33,5%
Skor standar	= 100% - 33,5%
	= 66,5%

b. Kriteria Objektif

- 1) Kinerja Karyawan baik apabila skor responden $\leq 66,5\%$
- 2) Kinerja Karyawan kurang apabila skor responden $> 66,5\%$

5. Work Life Balance

a. Definisi Operasional

Work Life Balance dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk menyeimbangkan peran dalam kehidupan.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan 15 pertanyaan yang terdiri dari 3 tingkat skala, yaitu:

- 1). Skor 3 = Sering / Sangat Sering
- 2). Skor 2 = Kadang-kadang
- 3). Skor 1 = Tidak pernah

Jumlah pertanyaan	= 15
-------------------	------

Jumlah skor tertinggi	$= 15 \times 3$ $= 45 (100\%)$
Jumlah skor terendah	$= 15 \times 1$ $= 15 (15/45 \times 100\% = 33\%)$
R (<i>Range</i>)	$= 100 - 33\%$ $= 67\%$
K (<i>Jumlah kategori</i>)	$= 2$
I (<i>Interval</i>)	$= R/K$ $= 33,5\%$
Maka, skor standar	$= 100\% - 33,5\%$ $= 66,5\%$

b. Kriteria Objektif

- 1) *Work life balance* baik apabila skor responden $\leq 66,5\%$
- 2) *Work life balance* kurang apabila skor responden $> 66,5\%$

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional Study* dimana data mengenai variabel terikat (dependen) *Work Life Balance* dan variabel bebas (independen) yaitu beban kerja, burnout, dukungan rekan kerja, dan kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar, yang beralamat di Jalan Galangan Kapal No. 31, Kecamatan Tallo, Kota Makassar. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada observasi awal yang menunjukkan adanya tantangan dalam pencapaian *work life balance* oleh para karyawan akibat faktor-faktor pekerjaan yang cukup kompleks.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung pada bulan April hingga Juli 2025, dimulai dari tahap persiapan, penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan akhir.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar yang aktif bekerja selama minimal satu tahun. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah total karyawan 118 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah seluruh dari populasi yang berjumlah 118 orang karyawan bagian produksi di PT.Industri Kapal Indonesia.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling.Total sampling yaitu pengambilan seluruh populasi menjadi sampel. Sampling yang digunakan adalah pekerja bagian produksi di PT.Industri Kapal Indonesia

E. Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu prosedur yang dilakukan secara terencana, dengan mencatat, melihat, dan mendengar sejumlah aktivitas atau situasi tertentu yang berkaitan langsung dengan objek yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti melakukan pengamatan

terhadap kondisi kerja karyawan di PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar, seperti beban kerja, jam kerja, serta interaksi antar rekan kerja.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa dokumen dan arsip pendukung yang relevan dengan objek penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini juga mencakup kegiatan yang dilakukan pada saat penyebaran kuesioner kepada responden, serta data administratif seperti jumlah karyawan dan sistem kerja perusahaan.

3. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara berbincang langsung kepada responden untuk memperoleh informasi secara lisan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan terpilih guna mendalami pemahaman dan pengalaman mereka terhadap beban kerja, stres kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini, yang dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertutup kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, dan

dijawab oleh responden dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang mereka alami.

F. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui metode pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Kuesioner berisi beberapa pertanyaan tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Metode ini digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu beban kerja, burnout, dukungan rekan kerja, kinerja karyawan, dan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumen, arsip, maupun laporan tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian. Data ini meliputi informasi mengenai struktur organisasi perusahaan, data jumlah karyawan, sistem kerja yang diterapkan, serta dokumentasi dari instansi terkait yang dapat mendukung dan memperkuat analisis dalam penelitian. Data sekunder digunakan untuk memberikan gambaran umum dan melengkapi hasil analisis terhadap data primer.

G. Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner akan melalui beberapa tahap pengolahan, yaitu:

1. *Editing*

Proses editing dilakukan setelah seluruh kuesioner dikumpulkan dari responden. Tahap ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan data, kesinambungan antara jawaban, serta keseragaman pengisian. Kuesioner yang tidak lengkap atau terdapat kesalahan pengisian akan diperiksa kembali dan diputuskan apakah layak untuk diikutkan dalam proses pengolahan data atau dikeluarkan.

2. *Coding*

Tahap coding dilakukan untuk menyederhanakan jawaban responden dengan cara memberikan simbol atau kode numerik tertentu untuk setiap jawaban. Pemberian kode ini bertujuan untuk memudahkan proses penginputan data ke dalam program statistik. Misalnya, pada skala Likert, jawaban "Sangat Setuju" diberi kode 4, "Setuju" kode 3, "Tidak Setuju" kode 2, dan "Sangat Tidak Setuju" kode 1.

3. *Tabulating*

Setelah proses cleaning, data kemudian ditabulasi ke dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Tabulasi dilakukan untuk mengetahui pola dan kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel penelitian, seperti beban kerja, burnout, dukungan

rekan kerja, kinerja karyawan, dan *work life balance*. Proses ini juga membantu pengelompokan data secara sistematis sebelum dilakukan analisis statistik.

4. *Processing*

Tahap ini merupakan proses pengolahan data berdasarkan hasil coding dan tabulasi, dengan cara menyusun dan mengelompokkan data sesuai kategori variabel penelitian. Data yang telah diproses akan disiapkan dalam format yang dapat dianalisis menggunakan program statistik.

5. Input Data (*Entry*)

Tahap akhir dalam pengolahan data adalah input data ke dalam perangkat lunak SPSS versi terbaru. Data dimasukkan berdasarkan nomor responden pada kuesioner dan dibedakan sesuai dengan masing-masing variabel. Hasil dari input data ini kemudian digunakan untuk melakukan analisis statistik deskriptif dan inferensial, termasuk uji *Chi Square* (X^2) untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti.

6. *Cleaning Data*

Kegiatan pengecekan kembali data yang sudah di entry untuk melihat kemungkinan ada kesalahan kode, ketidak lengkapan, dan kemudian dilakukan 80 koreksi. Setelah semua data diolah, peneliti melakukan pengecekan kembali untuk memastikan tidak ada kesalahan kode atau ketidak lengkapan.

H. Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis Univariat merupakan analisis sederhana yang dilakukan hanya pada satu variabel. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase. Hal ini bertujuan mengetahui karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap tiap indikator.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan pada 2 variabel yang diduga berhubungan dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menggunakan uji *Chi Square* (X^2). Uji ini sesuai karena data berskala ordinal dan bertujuan mengukur hubungan antara dua variabel kategorik. Dalam penelitian ini digunakan uji statistik chi square dengan tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika $P \text{ value} \leq 0,05$ berarti H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel yang diuji.

Jika $P \text{ value} > 0,05$ berarti H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel yang diuji.

Dalam penelitian ini, analisis bivariat dilakukan terhadap pasangan variabel sebagai berikut :

- 1) Hubungan antara beban kerja dengan *work life balance*
- 2) Hubungan antara burnout dengan *work life balance*
- 3) Hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *work life balance*.
- 4) Hubungan antara kinerja karyawan dengan *work life balance*.

Setiap pasangan variabel tersebut akan dianalisis untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing faktor terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.

I. Penyajian Data

Data pada penelitian ini disajikan dalam bentuk table dan narasi, Penyajian data dalam bentuk table merupakan penyajian data dalam bentuk angka yang disusun secara teratur dalam bentuk kolom dan baris. Penyajian data dilakukan untuk mempermudah pembaca memahami hasil penelitian. Setiap data yang ditampilkan akan disertai interpretasi dan narasi yang menjelaskan maknanya terhadap variabel penelitian.

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)

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	

Kota Makassar Tahun 2025

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 dalam 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 industri.

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 lapangan, 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 “sekedar 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.

3. 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.

4. 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 lapangan 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.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.
2. Ada hubungan burnout dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025..
3. Tidak ada hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.
4. Tidak ada hubungan antara kinerja karyawan dengan *work life balance* pada karyawan PT Industri Kapal Indonesia Kota Makassar tahun 2025.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan
 - a. Mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara disiplin untuk menghindari kelelahan berlebihan.
 - b. Mengembangkan kemampuan manajemen stres, seperti melakukan relaksasi, olahraga, dan menjaga komunikasi yang baik dengan keluarga maupun rekan kerja.

- c. Memanfaatkan dukungan sosial dari rekan kerja untuk berbagi beban kerja dan mengurangi tekanan psikologis.

2. Bagi Pihak Manajemen dan Perusahaan

- a. Melakukan evaluasi beban kerja dan memastikan pembagian tugas yang proporsional, termasuk penyesuaian jadwal kerja yang lebih fleksibel.
- b. Menyediakan program pencegahan burnout, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan kegiatan employee engagement.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang suportif dengan meningkatkan komunikasi, memberikan penghargaan yang adil, dan menyediakan fasilitas yang menunjang kesejahteraan karyawan.
- d. Menetapkan target kinerja yang realistis dan sistem evaluasi yang objektif sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebih bagi karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi WLB, seperti kepuasan kerja, konflik peran, atau kebijakan cuti dan jam kerja fleksibel.
- b. Menggunakan desain penelitian longitudinal agar dapat melihat perubahan WLB karyawan dari waktu ke waktu.
- c. Memperluas objek penelitian pada divisi lain atau perusahaan yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi WLB.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustim, W., Ladoangin, F. P., & Iriani, N. I. (n.d.). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada “ Koperasi Setia Budi Wanita Malang*
- Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2020). 27.1.23 *Work Life Balances*. 1(1), 381–390.
- Alwi, Innah, Khidri, Mutma, Gobel, Muhammad, Afrianty, Fatmah, Habo, & Hasriwiani. (2021). Article history : Received : 1 September 2020 Kelelahan kerja merupakan masalah yang sering dijumpai pada tenaga kerja . Kelelahan kerja masalah seperti kehilangan efisiensi dalam bekerja , penurunan produktivitas dan kapasitas kerja serta tercatat lebih. *Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI*, 01(05), 471–481.
- Amini, S. M., Baharuddin, A., Syam, N., Kerja, K., Masyarakat, F. K., Indonesia, U. M., & Penulis, E. (2022). Kesehatan Lingkungan , Fakultas Kesehatan Masyarakat , Universitas Muslim Indonesia Article history : *Window of Public Health Journal*, 3(3), 2773–2781.
- Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 62–77.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Astuti, R. P., & Syarifah Has, D. F. (2024). Hubungan Faktor - Faktor Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. *Jurnal Medika Malahayati*, 7(4), 1084–1092. <https://doi.org/10.33024/jmm.v7i4.12034>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dian Suwito, E., Adi Pamungkas, R., & Indrawati, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 377–393. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.449>
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, T. fani. (2021). Book 8. In *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*. <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). The Relationship between Work Life Balance and Burnout in PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*,

10(03), 888–898.

- Indrianna Meutia, K., Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, & Zalsya Isma Ramadhani. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>
- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49.
- KARIMA, U. (2022). *Hubungan Burnout Dengan Work Life Balance Pada Dosen Wanita Uin Khas Jember*.
- Mala, T. F., Andi Nurlinda, & Muhammad Khidri Alwi. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Wanita Karier Yang Memiliki Anak Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Mandai Kabupaten Maros. *Window of Public Health Journal*, 5(5), 752–760. <https://doi.org/10.33096/woph.v5i5.2111>
- Manggaharti, R., & Novianti, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Martaningtyas, N. U., & Wajdi, M. F. (2025). The Influence of Work-Life Balance on Project Performance of Medical and Paramedical Professionals at RSUD Dr. Gunawan Mangunkusumo with Co-Worker Relationship Quality as a Moderating Role. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(1), 2034–2055.
- Muslikah, E. D., Prasetyo, Y., Christanto, D., & Alexander, B. (2022). Coworker's Support dan Work Engagement pada Generasi Milenial. *Wacana*, 14(2), 144. <https://doi.org/10.20961/wacana.v14i2.59233>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Pitaloka, A., Yulianti, & Mansur Sididi. (2021). Hubungan Iklim dengan Kinerja Pekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Peti Kemas Makassar. *Window of Public Health Journal*, 2(5), 1203–1213. <https://doi.org/10.33096/woph.v2i3.236>
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung.

PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi, 10(2), 123–131.
<https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>

Putri, A., Utari, V., & Perdhana, M. S. (2024). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tenaga Keperawatan RSUD dr . Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo)*. 13(2003), 1–9.

Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Yamaha Bahana Cianjur). *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan IV*, 5666(Senastitan Iv), 1–8.

Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.

Sihite, L. L. (2022). Mengatasi Burnout Strategi Untuk Menghadapi Kelelahan Dan Kehabisan Energi. *Creative Commons Attribution*, 1–14.

Sujasmin, A. N. A., Suharni A. Fachrin, & Ulfa Sulaeman. (2021). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi Beton di PT. Varia Usaha Beton Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 2(3), 826–834. <https://doi.org/10.33096/woph.v2i1.104>

Sykarofath, N. A. (2019). Burnout dan Dimensi Kepribadian Conscientiousness terhadap Performansi Kerja Karyawan. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.36341/psi.v3i1.934>

Thimmapuram, J. R., Grim, R., Bell, T., Benenson, R., Lavallee, M., Modi, M., Noll, D., & Salter, R. (2019). Factors Influencing Work–Life Balance in Physicians and Advance Practice Clinicians and the Effect of Heartfulness Meditation Conference on Burnout. *Global Advances In Health and Medicine*, 8. <https://doi.org/10.1177/2164956118821056>

Veluthan, M. R., & Valarmathi, D. A. (2020). Constituent Factors and Implications of Work-Life Balance on Female Employees: A Study on the Indian IT industry. *International Journal of Management and Humanities*, 4(5), 68–72. <https://doi.org/10.35940/ijmh.e0521.014520>

Wardhana, Z. F., Pramesti, T. A., Maytadewi, N. L. G. A., & Savitri, N. P. L. I. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Wangaya Denpasar. *Bali Medika Jurnal*, 8(1), 13–26. <https://doi.org/10.36376/bmj.v8i1.163>

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>

Amran, A., Luckieta, M., Alamsyah, D. P., & Suparwo, A. (2022). *Work-Life Balance To Decrease Work-Family Conflict During The Covid-19 Pandemic*. 21(1), 16–24.

- Arianti, W., & Irwanto, I. (2021). Stres Kerja: Penyebab, Dampak dan Strategi Mengatasinya (Studi Kasus Jurnalis Media Daring Rubrik Kriminal). *Psikodimensia*, 20(2), 207–218. <https://doi.org/10.24167/psidim.v20i2.3693>
- Attig, S., Wahid, S., Javaid, N., Kanwal, M., & Shah, H. J. (2017). The Impact of Employees' Core Self-Evaluation Personality Trait, Management Support, Co-worker Support on Job Satisfaction, and Innovative Work Behaviour. In *Pakistan Journal of Psychological Research* (Vol. 32, Issue 1).
- Hestya Psikologi, D., & Prabandini Mulyana Psikologi, O. (2021). *Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja*.
- Hong, F., Susanto, R., Kunci, K., & Optimal, W. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Hubungan, S., Kehidupan, K., Dan, K., Kerja, K., Coffee, K., Adinda, S., Putridena, S., & Prastika, N. D. (2023). Study of the Relationship between Work life balance and Job Satisfaction in Coffee Shop Employees. *Jurnal Imiah Psikologi*, 11(3), 299–305. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3>
- Laila, K. N., & Mashuri, M. M. (n.d.). *Konsep Keseimbangan Hidup Sebagai Solusi Burnout Dalam Al-Qur'an (Analisis Deskriptif QS. Al-Qashash Ayat 77)*. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/mafhum>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Uhing... 4671 Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. In *Jurnal Doktor Manajemen* (Vol. 6, Issue 2).
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).
- Muchtadin, & Sundary, Z. E. (2023). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Dukungan Rekan Kerja, Work-life Balance Terhadap: Vol. XII* (Issue 1).
- Muliawati, T., & Surabaya, U. N. (2020). *Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur Agus Frianto*.
- Nurul Zhafirah, & Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan, D. (2024). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bkbn Sumut Skripsi*.

- Nurwahyuni, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V)*.
- Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. (2023). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234>
- Regito, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2.
- Rifai, Masyarakat, K., Rifai, M., Antara Usia, H., Penglihatan, J., Kerja, M., Keluhan, D., Mata, K., Di, P., Batik, I., Srikuncoro, T., Giriloyo, D., Bantul, K., Chandraswara, B. N., Kesehatan, F., Dahlan, A., & Yogyakarta, I. (2021). *rifai*.
- Riki Sulistio, Ahmad Fahreza Nasution, Muhammad Tawaf Akbar, Rima Tamara Aldisa, & Bister Purba. (2024). Implementation of the Simple Additive Weighting (SAW) Method in Selection of Students Recipients of Single Tuition Fee Assistance. *Journal of Computing and Informatics Research*, 3(2), 182–187. <https://doi.org/10.47065/comforch.v3i2.1202>
- Skripsi Oleh Miftachul Rizky Amalia Nim : 18510226 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (Uin) Malang 2023. (n.d.).*
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura*.
- Tondang, I. S., Wijayati, D., Mirza, D., & Syah, A. (2022). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K 3) Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Triyanto, A., Abduh, H., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z*. 8(3).
- Wanda Aprilyasari, Fitriyatus Sholikha, Irvan Ardiansyah, Moch Abdillah Islami, Suratmi Suratmi, & Nurul Hikmatul Qowi. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit. *Protein: Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(4), 102–108. <https://doi.org/10.61132/protein.v2i4.672>
- Wicaksana, S. A., Pia Asrunputri, A., Psikologi, F., Pancasila Jl Srengseng Sawah, U., & -Jakarta Selatan, J. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal SekretariDanManajemen*, 4(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>

L A M P I R A N

LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UMI
Nomor : 2337/H.23/FKM-UMI/X/2024
Tentang
PENGANGKATAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (SKRIPSI)
Atas Rahmat Allah SWT
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia

Menimbang : 1. Bahwa untuk menjamin kelancaran dan terarahnya penulisan proposal dan Skripsi serta pelaksanaan penelitian mahasiswa maka dipandang perlu untuk menetapkan tim pembimbing Skripsi bagi mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat FKM UMI yang akan menyelesaikan studinya
2. Tim pembimbing ini membantu dan membimbing mahasiswa dalam penulisan proposal, Skripsi, dan pelaksanaan penelitian / praktek sampai mahasiswa tersebut menyelesaikan studinya.

