

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah percepatan dalam inovasi teknologi, penting untuk diingat bahwa meskipun teknologi berkembang dengan cepat, hal tersebut tidak mengurangi pentingnya peran manusia dalam kesuksesan suatu perusahaan. Sebaliknya, manusia tetap menjadi elemen kunci yang tak tergantikan dalam menjalankan fungsi-fungsi teknologi dengan baik. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penentu utama dari efektivitas manajemen perusahaan yang cerdas, karena dianggap sebagai aset strategis yang sangat penting. Mereka berperan sebagai kekuatan utama di balik operasional perusahaan (Sutrisno, 2017:3). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi faktor esensial yang memainkan peran krusial dalam mewujudkan tujuan dan visi misi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017: 5), manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola tenaga kerja melalui perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan berkontribusi dalam keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja karyawan yang ideal tidak hanya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara individu, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi secara keseluruhan (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Investasi dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan kompetensi karyawan bukan hanya penting untuk produktivitas dan efisiensi perusahaan, tetapi juga efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan

sambil mempertahankan tingkat retensi yang baik. Kinerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan efektivitas operasi bisnis tetapi juga memungkinkan pemanfaatan optimal dari pengetahuan dan pengalaman berharga yang dimiliki karyawan (Silaen et al. 2021:117).

Studi tingkah laku manusia dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu disebut perilaku organisasi. Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2013, dikutip dalam Tewal et al. 2017:3) menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur mempengaruhi perilaku dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitasnya. Tujuan studi perilaku organisasi dalam sebuah penelitian mencakup berbagai aspek penting yang mendukung manajer dan pemimpin dalam memahami serta mengelola tindakan seseorang dan kelompok dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi, sebagai kajian mengenai cara orang dan kelompok saling berinteraksi di dalam konteks organisasi, memberikan landasan yang kuat untuk memahami unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pekerja (Jumriani, 2020).

Kinerja karyawan merujuk pada prestasi atau hasil kerja Individu dalam melaksanakan kewajiban organisasi sesuai ketentuan yang ditetapkan (Bintoro & Daryanto, 2017:48). Kualitas kinerja seorang karyawan bervariasi tergantung pada tingkat keahlian mereka dalam bidang pekerjaannya. Kinerja yang efektif dapat diidentifikasi ketika karyawan berhasil mengimplementasikan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Yunma et al.2021)). Kinerja karyawan mencerminkan tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh mereka, termasuk kehadiran di tempat kerja, perilaku membantu dan responsif,

serta jumlah, mutu, dan ketepatan waktu dari hasil kerja yang dihasilkan (Riyanto & Wardoyo, 2020). Untuk mencapai kinerja optimal, dukungan organisasi dalam mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan produktif menjadi krusial. Hal ini menjadikan peran organisasi dalam menangani berbagai aspek untuk membangun keselarasan antara kehidupan di luar pekerjaan dan ranah profesional menjadi sangat signifikan. Integrasi keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional biasanya disebut sebagai keseimbangan kehidupan-kerja. Prinsip ini merujuk pada tindakan individu untuk menyesuaikan komitmen pribadi dengan tanggung jawab profesional (Larasati et al. 2019).

Zaky (2022) berargumen bahwa keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berdampak baik pada produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Jika karyawan menemukan harmoni antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja, yang mengakibatkan peningkatan kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang sehat dan berkontribusi pada organisasi cenderung bekerja dalam jam kerja yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan kualitas kinerja (Arifin & Muharto, 2022; Pratiwi et al. 2023; Latifany et al. 2023). Dukungan dari penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa persepsi terhadap tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang lebih tinggi di antara karyawan berhubungan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Dengan meningkatnya persepsi keseimbangan kehidupan kerja di kalangan karyawan, kemungkinan bagi mereka meningkatkan kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan.

Sebaliknya, ketika persepsi keseimbangan kehidupan kerja rendah di kalangan karyawan, dapat berkorelasi dengan penurunan kualitas kerja.

Di samping itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya selain dari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Beban kerja yang dialami karyawan menjadi salah satu aspek yang signifikan (Harini et al, 2018). Beban kerja dinilai sebagai suatu kondisi yang mengganggu stabilitas fisik maupun psikologis, dan turut memengaruhi aspek emosi, cara berpikir, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Khanda&Rhamdani, 2024). Tingginya beban kerja dapat memicu kelelahan yang berujung pada menurunnya produktivitas (Mappangile et al. 2019). Paramitadewi (2017); Widianoro&Lumban (2019); Rolos et al. (2018) menegaskan bahwa beban pekerjaan yang tinggi secara signifikan memperburuk pencapaian kinerja. Ketidakseimbangan beban kerja menghambat kemampuan karyawan untuk mencapai performa optimal mereka. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa beban kerja yang berat memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan. Namun, (Susanti et al. 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat ketika beban kerja mereka terkendali. Penelitian serupa dalam hal ini juga menunjukkan bahwa intensitas kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan dalam perusahaan (Rahmadyah, 2021; Harini et al. 2018; Tjiabrata et al. 2017).