Mengingat : 1. UU. Nomor 20 thn 2003 tentang sistem pendidikan Nasional
2. Keputusan Menteri Pendidikan RI. Nomor 23/U/2000
3. PP No. 4 tahun 2014 Tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi
4. Peraturan Universitas Muslim Indonesia Nomor 01 tahun 2014

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Mengangkat Tim Pembimbing Skripsi bagi saudara (i)
SULIS FITRI HASANAH (NIM: 14120210008)
Peminatan : KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
Dengan susunan Tim sebagai berikut :

1. Dr. Yulianti, ST., M.Kes

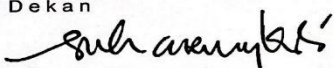
Pembimbing I

2. Dra. Nurbaeti, M.Kes

Pembimbing II

Kedua : Kepada Tim Pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Universitas Muslim Indonesia
Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan akan ditinjau serta diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan di dalamnya
Keempat : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh amanah dan rasa tanggungjawab.

Ditetapkan di : Makassar
Pada Tanggal : 05 R. Awal 1446 H.
14 Oktober 2024 M.

Dekan

Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes.

Tembusan :

1. Ketua YW-UMI

2. Rektor UMI

3. Arsip



www.fkmumi.ac.id
KESEHATAN MASYARAKAT-ILMU KEPERAWATAN-KEBIDANAN-NERS
"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang Islami dan kompeten dalam melayani masyarakat dengan akses pelayanan kesehatan terbatas pada tahun 2030"



 fkmumiofficial

 Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

 fkmumiofficial

 fkmumiofficial

Lampiran 2. Surat Izin Pengambilan Data Awal FKM UMI



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jin. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

21 April 2025 M
22 Ramadhan 1446 H

Nomor : 0230/B.09/FKM/UMI/IV/2025
Lampiran : -
Hal : **Permintaan Data Awal**

Kepada yang terhormat
Direktur PT. Industri Kapal Indonesia
Di -
Makassar

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
Dengan rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Proposal dan Skripsi dari Mahasiswa :

Nama : Sulis Fitri Hasanah
Stambuk : 14120210008
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan rekomendasi untuk melaksanakan pengambilan data awal di :

"PT. Industri Kapal Indonesia"

Data yang Dibutuhkan :

"Faktor yang berhubungan dengan work life balance pada karyawan bagian produksi PT. Industri Kapal Indonesia Kota Makassar Tahun 2025"

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
والله ولي التوفيق والهداية

Au. Dekan,
Wakil Dekan-I Bidang Akademik
Dr. Sunardi, SST., MPH.

Tembusan :
1. Dekan FKM UMI (sebagai laporan)
2. Arsip

www.fkmumi.ac.id
KESEHATAN MASYARAKAT - ILMU KEPERAWATAN - KEBIDANAN - NERS
"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul dalam menghasilkan tenaga kesehatan yang berdaya saing dan islami dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat pada tingkat Nasional tahun 2020"

ikmumiofficial Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI fkmumiofficial fkmumiofficial



Lampiran 3. Surat Balasan Izin Pengambilan Data Awal dari PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar



BUMN UNTUK INDONESIA



IKI
SHIPYARD

Nomor : 48/IKI-SDM/V/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Permintaan Data Awal

Kepada Yth,
 Wakil Dekan-I Bidang Akademik
 Universitas Muslim Indonesia
 Di -

Tempat

Dengan Hormat,
 Menindaklanjuti Surat Ibu Nomor tanggal 21-Apr-25 Perihal Permintaan Data Awal, maka bersama ini disampaikan bahwa PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) dapat menyetujui dan memberikan kesempatan terhitung mulai tanggal 23 Mei 2025 s/d 23 Juni 2025, kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

No.	Nama	Stambuk	Judul
1.	Sulis Fitri Hasanah	14120210008	"Faktor Yang Berhubungan Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Industri Kapal Indonesia Kota Makassar Tahun 2025"

Hal yang perlu dipatuhi selama menjalankan **Permintaan Data Awal** adalah sebagai berikut :

- Peserta **Permintaan Data Awal** terlebih dahulu melapor pada Departemen SDM untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut.
- Peserta **Permintaan Data Awal** diharuskan mentaati semua ketentuan perusahaan.
- Peserta **Permintaan Data Awal** diharuskan memakai pakaian seragam, Pakaian Kerja, tanda pengenalan (atribut) sepatu, Khusus pria rambut tidak melewati krah baju serta memakai helm pengaman.
- Peserta **Permintaan Data Awal** apabila tertimpa Musibah / kecelakaan kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) hanya dapat memberikan pertolongan pertama pada poliklinik perusahaan dan perawatan lanjutan menjadi tanggungan yang bersangkutan.
- Peserta setelah selesai melaksanakan **Permintaan Data Awal** diwajibkan menyerahkan 1 (satu) rangkap laporannya pada SDM.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Makassar, 23 Mei 2025

PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero)



Syahrizanti, S.T., M.M.
 M. Asman, SDM

Cc :

1. GM. Produksi
2. Arsip



BANGGA BUATAN INDONESIA

PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)

Kantor Pusat & Galangan Makassar
 Jl. Galangan Kapal 31 Makassar 90215
 Sulawesi Selatan, Indonesia
 T +62 411 448653, F +62 411 448658
 www.ikshipyard.co.id

Unit Dak & Galangan Bitung

Jl. Samudra Langgung Pateten Bitung 95524
 Sulawesi Utara, Indonesia
 T +62 43821140, F +62 43821641
 Email: pihl.bitung@ikshipyard.co.id

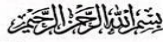
Kantor Perwakilan Jakarta

Poko Atum Senen Blok C 12 A
 Jl. Senen Raya, Jakarta Pusat 10410
 Telp/Fax : -

Lampiran 4. Surat Permohonan Izin Penelitian dari FKM UMI



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id



Nomor : 0362/B.09/FKM-UMI/VII/2025
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

07 Juli 2025 M
11 Muharram 1446 H

Kepada Yang Terhormat
Pimpinan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
Di
Makassar