Konsep penilaian kinerja sebagaimana dijelaskan oleh Dessler (1997) dalam Putra (2021), yaitu mencakup penetapan standar, evaluasi, dan umpan balik, sejalan dengan praktik yang diterapkan di wilayah operasional DAOP 5 Purwokerto milik

PT Kereta Api Indonesia (Persero). Dengan menerapkan sistem manajemen kinerja yang terdiri dari perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja, DAOP 5 Purwokerto berupaya untuk mewujudkan prinsip-prinsip penilaian kinerja yang efektif seperti yang telah diteorikan. PT Kereta Api Indonesia (Persero) termasuk dalam kategori Badan Usaha Milik Negara yang memiliki fokus usaha di sektor layanan angkutan kereta api dan berbagai usaha terkait lainnya. PT Kereta Api Indonesia (Persero) menggunakan singkatan "DAOP" untuk Divisi Operasional. DAOP bertanggung jawab sebagai unit operasional yang mengelola dan mengatur kegiatan operasional di wilayah tertentu, termasuk pengelolaan stasiun, jalur, dan fasilitas lainnya. DAOP aktif dalam mengawasi dan memastikan kelancaran kegiatan operasional di wilayahnya sesuai dengan standar Perusahaan (www.pp.id.kai.id). Dengan memiliki 9 Daerah Operasi, perusahaan diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja yang optimal, yang sangat dipengaruhi oleh performa karyawan. Kinerja dapat dinilai berdasarkan sejauh mana indikator yang telah ditetapkan tercapai dan sejauh mana setiap elemen yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan berhasil dicapai (Putra et al. 2021). Disajikan berikut tabel evaluasi performa karyawan pada PT KAI (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai di Lingkup PT KAI DAOP 5 Purwokerto Selama Periode 2022 hingga 2024

A.Perilaku Kerja	Target (0%)	Tahun					
		2022		2023		2024	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
1. Disiplin	10%	92	9,2	90	9	85	8,5
2.Tanggung Jawab	10%	86	8,6	80	8	80	8
3.Kerja Sama	5%	80	4	80	4	80	4
4.Kepemimpinan	5%	85	4,25	77	3,85	72	3,6
5. Prakarja	5%	78	3,9	67	3,35	70	3,5
6. Kejujuran	5%	90	4,5	90	4,5	88	4,4
B. Hasil Kerja							
1.Kualitas Kerja	20%	65	13	63	12,6	64	12,8
2. Kuantitas Kerja	20%	70	14	67	13,4	65	13
3. Keterampilan	20%	60	12	60	12	62	12,4
Jumlah	100%	73,45		70,7		70,2	

Sumber: Unit SDM PT KAI (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto

Tabel 1.1 memperlihatkan tren perkembangan kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto selama periode 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, skor kinerja tercatat sebesar 73,45, yang dikategorikan sebagai cukup baik. Namun demikian, pada tahun 2023 terjadi penurunan kinerja menjadi 70,7, yang kemudian berlanjut pada tahun 2024 dengan skor 70,2 dengan kategori kurang baik.

Meskipun penurunan dari tahun 2023 ke 2024 relatif kecil, yaitu sebesar 0,5 poin, kecenderungan penurunan dalam dua tahun berturut-turut ini tetap menjadi

indikator penting yang patut diperhatikan. Fenomena ini mengindikasikan potensi permasalahan struktural atau fungsional dalam aspek-aspek tertentu dari penilaian kinerja. Oleh karena itu, evaluasi lebih mendalam terhadap komponen-komponen kinerja seperti kepemimpinan, prakarsa, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja menjadi krusial guna mengidentifikasi determinan penurunan kinerja serta merumuskan strategi perbaikan yang tepat sasaran dan berkelanjutan. Berdasarkan wawancara dengan staff SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto, terdapat pula indikasi bahwa praktik mutasi internal turut berkontribusi terhadap menurunnya penilaian kinerja karyawan. Mutasi dilakukan berdasarkan kebutuhan situasional, dan waktu yang diberikan kepada karyawan untuk mempersiapkan diri sebelum mutasi dinilai masih terbatas. Hal ini dapat menimbulkan tekanan tambahan dalam proses penyesuaian terhadap tugas baru, lingkungan kerja yang berbeda, maupun ritme operasional yang berubah. Dampak dari keterbatasan waktu adaptasi tersebut diduga turut memengaruhi kestabilan kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Peneliti menyadari betapa pentingnya keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta pembebanan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Mantan Direktur Utama PT Kereta Api (Persero), Jonan pada Event Leading Transformation 2024, menyatakan bahwa selama enam tahun masa jabatannya, anggaran perusahaan meningkat sebesar 400%. Kenaikan ini penting, mengingat pada saat itu gaji seorang kepala stasiun hanya dua juta rupiah. Jonan percaya bahwa karyawan yang bahagia akan memberikan pelayanan yang baik kepada

pelanggan. Kenaikan anggaran ini dilakukan untuk memperbesar tunjangan karyawan, mengingat gaji pokok yang tidak bisa diubah. Beliau menambahkan bahwa selama kepemimpinannya, sekitar 70% karyawan KAI berasal dari generasi *boomer* dengan latar belakang pendidikan rendah, seperti lulusan SD dan SMP. Kondisi ini berdampak pada kualitas kinerja perusahaan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, Jonan berupaya mengubah pola pikir dan mengoptimalkan kapasitas dan kemampuan sumber daya manusia. Saat ini, mayoritas pekerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) telah memiliki pendidikan minimal setara SMA. Perubahan ini tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja, tetapi juga berdampak positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan para karyawan. Dengan gaji yang lebih baik dan kualitas karyawan yang meningkat, beban kerja menjadi lebih seimbang. Fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas meningkat, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja.