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Sulis Fitri Hasanah
Stambuk : 14120210008
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin / rekomendasi untuk melaksanakan Penelitian di:

"PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)"

Judul Penelitian :
"Faktor yang berhubungan dengan work life balance pada karyawan bagian produksi pt. industri kapal indonesia kota makassar tahun 2025"

Demikianlah permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

والله ولي التوفيق والهداية

a.n Dekan
Dekan I Bidang Akademik



Tembusan:
1. Dekan FKM UMI (Sebagai laporan)
2. Arsip



www.fkmumi.ac.id

KESEHATAN MASYARAKAT - ILMU KEPERAWATAN - KEBIDANAN - NERS

"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul dalam menghasilkan tenaga kesehatan yang berdaya saing dan islami dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat pada tingkat Nasional tahun 2020"



fkmumiofficial



Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI



fkmumiofficial



fkmumiofficial

Lampiran 5. Surat Balasan Izin Penelitian dari PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar



**Danantara
Indonesia**

Nomor : 107/IKI-SDM/IX/2025
Lampiran : -
Perihal : Penelitian

Kepada Yth,
Wakil Dekan I Bidang Akademik
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muslim Indonesia
Di -

Tempat

Dengan Hormat,
Menindaklanjuti Surat Bapak Nomor 0362/B.09/FKM-UMI/VII/2025 tanggal 07 Juli 2025 Perihal Penelitian, maka bersama ini disampaikan bahwa PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) dapat menyetujui dan memberikan kesempatan terhitung mulai tanggal 12 September 2025 s/d 12 Oktober 2025, kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

No.	Nama	Stambuk	Judul
1.	Sulis Fitri Hasanah	14120210008	Faktor Yang Berhubungan Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Industri Kapal Indonesia Kota Mkassar Tahun 2025

Hal yang perlu dipatuhi selama menjalankan **Penelitian** adalah sebagai berikut :

- Peserta **Penelitian** terlebih dahulu melapor pada Departemen SDM untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut.
- Peserta **Penelitian** diharuskan mentaati semua ketentuan perusahaan.
- Peserta **penelitian** diharuskan memakai pakaian seragam, Pakaian Kerja, tanda pengenal (atribut) sepatu, Khusus pria rambut tidak melewati krah baju serta memakai helm pengaman.
- Peserta **penelitian** apabila tertimpa Musibah / kecelakaan kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) hanya dapat memberikan pertolongan pertama pada poliklinik perusahaan dan perawatan lanjutan menjadi tanggungan yang bersangkutan.
- Peserta setelah selesai melaksanakan **penelitian** diwajibkan menyerahkan 1 (satu) rangkap laporannya pada SDM.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Makassar, 11 September 2025
PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero)


Drs. Junedi, MM
GM. SDM

Cc.
1. Direksi PT. IKI
2. Arsip

Certified :
SNI ISO 9001 : 2015
SNI ISO 14001 : 2015
SNI ISO 37001 : 2016
SNI ISO 45001 : 2018

PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)
Kantor Pusat & Galangan Makassar
Jl. Galangan Kapal 31 Makassar 90215
Sulawesi Selatan, Indonesia
T +62 411 4486553 F +62 411 448658
www.ikshipyard.co.id

Unit Dok & Galangan Bitung
Jl. Samudra Langguy Pateten Bitung 95524
Sulawesi Utara, Indonesia
T +62 43821140 F +62 43821641
Email : ptiki.bitung@ikshipyard.co.id

Kantor Perwakilan Jakarta
Pulo Atrium Senen Blok C 12 A
Jl. Senen Raya, Jakarta Pusat 10410
Telp/Fax : -

Lampiran 6. Surat Keaslian Data



**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 05 Kampus II Telp. (0411) 425607 Makassar 90231



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DATA
Nomor :001/A.01/LAB.KOMP-FKM-UMI/X/2025

NAMA : SULIS FITRI HASANAH
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
STAMBUK : 14120210008
PRODI : KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN : KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
JUDUL SKRIPSI : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *WORK-LIFE*
BALANCE PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT
INDUSTRI KAPAL INDONESIA KOTA MAKASSAR
TAHUN 2025

Apabila dikemudian hari terbukti tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wallahu Waliyyut Taufiq Walhidayah

Mengetahui
Kepala Laboratorium Komputer FKM UMI



FATMA JAMA S. Kep. Ns. M. Kes

Makassar, 01 Oktober 2025

Yang membuat pernyataan
Peneliti

SULIS FITRI HASANAH

Lampiran 7. Letter of Acce Plant (LoA)



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PUSAT KAJIAN DAN PENGELOLA JURNAL

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 Kampus Telp. (0411) 425607 Makassar 90231



Kepada YTH
Sulis Fitri Hasanah
Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

LETTER OF ACCEPTANT Nomor: 014/WoPH/PKPJ/FKM-UMI/II/2026

Window of Public Health Journal (WoPHJ)-ingin memberitahu anda, bahwa paper anda yang berjudul **FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN WORK LIFE BALANCE KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.INDUSTRI KAPAL INDONESIA** submit pada <https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/index> dan telah diterima untuk dipublikasikan pada Window of Public Health Journal (WoPHJ) Volume 7 nomor 1 (2026), mengingat bahwa tidak ada manuskrip atau sesuatu yang secara substansi dengan konten serupa yang akan diterbitkan dan juga tidak sedang dipertimbangkan untuk dipublikasikan di tempat lain, kecuali seperti yang dijelaskan.

Demikian surat keterangan di bawah ini dibuat untuk digunakan sebagai syarat ujian ataupun keperluan lainnya. Terima kasih telah memasukan artikel anda. Terima kasih telah memasukkan artikel anda. Kami menantikan publikasi anda selanjutnya.