Berdasarkan data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti belum memiliki cukup bukti untuk mengidentifikasi gap dalam penelitian terkait kinerja karyawan berdasarkan penilaian *Work-Life Balance* (WLB) dan beban kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan serta percakapan mendalam Bersama karyawan PT KAI Daerah Operasi 5 Purwokerto guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek tersebut. Berikut ini adalah hasil pra-survei yang melibatkan 30 pekerja di PT KAI Daerah Operasi 5 Purwokerto.

Tabel 1.2 Hasil pra-survei Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Beban Kerja Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto

Pernyataan	Skor					Total
	SS	S	CS	TS	STS	
Keseimbangan Kehidupan-Kerja						
Pekerjaan mengganggu waktu pribadi	-	10	15	5	-	30
Persentase	-	33%	50%	17%	-	100%
Dukungan perusahaan untuk WLB	4	8	7	5	6	30
Persentase	13%	27%	23%	17%	20%	100%
Waktu untuk keluarga & kegiatan pribadi	6	4	12	8	-	30
Persentase	20%	13%	40%	27%	-	100%
Kebijakan WLB Perusahaan	2	10	18	-	-	30
Persentase	7%	33%	60%	-	-	100%
Beban Kerja						
Kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2	10	8	6	4	30
Persentase	7%	33%	27%	20%	13%	100%
Tekanan beban kerja	3	17	10	-	-	30
Persentase	10%	57%	33%	0%	0%	100%
Cukup sumber daya untuk tugas	3	4	10	8	5	30
Persentase	10%	13%	33%	27%	17%	100%
Frekuensi lembur	2	12	6	5	5	30
Persentase	7%	40%	20%	17%	17%	100%
Beban kerja dengan rekan terbagi adil	-	7	10	7	6	30
Persentase	-	23%	33%	23%	20%	100%

Sumber: Hasil Pra-Survei Penelitian 30 Pekerja PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto

Berdasarkan hasil olah data terhadap 30 responden, ditemukan adanya fenomena gap yang mencerminkan ketidakseimbangan antara harapan dan realitas Work-Life Balance (WLB) di perusahaan. Mayoritas karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka cukup mengganggu waktu pribadi, dengan 50% responden menunjukkan tingkat persetujuan sedang, sementara 33% menyatakan persetujuan penuh terhadap pernyataan tersebut. Selain itu, terkait waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi, 40% partisipan menyatakan cukup setuju bahwa mereka memiliki waktu yang cukup, sementara 20% lainnya merasa kurang memiliki keseimbangan

tersebut. Meskipun perusahaan telah memiliki aturan yang memfasilitasi keseimbangan antara karier dan kehidupan sehari-hari masih terdapat ketidakpuasan terhadap dukungan yang diberikan, di mana hanya 27% responden yang merasa setuju bahwa perusahaan memberikan dukungan yang cukup. Perusahaan menerapkan berbagai kebijakan untuk menjaga keseimbangan kehidupan-kerja karyawan. Fasilitas seperti klinik kesehatan memastikan karyawan dapat memperoleh layanan medis kapan pun dibutuhkan, sementara mushola disediakan untuk memenuhi kebutuhan ibadah karyawan Muslim. Keamanan lingkungan kerja dijaga melalui sistem keamanan 24 jam yang beroperasi sepanjang waktu. Dari segi kesejahteraan finansial, perusahaan memberikan tunjangan dinas serta program Tunjangan Hari Tua (THT) guna menjamin kesejahteraan karyawan hingga masa pensiun. Selain itu, tersedia pantry di ruang kerja untuk memudahkan akses makanan dan minuman. Perusahaan juga menerapkan fleksibilitas waktu istirahat dengan persetujuan atasan agar karyawan dapat mengatur waktu istirahatnya secara optimal. Untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, rutin diadakan program Jumat Sehat yang bertujuan meningkatkan kebugaran sekaligus mempererat hubungan antar karyawan. Selain itu, perusahaan mengadakan sosialisasi mengenai prioritas kerja untuk membantu karyawan mengelola beban kerja mereka lebih efektif. Selain aspek keseimbangan kehidupan-kerja, perusahaan juga menyediakan program pengembangan karier seperti *Management Development Program* (MDP) dan *Induction Training*. Meskipun tidak termasuk dalam kategori *work-life balance*, program ini menunjukkan adanya dukungan perusahaan terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme karyawan.

Dari sisi beban kerja, mayoritas karyawan merasakan tekanan dalam menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, dengan 33% responden menyatakan cukup setuju dan 27% setuju bahwa mereka menghadapi kesulitan dalam hal ini. Tekanan beban kerja juga cukup dirasakan, dengan 33% responden menyatakan cukup setuju bahwa mereka mengalami tekanan yang tinggi. Selain itu, frekuensi lembur juga menjadi perhatian, di mana 40% responden setuju bahwa mereka sering harus bekerja lembur. Meskipun sebagian besar karyawan merasa dilengkapi dengan sumber daya yang memadai untuk menuntaskan pekerjaan mereka, ketimpangan dalam pembagian beban kerja masih dirasakan, dengan 23% responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan bahwa beban kerja terbagi secara adil.

Hasil pra-survei ini juga mengungkapkan adanya kesenjangan (gap) antara kebijakan perusahaan terkait keseimbangan kehidupan-kerja dengan persepsi karyawan mengenai efektivitas kebijakan tersebut. Meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan untuk menunjang harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, masih banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka mengganggu kehidupan pribadi dan waktu untuk keluarga belum terpenuhi dengan optimal. Selain itu, terdapat kesenjangan antara ekspektasi dan realitas dalam beban kerja, di mana meskipun sumber daya dianggap cukup, karyawan tetap mengalami tekanan kerja yang tinggi serta beban kerja yang dirasa tidak terbagi secara adil. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang ada mungkin belum sepenuhnya diimplementasikan secara efektif atau belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan dalam menjaga keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, Staff pelaksana SDM menyatakan bahwa kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 5 Purwokerto di tahun 2021 cukup buruk akibat pandemi Covid-19 yang mengharuskan perusahaan untuk mengimplementasikan sistem kerja dari rumah. Meskipun sistem ini menawarkan fleksibilitas jam kerja, tantangan baru muncul ketika peran karyawan menjadi ganda, yaitu sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga. Hal ini mengganggu keharmonisan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*), yang berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian pada masa endemi di dua tahun berikutnya, meskipun perusahaan mulai bangkit, beban kerja tetap tinggi karena target perusahaan harus segera dicapai dengan waktu penyelesaian yang singkat. Karyawan diharuskan bekerja lembur dalam beberapa kesempatan untuk memenuhi target, dan mereka mengalokasikan waktu lebih banyak untuk pekerjaan. Jam kerja yang lebih panjang dan tekanan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kesulitan membagi waktu, sehingga dapat mengalami stres, jatuh sakit, dan kinerjanya terganggu.

Secara keseluruhan, meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas dan kebijakan untuk mendukung *work-life balance*, masih terdapat kesenjangan antara kebijakan tersebut dan realitas yang dirasakan karyawan. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan ini adalah beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang mendesak, kurangnya fleksibilitas dalam waktu kerja, serta keterbatasan sumber daya untuk menyelesaikan tugas. Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti menduga bahwa keseimbangan kehidupan-kerja yang kurang optimal dan tingginya beban kerja berpotensi memengaruhi performa

karyawan, oleh karena itu peneliti memilih untuk mengkaji topik dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto.”**

1.2 Perumusan Masalah

Dalam konteks PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto, perusahaan menghadapi tantangan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan meskipun dihadapkan pada perubahan kebijakan dan situasi yang dinamis. Latar belakang penelitian turut serta menunjukkan tren penilaian kinerja tahun 2022, 2023, hingga 2024 yang terus mengalami penurunan.

Penurunan ini disebabkan oleh masalah waktu kerja yang terlalu panjang, beban tugas yang tidak proporsional, serta kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya untuk menjadi perusahaan yang menjunjung keberlanjutan. Berdasarkan uraian diatas, maka masalah penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Apakah keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto?
- b) Apakah beban kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto?
- c) Apakah keseimbangan kehidupan-kerja dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Ketika melakukan penelitian, seorang peneliti perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini berperan sebagai panduan untuk memastikan bahwa hasil yang diharapkan dapat tercapai. Berdasarkan perumusan masalah penelitian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a) Meneliti pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto.
- b) Mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto.
- c) Menyelidiki pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan beban kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto.”**, diharapkan dapat memberikan kontribusi melalui poin-poin berikut:

- a) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi lanjutan yang lebih mendalam serta untuk mengembangkan pemahaman dan wawasan lebih luas tentang isu-isu pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berfokus pada kinerja

karyawan, keseimbangan kehidupan-kerja, dan beban kerja di PT KAI (Persero) Daop 5 Purwokerto.

b) Bagi Perusahaan

Temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, memperbaiki kesejahteraan karyawan melalui kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja dan mengelola beban kerja secara lebih optimal.

c) Bagi Peneliti

Riset ini memberikan kesempatan bagi peneliti agar dapat memahami secara lebih komprehensif berbagai aspek yang berperan dalam kinerja, meningkatkan keterampilan analitis dalam penggunaan metode statistik, dan menambah literatur ilmiah pada sektor manajemen tenaga kerja.

d) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi oleh akademisi dan peneliti lain, membantu praktisi HR dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, dan menjadi dasar bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik.