Makassar, 1 Februari 2026

Hormat Kami
Chief Editor Window of Public Health Journal
PKPJ FKM UMI



Septiyanti, S.Gz.,M.Kes

Window of Public Health Journal (WoPHJ)
"Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia"

Lampiran 8. Surat Keterangan Jurnal

	YAYASAN WAKAF UMI UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK (BAA)
Jl. Urip Sumoharjo Km. 05 Gedung Rektorat/ Menara UMI Lt. 2 Makassar 90231	
<i>Bismillahirrahmanirrahim</i> <u>SURAT KETERANGAN</u> No. 1816/A.8/BAA/X/2025	
Dengan Rahmat Allah SWT., yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :	
Nama	: SULIS FITRI HASANAH
Stambuk	: 14120210008
Fakultas	: Kesehatan Masyarakat
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S1)
Benar telah mendapatkan <i>Letter Of Acceptance (LoA)</i>	
Nama Jurnal	: Window of Public Health Journal
Judul Artikel	: Faktor yang berhubungan dengan work life balance pada karyawan bagian produksi PT.Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar Tahun 2025
Nomor Terbit	: 2721-2920
Tanggal Publish	: 06 Oktober 2025
Alamat Artikel	: https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/index
Berdasarkan hasil verifikasi, jurnal tersebut dikategorikan sebagai "Jurnal Nasional terakreditasi (Ber - ISSN)"	
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Tugas Akhir / Tesis / Disertasi.	
Wallahu Waliyyut Taufiq wal Hidayah	
Makassar, 07 Oktober 2025	
Biro Administrasi Akademik, Kepala,	
 Sariyatni Hamzah, S.E.	
Tembusan Kepada Yth :	
1. Rektor UMI	
2. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat	

Lampiran 9. Surat Keterangan Plagiasi



KAMPUS II UMI . JL. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info – www.fkmumi.ac.id

□

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : 1021/PL.00/FKM/UMI/RB/2025

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Unit Ruang Baca Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SULIS FITRI HASANAH

NIM : 141 2021 0008

Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA KOTA MAKASSAR TAHUN 2025

Program Studi / Peminatan : Kesehatan Masyarakat / Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Status : Lulus (28%)

Laporan Hasil Plagiasi : Terlampir

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah publikasi Tugas Akhir dengan menggunakan aplikasi Turnitin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 07 Oktober 2025

Operator Turnitin FKM UMI


Sitti Hadijah, A.Md

Lampiran 10. Kuesioer Penelitian

LEMBAR PENGISIAN KUESIONER

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA KOTA MAKASSAR TAHUN 2025

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah pertanyaan dalam kuesioner dengan teliti
2. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan yang anda rasakan/keluhkan

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin :
Usia :

B. Pertanyaan responden

I. Beban Kerja

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering / Sangat Sering
1	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat.	☐	☐	☐
2	Saya sering diberikan tanggung jawab melebihi kapasitas saya.	☐	☐	☐
3	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	☐	☐	☐
4	Saya merasa kelelahan akibat beban pekerjaan yang berlebihan.	☐	☐	☐
5	Saya merasa harus bekerja lembur agar semua tugas selesai.	☐	☐	☐
6	Saya sering merasa kewalahan menghadapi tuntutan pekerjaan.	☐	☐	☐
7	Saya dituntut	☐	☐	☐

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering / Sangat Sering
	menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.			
8	Saya merasa kualitas kerja saya menurun karena beban kerja.	☐	☐	☐
9	Saya membawa pekerjaan pulang karena tidak selesai di kantor.	☐	☐	☐
10	Saya tidak memiliki waktu istirahat yang cukup di tengah pekerjaan.	☐	☐	☐

II. Burnout

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering / Sangat Sering
1	Saya merasa lelah di penghujung hari kerja.	☐	☐	☐
2	Saya merasa lelah secara emosional karena pekerjaan saya.	☐	☐	☐
3	Saya merasa kelelahan saat bangun dan memikirkan pekerjaan.	☐	☐	☐
4	Saya merasa bahwa saya bekerja terlalu keras.	☐	☐	☐
5	Saya merasa lebih mudah marah terhadap orang yang saya layani/bekerja sama.	☐	☐	☐
6	Saya merasa saya bisa menangani secara efektif masalah	☐	☐	☐

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering / Sangat Sering
	di tempat kerja.			
7	Saya merasa saya dapat memberikan kontribusi positif di tempat kerja.	☐	☐	☐
8	Saya merasa saya tidak mampu menangani beban kerja saya.	☐	☐	☐
9	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.	☐	☐	☐
10	Saya merasa tidak peduli apa yang terjadi pada sebagian orang di tempat kerja.	☐	☐	☐

III. Dukungan Rekan Kerja

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering / Sangat Sering
1	Rekan kerja saya membantu saat saya menghadapi masalah.	☐	☐	☐
2	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim.	☐	☐	☐
3	Saya mendapatkan saran atau informasi yang saya butuhkan dari rekan kerja.	☐	☐	☐
4	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya.	☐	☐	☐
5	Rekan kerja saya memperlakukan saya dengan adil dan sopan.	☐	☐	☐
6	Kami saling mendukung dalam menyelesaikan	☐	☐	☐

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering / Sangat Sering
	pekerjaan.			
7.	Rekan kerja saya memahami jika saya perlu menyesuaikan waktu kerja demi urusan keluarga.	☐	☐	☐
8.	Saya merasa didukung oleh rekan kerja ketika mengalami tekanan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	☐	☐	☐
9.	Suasana kerja yang diciptakan oleh rekan-rekan saya mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.	☐	☐	☐
10.	Saya merasa didukung oleh rekan kerja ketika mengalami tekanan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	☐	☐	☐
11.	Rekan kerja saya bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan saat saya mengalami kendala waktu karena urusan pribadi.	☐	☐	☐
12.	Saya merasa tidak terbebani oleh sikap kompetitif rekan kerja dalam hal waktu kerja lembur.	☐	☐	☐

IV. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering / Sangat Sering
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi.	☐	☐	☐
2	Saya memastikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	☐	☐	☐
3	Saya teliti dan cermat dalam melakukan pekerjaan.	☐	☐	☐
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu.	☐	☐	☐
5	Saya mampu menangani beban kerja yang diberikan.	☐	☐	☐
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang cukup banyak.	☐	☐	☐
7	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas.	☐	☐	☐
8	Saya dapat mengatur waktu kerja saya dengan baik.	☐	☐	☐
9.	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim.	☐	☐	☐
10.	Saya membantu rekan kerja saat dibutuhkan.	☐	☐	☐
11.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.	☐	☐	☐
12.	Saya bertanggung	☐	☐	☐

	jawab atas tugas-tugas yang diberikan.			
13.	Saya berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	☐	☐	☐
14.	Saya menerima konsekuensi dari hasil pekerjaan saya.	☐	☐	☐