1.5 Kerangka Teori/Konsep

1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi aset vital di antara semua aset yang dimiliki sebuah perusahaan. Secara mendasar, manusia menjadi kekuatan penggerak sumber daya lainnya guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Simamora (1997), seperti yang dikutip oleh Sutrisno (2017:5), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi upaya untuk memanfaatkan, mengembangkan, menilai, memberikan penghargaan, serta mengelola setiap individu atau kelompok yang bekerja dalam suatu organisasi. Pandangan Schuler, Dowling, Smart, dan Huber, sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2017:6), menegaskan pentingnya MSDM terkait dengan sumber daya manusia dalam organisasi yang signifikan dapat memberikan kontribusi terhadap realisasi visi dan misi organisasi. MSDM melibatkan implementasi serangkaian peran dan aktivitas yang bertujuan mengelola sumber daya manusia secara optimal dan berkeadilan, dengan mempertimbangkan keseimbangan antara kepentingan individu, organisasi, serta masyarakat luas.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diidentifikasi sebagai fungsi manajemen yang secara khusus menangani aspek manusia dalam konteks organisasi. Dengan kata lain, MSDM melibatkan sejumlah proses, termasuk pra-rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan karyawan (Ginting, 2024). Sebaliknya, menurut H. Simamora (2006), seperti yang dikutip oleh Sumual (2017:2), MSDM terkait erat dengan upaya pembinaan, pendayagunaan, dan perlindungan sumber daya manusia.

Melalui ringkasan pandangan beberapa ahli mengenai MSDM, dapat disimpulkan bahwa peran utama MSDM adalah mengelola potensi manusia secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

1.5.2 Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Teori pertukaran sosial menjelaskan hubungan timbal balik antara individu dan organisasi, yang didasari oleh imbalan, pengorbanan, dan keuntungan yang diperoleh dalam aktivitas organisasi (Mills, 1959, dalam Sunyoto & Kalijaga, 2022, hlm. 14). Salah satu bentuk dari hubungan timbal balik tersebut dapat dilihat dalam upaya organisasi menciptakan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) bagi karyawannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Larastrini & Adnyani (2019) yang mengacu pada konsep keseimbangan kerja atau kerap disebut *work-life balance*, disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah upaya mengembangkan suasana kerja yang kondusif dan suportif, serta menyediakan fleksibilitas bagi karyawan dalam mengelola keseimbangan antara tugas profesional dan kehidupan pribadi, guna meningkatkan tingkat loyalitas dan produktivitas karyawan. Keseimbangan kerja juga dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan secara seimbang dengan kewajiban keluarga dan tanggung jawab pribadi lainnya di luar pekerjaan, Delecta (2011) dalam Ganapathi (2016 :126). Secara umum, keseimbangan kehidupan kerja diartikan sebagai tingkat kepuasan terhadap peran yang berbeda dalam kehidupan. Arifin & Muharto (2022), menyatakan bahwa keseimbangan kerja menjadi sebuah keadaan di mana seseorang dapat mengelola aktivitas dalam hidupnya secara seimbang, tanpa mengabaikan kewajiban profesional dan komitmen individu dalam ranah kehidupan personal.

Selain itu, menurut Singh dan Khanna (2011) dalam Arianti et al. (2022), keseimbangan kehidupan-kerja adalah sebuah konsep yang komprehensif, yang mencakup penyeimbangan prioritas antara aspek profesional seperti karier dan ambisi, dengan aspek kehidupan pribadi seperti kebahagiaan, waktu luang, relasi keluarga, serta pengembangan spiritual.

The Work Foundation, sebelumnya dikenal sebagai *Industrial Society*, meyakini jika keseimbangan kehidupan kerja mencakup kontrol seseorang terhadap waktu, tempat, dan cara bekerja, yang hanya dapat dicapai jika hak individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan non-kerja dapat memberikan manfaat bersama bagi individu, dunia usaha, dan masyarakat secara luas (Purohit, 2013). Berdasarkan penelitian Poulouse & Sudarsan (2018), ada empat faktor utama untuk mencapai keseimbangan kehidupan-kerja:

1. Faktor Pribadi

Aspek internal individu seperti karakter individu, tingkat kesejahteraan psikologis, dan kemampuan dalam mengelola emosi.

2. Faktor Organisasi

Elemen dari organisasi yang mempengaruhi keseimbangan kerja, termasuk dukungan, stres kerja, dan konflik peran.

3. Faktor Sosial

Dukungan dari keluarga dan pasangan, serta tanggung jawab dan konflik dalam kehidupan sosial.

Selain itu, Fisher et al. (dalam Maimunah et al., 2024) menyebutkan empat dimensi *work-life balance* yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL), menggambarkan seberapa jauh tuntutan pekerjaan berpotensi mengintervensi atau mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi individu.
2. *Personal Life Interference Work* (PLIW), yang mempertimbangkan seberapa jauh kehidupan pribadi dapat mengganggu kinerja dan produktivitas di tempat kerja.
3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), yang menyoroti bagaimana aspek personal kehidupan yang seimbang dapat memperkuat performa kerja individu.
4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), yang menjelaskan bagaimana keterampilan atau pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan dapat memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi seseorang.

Penilaian Keseimbangan Kehidupan-Kerja, sebagaimana dijelaskan oleh (McDonald dan Bradley, 2005) dalam kerangka konsep yang diterangkan oleh (Pangemanan et al. 2017), terdiri dari tiga indikator utama:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Fokusnya adalah pada seberapa banyak waktu yang tersedia bagi individu untuk menjalankan berbagai kegiatan profesional dan kehidupan pribadi mereka. Dimensi ini mencakup kemampuan manajemen waktu yang efektif

dan pembagian sumber daya waktu antara tugas-tugas terkait pekerjaan dan kegiatan di luar ranah profesional.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Aspek ini mengevaluasi keterlibatan psikologis dan tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh individu dalam konteks pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dimensi ini mengukur sejauh mana individu menyeluruh menginvestasikan diri mereka secara emosional dan mental dalam pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Menilai tingkat kepuasan yang diperoleh seseorang dari tanggung jawab profesional dan aktivitas pribadinya. Indikator ini mencakup penilaian subjektif terhadap pemenuhan dan kebahagiaan dalam aspek kehidupan yang terkait dengan pekerjaan dan yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Indikator-indikator ini secara bersama-sama menyediakan landasan komprehensif untuk menilai dan memahami keseimbangan kerja, yang mengakui adanya interaksi yang kompleks antara manajemen waktu, keterlibatan psikologis, dan kepuasan secara keseluruhan dalam ruang lingkup profesional dan pribadi seseorang.

1.5.3 Beban Kerja

Beban kerja, menurut Paramitadewi (2017), adalah suatu proses yang melibatkan penyelesaian tugas-tugas pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Proses ini mencakup berbagai aktivitas yang harus dilakukan sendiri atau bersama untuk mencapai target yang ditetapkan dengan efisien dan efektif. Selain itu, Komaruddin (1996) berpendapat dalam Putra (2021) bahwa beban kerja

merujuk pada estimasi waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu aktivitas kerja selama kurun waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pengertian beban kerja menurut Vanchapo (2020:1) sebagai serangkaian kegiatan yang perlu dikerjakan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Apabila individu tersebut sanggup menyelesaikan serta beradaptasi dengan berbagai tugas yang diterima, maka kondisi tersebut tidak dikategorikan sebagai beban kerja berlebih. Namun, apabila pekerja kesulitan dan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas tersebut, maka kegiatan itu menjadi beban kerja yang dapat menambah tekanan dan stres. Dengan demikian, kemampuan individu dalam mengelola tugas sangat mempengaruhi tingkat beban kerja yang mereka hadapi.

Jumlah tugas yang harus diselesaikan dan tenggat waktu yang ditetapkan disebut sebagai tuntutan pekerjaan. Dampak dari meningkatnya beban kerja dan batas waktu yang lebih pendek dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan sering kali diharuskan untuk bekerja dengan lebih cepat dan efisien sebagai respons terhadap tuntutan ini, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat stres mereka dan berpotensi mengurangi produktivitas. Namun, tuntutan fisik terkait dengan beban kerja yang lebih besar, yang dapat berdampak pada kondisi fisik karyawan. Tugas yang lebih besar ini dapat berdampak terhadap kesehatan tubuh misalnya kelelahan atau cedera yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Selain itu, kondisi mental karyawan juga dapat terpengaruh, dengan stres, kecemasan, atau bahkan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan. Perubahan-perubahan ini tidak hanya memengaruhi kondisi kesehatan dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap aspek fisik atau

penampilan mereka. Seorang karyawan yang kelelahan mungkin terlihat kurang sehat atau rapi. Beban kerja, secara keseluruhan, adalah kombinasi kompleks dari berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja dan kesehatan pekerja secara fisik dan mental. Organisasi harus memperhatikan dan mengelola beban kerja fisik ini dengan bijak. Akibatnya, lingkungan kerja menjadi lebih seimbang, yang mendukung produktivitas jangka panjang.

Menurut Afandi (2016, dikutip dalam Widyawati et al., 2023), sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap tingkat beban kerja, di antaranya:

a) Faktor Lingkungan Fisik, mencakup kondisi fisik di tempat kerja yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja, seperti:

- Rancangan Ruang Kerja, mencakup penataan kursi, meja, dan fasilitas kantor.
- Rancangan Pekerjaan, meliputi pemilihan alat dan metode yang digunakan dalam tugas.
- Kondisi Lingkungan, termasuk pencahayaan yang memadai dan tingkat kebisingan yang rendah untuk mendukung konsentrasi.
- Sirkulasi Udara, seperti suhu dan sirkulasi udara yang baik untuk kenyamanan kerja.

b) Faktor Lingkungan Psikis, melibatkan hubungan sosial dan organisasi di lingkungan kerja, yang dapat berpengaruh positif atau negatif. Beberapa aspek yang mempengaruhi adalah:

- Beban kerja yang berlebihan dan batas waktu yang ketat, meskipun tidak selalu menyebabkan stres.

- Sistem pengawasan yang tidak efisien, termasuk kurangnya umpan balik dan ketidaksesuaian antara tanggung jawab dan wewenang, yang dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Beban kerja yang berat dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator yang meliputi pekerjaan dengan target atau tujuan yang terlalu besar, pekerjaan yang sering mengalami perubahan atau revisi, batasan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas, serta perasaan individu yang tidak nyaman atau tertekan saat melaksanakan pekerjaan tersebut (Fransiska & Tupti, 2020). Di sisi lain, beban kerja yang ringan dapat terjadi ketika pekerjaan atau kewajiban yang dibebankan kepada karyawan relatif sedikit atau tidak terlalu menuntut secara waktu dan kompleksitasnya. Karyawan yang menghadapi beban kerja yang ringan mungkin merasa lebih mampu untuk mengelola waktu mereka dengan lebih fleksibel dan dapat lebih fokus pada kualitas hasil pekerjaan daripada kuantitas atau target yang tinggi.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja mencakup beberapa aspek yang relevan dalam konteks penilaian kinerja dan kondisi kerja karyawan.