V. Work Life Balance

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering / Sangat Sering
1	Apakah Anda merasa memiliki cukup waktu untuk keluarga setelah bekerja?	☐	☐	☐
2	Apakah Anda dapat menikmati waktu pribadi di luar pekerjaan?	☐	☐	☐
3	Apakah pekerjaan Anda tidak mengganggu aktivitas sosial Anda?	☐	☐	☐
4	Apakah Anda merasa seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan?	☐	☐	☐
5.	Saya melewatkan waktu-waktu berharga dengan keluarga karena pekerjaan	☐	☐	☐
6.	Saya tetap memperhatikan keluarga saya meskipun jadwal kerja saya padat	☐	☐	☐
7.	Keluarga saya sering mengeluh tentang kesibukan saya ditempat kerja	☐	☐	☐

No	Pertanyaan	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering / Sangat Sering
8.	Saya sering memikirkan pekerjaan saat dirumah	☐	☐	☐
9.	Saya melewatkan waktu-waktu berharga dengan keluarga karena pekerjaan	☐	☐	☐
10.	Saya sulit meluangkan waktu untuk rekreasi dengan keluarga	☐	☐	☐
11.	Saya merasakan semangat yang sama dalam menjalankan peran dirumah dan ditempat kerja	☐	☐	☐
12.	Saya merasa gagal dalam menjalankan peran baik dikeluarga atau ditempat kerja	☐	☐	☐
13.	Saya dapat memanfaatkan waktu-waktu berharga dengan keluarga karena pekerjaan	☐	☐	☐
14.	Saya kehabisan tenaga saat dirumah karena lelah bekerja	☐	☐	☐
15.	Saya jarang bermain dengan anak-anak karena sudah lelah bekerja	☐	☐	☐

Lampiran 11. Master Tabel

[illegible]

Lampiran 13. Dokumentasi Penelitian



Gambar 1.
Pengambilan data responden oleh peneliti



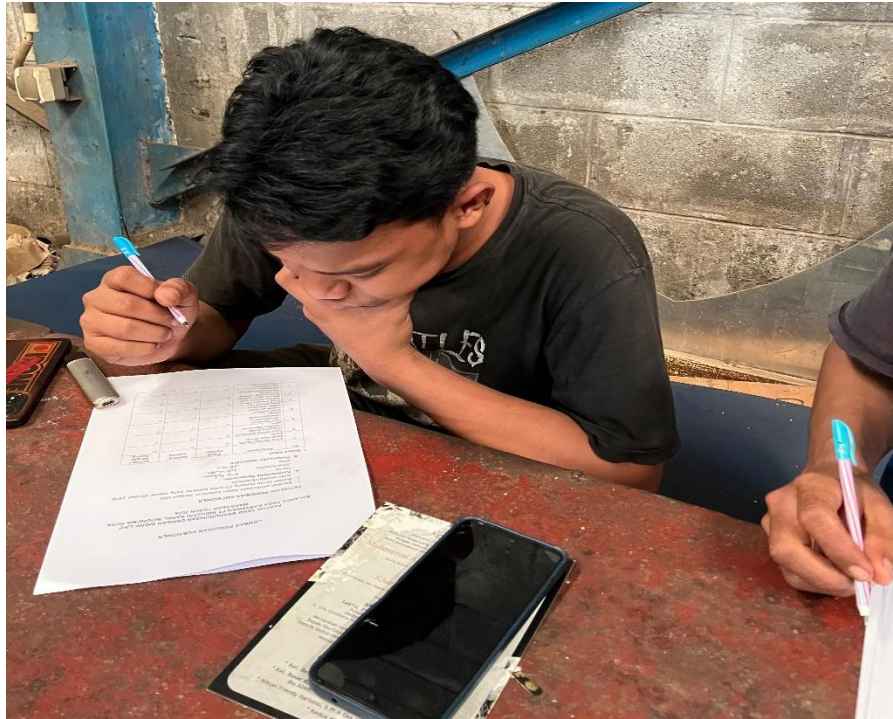
Gambar 2.
Pengisian Kuesioner oleh responden



Gambar 3.
Pengisian Kuesioner oleh responden



Gambar 4.
Pengisian Kuesioner oleh responden



Gambar 5.
Pengisian Kuesioner oleh responden

Lampiran 12. Hasil Pengolahan Data

1. Analisis Univariat

a. Beban Kerja

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	54	45.8	45.8	45.8
	Ringan	64	54.2	54.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

b. Burnout

Burnout

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	53	44.9	44.9	44.9
	Rendah	65	55.1	55.1	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

c. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	98	83.1	83.1	83.1
	Rendah	20	16.9	16.9	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	92	78.0	78.0	78.0
	Baik	26	22.0	22.0	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

d. Kinerja Karyawan

Work Life Balance

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	69	58.5	58.5	58.5
	Baik	49	41.5	41.5	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

e. *Work Life Balance*

f. Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muda	36	30.5	30.5	30.5
	Tua	82	69.5	69.5	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

2. Analisis Bivariat

Beban Kerja * Work Life Balance Crosstabulation

			Work Life Balance		Total
			Buruk	Baik	
Beban Kerja	Berat	Count	25	29	54
		% within Beban Kerja	46.3%	53.7%	100.0%
		% within Work Life Balance	36.2%	59.2%	45.8%
		% of Total	21.2%	24.6%	45.8%
	Ringan	Count	44	20	64
		% within Beban Kerja	68.8%	31.3%	100.0%
		% within Work Life Balance	63.8%	40.8%	54.2%
		% of Total	37.3%	16.9%	54.2%
	Total	Count	69	49	118
		% within Beban Kerja	58.5%	41.5%	100.0%
		% within Work Life Balance	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	58.5%	41.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.081 ^a	1	.014		
Continuity Correction ^b	5.192	1	.023		
Likelihood Ratio	6.114	1	.013		
Fisher's Exact Test				.016	.011
Linear-by-Linear Association	6.030	1	.014		
N of Valid Cases	118				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22.42.