1. Kondisi pekerjaan

Mengacu pada lingkungan fisik dan psikologis di mana tugas-tugas dilaksanakan, termasuk faktor-faktor seperti keamanan, ketersediaan sumber daya, dan tingkat kebisingan.

2. Penggunaan waktu kerja

Menggambarkan cara karyawan mengalokasikan waktu mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan.

3. Target yang harus dicapai

Merujuk pada sasaran atau hasil spesifik yang diharapkan dari setiap tugas atau proyek yang diberikan kepada karyawan, yang sering kali menjadi parameter untuk menilai keberhasilan kinerja individu atau tim.

Menurut Soleman dalam (Widianoro & Gaol, 2019), indikator beban kerja terdiri dari dua kategori utama:

1. Faktor eksternal, yang meliputi tanggung jawab, tata organisasi, dan situasi kerja.
2. Faktor internal, yang mencakup elemen somatik seperti gender, umur, status nutrisi, kondisi fisik dan aspek psikologis seperti motivasi, perseptual, rasa percaya diri, serta tingkat kepuasan terhadap pekerjaan.

1.5.4 Kinerja

Kinerja, menurut Mangkunegara (dalam Rahmawanti et al., 2014), disebutkan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja, dilihat dari kualitas dan kuantitas, selama menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Kasmir (2022:182), kinerja dan perilaku kerja adalah hasil dari melaksanakan kewajiban dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Sebagaimana dikutip oleh Mustaan dan Hamdi (2022), Hasibuan mengartikan kinerja sebagai segala bentuk tindakan maupun ketidaktindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Output individu

dalam menyelesaikan kewajiban yang ditugaskan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengetahuan praktis, komitmen, serta alokasi waktu, disebut kinerja. Moeheriono (2014:3) mengatakan kinerja adalah derajat keberhasilan implementasi kebijakan atau program untuk mencapai tujuan, target, dan gambaran masa depan organisasi melalui proses perencanaan strategis.

Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja diartikan sebagai capaian kerja yang diukur dari mutu dan jumlah tugas yang diselesaikan oleh karyawan. Kinerja mencakup segala bentuk tindakan maupun kelalaian yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan pemanfaatan waktu. Selain itu, kinerja juga mencerminkan sejauh mana pencapaian inisiatif atau kebijakan yang diterapkan oleh organisasi guna mewujudkan tujuan, target, dan visi melalui pendekatan perencanaan strategis.

Menurut Kasmir (2022:189-192), beragam faktor turut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja individu dalam organisasi. Faktor-faktor ini meliputi:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kapabilitas dan keterampilan yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan suatu tugas sangat penting. Seseorang dengan kemampuan yang baik cenderung mampu menuntaskan tanggung jawabnya secara optimal dan tepat guna.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentang tugasnya akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

3. Rancangan Kerja

Struktur dan desain pekerjaan yang baik dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka. Rancangan kerja yang jelas dan terstruktur membuat tugas lebih mudah dikelola dan diselesaikan.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter individu memainkan peran penting dalam kinerja. Setiap pegawai memiliki kepribadian yang berbeda, yang mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja.

5. Motivasi Kerja

Aspek yang mempengaruhi antusiasme individu dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang termotivasi cenderung berusaha lebih maksimal dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

6. Budaya Organisasi

Rutinitas, nilai-nilai, dan etika yang dijalankan di perusahaan merupakan budaya organisasi. Budaya yang positif dapat mendorong performa yang baik dengan standar perilaku yang berperan dalam membentuk suasana kerja yang mendukung dan harmonis.

7. Kepemimpinan

Perilaku dan gaya seorang pemimpin ketika mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahannya. Kepemimpinan yang efektif dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan menyediakan arahan yang jelas dan dukungan yang diperlukan.

8. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap pemimpin dalam memberikan perintah kepada bawahan berpengaruh terhadap kinerja, karena gaya kepemimpinan yang sesuai dapat memperkuat motivasi dan kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan gembira yang dirasakan karyawan sebelum memulai dan sesudah melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berbanding lurus dengan kinerja yang baik.

10. Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan berkontribusi secara positif terhadap peningkatan produktivitas serta kinerja pegawai.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari sikap dan komitmen yang konsisten dalam menjalankan tugas. Ketika seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, mereka cenderung memberikan performa terbaiknya demi kemajuan organisasi.

12. Komitmen

Komitmen karyawan tercermin dari kepatuhan mereka terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan. Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaannya secara serius dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan konsistensi dan keseriusan. Disiplin yang baik akan menciptakan kinerja yang teratur dan berkualitas.

Menurut Neal (dalam Mangkunegara, 2006, dikutip dalam Bintoro & Daryanto, 2017:117), indikator penilaian kinerja karyawan meliputi beberapa aspek utama:

1. Akurasi dalam menyelesaikan tugas mencakup ketelitian, fokus terhadap mutu, kapasitas dalam memenuhi target organisasi, serta keterampilan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Tingkat keaktifan dalam mengambil inisiatif di tempat kerja, meliputi keterampilan dalam memprediksi dan mengatasi masalah sebelum muncul dan menciptakan opsi penyelesaian.
3. Ketanggapan mental tercermin melalui kemampuan dalam memahami instruksi atasan serta menjalin kolaborasi yang efektif dengan kolega.
4. Disiplin waktu dan kehadiran, mengevaluasi tingkat ketepatan waktu serta kehadiran karyawan di tempat kerja.