b. Computed only for a 2x2 table

a. Beban Kerja

Burnout * Work Life Balance Crosstabulation

			Work Life Balance		Total
			Buruk	Baik	
Burnout	Tinggi	Count	16	37	53
		% within Burnout	30.2%	69.8%	100.0%
		% within Work Life Balance	23.2%	75.5%	44.9%
		% of Total	13.6%	31.4%	44.9%
	Rendah	Count	53	12	65
		% within Burnout	81.5%	18.5%	100.0%
		% within Work Life Balance	76.8%	24.5%	55.1%
		% of Total	44.9%	10.2%	55.1%
Total	Count	69	49	118	
	% within Burnout	58.5%	41.5%	100.0%	
	% within Work Life Balance	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	58.5%	41.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	31.703 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	29.624	1	.000		
Likelihood Ratio	33.075	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	31.435	1	.000		
N of Valid Cases	118				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22.01.

b. Computed only for a 2x2 table

b. Burnout

c. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan Rekan Kerja * Work Life Balance Crosstabulation

			Work Life Balance		Total
			Buruk	Baik	
Dukungan Rekan Kerja	Tinggi	Count	58	40	98
		% within Dukungan Rekan Kerja	59.2%	40.8%	100.0%
		% within Work Life Balance	84.1%	81.6%	83.1%
		% of Total	49.2%	33.9%	83.1%
	Rendah	Count	11	9	20
		% within Dukungan Rekan Kerja	55.0%	45.0%	100.0%
		% within Work Life Balance	15.9%	18.4%	16.9%
		% of Total	9.3%	7.6%	16.9%
Total	Count	69	49	118	
	% within Dukungan Rekan Kerja	58.5%	41.5%	100.0%	
	% within Work Life Balance	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	58.5%	41.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.120 ^a	1	.729	.805	.458
Continuity Correction ^b	.009	1	.923		
Likelihood Ratio	.119	1	.730		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	.119	1	.730		
N of Valid Cases	118				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.31.

b. Computed only for a 2x2 table

Kinerja Karyawan * Work Life Balance Crosstabulation

			Work Life Balance		Total
			Buruk	Baik	
Kinerja Karyawan	Buruk	Count	56	36	92
		% within Kinerja Karyawan	60.9%	39.1%	100.0%
		% within Work Life Balance	81.2%	73.5%	78.0%
		% of Total	47.5%	30.5%	78.0%
	Baik	Count	13	13	26
		% within Kinerja Karyawan	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Work Life Balance	18.8%	26.5%	22.0%
		% of Total	11.0%	11.0%	22.0%
Total	Count	69	49	118	
	% within Kinerja Karyawan	58.5%	41.5%	100.0%	
	% within Work Life Balance	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	58.5%	41.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.986 ^a	1	.321	.371	.221
Continuity Correction ^b	.589	1	.443		
Likelihood Ratio	.976	1	.323		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	.978	1	.323		
N of Valid Cases	118				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.80.

b. Computed only for a 2x2 table

d. Kinerja Karyawan

Lampiran 14. Surat Keterangan Telah Meneliti



SURAT KETERANGAN

Nomor: 162/IKI-SDM/SK/XI/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Drs. Junedi, MM
Jabatan : GM Sumber Daya Manusia
PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
Alamat : Jl.Galangan Kapal No.31 Makassar

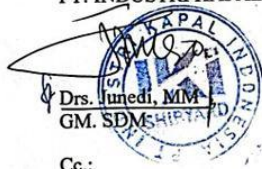
Dengan ini menerangkan bahwa Universitas Muslim Indonesia Makassar Dibawah ini:

NO	NAMA	NIM	JUDUL
1	Sulisfitri Hasanah	1412210008	"Faktor Yang Berhubungan Dengan WORK-LIFE BALANCE Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia Kota Makassar Tahun 2025"

Adalah Benar Mahasiswa tersebut telah melaksanakan Penelitian di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) terhitung 12 September 2025 s/d 12 Oktober 2025 .

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, Untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar 12 November 2025
PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero)


Drs. Junedi, MM
GM. SDM

Cc.:

1. Arsip

Certified :
SNI ISO 9001 : 2015
SNI ISO 14001 : 2015
SNI ISO 37001 : 2016
SNI ISO 45001 : 2018

PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)
Kantor Pusat & Galangan Makassar
Jl. Galangan Kapal 31 Makassar 90215
Sulawesi Selatan, Indonesia
T +62 411448653, F +62411448658
www.ikishipyard.co.id

Unit Dok & Galangan Bitung
Jl. Samuel Langguyu Pateten Bitung 95524
Sulawesi Utara, Indonesia
T +62 43821140, F +62 43821641
Email : ptiki.bitung@ikishipyard.co.id

Kantor Perwakilan Jakarta
Ruko Atrium Senen Blok C 12 A
Jl. Senen Raya, Jakarta Pusat 10410
Telp/Fax : -

Lampiran 15



Riwayat Hidup Penulis

Sulis Fitri Hasanah, lahir di Banjarmasin pada tanggal 29 Juli 2003, anak pertama dari dua bersaudara. Anak dari Pasangan Ayahanda “**Syamsir**” dan Ibunda “**Zulfiani Syarif**”. Penulis memulai jenjang pendidikan pertama di sekolah dasar (SD) 135 Erelebu tahun 2015, ditahunn yang sama melanjutkan jenjang pendidikan SMP Negeri 1 Bulukumba dan selesai tahun 2018. Kemudian ditahun

2018 penulis melanjutkan pendidikan SMA Negeri 4 Bulukumba pada jurusan IPS dan selesai ditahun 2021. Ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan dan terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta dengan mengambil jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat di Uniiversitas Muslim Indonesia dan selesai di tahun 2025.

Dengan penuh syukur, penulis mempersembahkan karya skripsi ini sebagai wujud rasa terima kasih atas limpahan rahmat dan hidayah dari Allah SWT. Perjalanan panjang dalam menuntut ilmu di Universitas Muslim Indonesia ini tidak akan terwujud tanpa iringan doa dan dukungan tak ternilai dari kedua orang tua serta keluarga tercinta. Penulis berharap, karya sederhana ini dapat memberikan sumbangsih positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “ **Faktor Yang Berhubungan Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Kapal Indonesia Kota Makassar Tahun 2025** “