Menurut Silaen et al. (2021:33), terdapat enam faktor yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan:

1. Output kerja mencakup aspek jumlah dan mutu dari pekerjaan yang diselesaikan, serta sejauh mana pekerjaan tersebut membutuhkan pengawasan.
2. Pengetahuan terkait pekerjaan merujuk pada pemahaman yang dimiliki seseorang mengenai tugas-tugas spesifik dalam pekerjaannya, yang secara langsung memengaruhi kualitas dan efektivitas hasil kerja.
3. Inisiatif mengukur sejauh mana karyawan mampu mengambil langkah awal untuk menangani masalah yang muncul selama menjalankan tugas.
4. Sikap mencakup antusiasme dalam bekerja serta pandangan positif terhadap pelaksanaan tugas.
5. Disiplin waktu dan absensi mengacu pada kepatuhan karyawan dalam mematuhi waktu dan tingkat kehadiran di tempat kerja.

1.5.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian dengan jenis dan tujuan yang hampir identik dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian yang dijadikan pertimbangan adalah:

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Jihan Ayu Pratiwi, Fandi Fatoni (2023)	Pengaruh <i>employee engagement</i> dan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	• Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • <i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. • Keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. • Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. • <i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan. • Keseimbangan kehidupan-kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan
Cahya Indah Nuraningsih, Harries Arizonia Ismail (2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (DAOP) IV Semarang)	• Kepemimpinan, gaji, kondisi kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. • Di antara keempat variabel tersebut, <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh paling dominan berdasarkan nilai koefisien regresi tertinggi.
Andi Surayya Mappangile, Yohana Cornelia Pontoluli, Muhammad Zefri (2019)	Analisis Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Balikpapan	• Beban kerja memiliki keterkaitan dengan tingkat stres kerja karyawan. • Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Maartje Paais (2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Ambon	• Terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. • Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. • Stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan searah dan nyata terhadap kinerja karyawan. Jika kedua faktor tersebut meningkat secara bersamaan, kinerja karyawan juga dapat meningkat. • Stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan beban kerja, khususnya di PT. Bank Sinarmas Ambon.
Komonmane Kettapan, Onuma Suphattanakul, Jeky Mekianus Sui, Sarfraz Hussain (2022)	Structure Equation Model of Causal Factors Affecting Employees' Performance in Modern Trade Organization	• Motivasi memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja karyawan. • Loyalitas karyawan terhadap organisasi secara langsung memengaruhi kinerja mereka. • Sikap positif karyawan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui loyalitas dan motivasi.
Lukiyanto, Istiatin, Bambang Mursito (2021)	Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin, Penghargaan, Dan Kompetensi Studi Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan	• Disiplin, penghargaan, dan kompetensi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. • Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. • Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. • Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Lailatus Safaah, Suparwati (2020)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI DAOP 8 Surabaya	• Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. • Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. • Budaya organisasi secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

1.5.6 Pengaruh Antar Variabel

1.5.6.1 Pengaruh antara keseimbangan kehidupan-kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah konsep yang berasal dari kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam mengelola ketidaksesuaian antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Dengan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, keseimbangan kehidupan-kerja menjadi komponen penting dalam hasil kinerja dibandingkan dengan komponen lain, seperti manajemen perilaku (Nuurramadhan & Darmastuti, 2024; Zaky, 2022; Sari et al., 2021). Kebahagiaan dan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi karyawan berpotensi meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong perbaikan kinerja di lingkungan kerja.

Selain itu, studi menunjukkan bahwa ketidakadaan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk bekerja dan pada akhirnya berdampak negatif pada hasil kinerja mereka. Ketika konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan meningkat, semakin sulit bagi karyawan untuk bertahan dalam tingkat kinerja terbaik mereka. Akibatnya, hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

H1: Diduga keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.5.6.2 Pengaruh antara Beban Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dalam lingkungan kerja modern yang penuh tantangan, beban kerja telah menjadi faktor yang signifikan yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja

yang didefinisikan Wickens (dalam Hermawan, 2024:3) meliputi kombinasi antara tuntutan pekerjaan, ketersediaan sumber daya dalam proses bisnis, dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Semakin tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diemban oleh individu, semakin kompleks pula hambatan yang dihadapi dalam meraih harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indrawan et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi, apabila diimbangi dengan kompensasi yang sesuai, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja tidak selalu berdampak negatif, selama perusahaan mampu menciptakan sistem kerja yang mendukung dan adil.

Namun, porsi pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan tekanan mental, yang pada akhirnya menurunkan motivasi serta fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini berpotensi mengurangi produktivitas dan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, karyawan yang merasakan beban kerja yang terkendali cenderung lebih mampu menjaga kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5.6.3 Pengaruh antara keseimbangan kehidupan-kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Konsep keseimbangan kehidupan-kerja secara umum merupakan tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang dalam peran pekerjaan dan keluarganya (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Kinerja karyawan dapat terdorong secara positif

apabila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dikelola dengan baik. *Work-life balance* yang efektif berperan dalam meningkatkan rasa nyaman serta kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada performa kerja individu. Karyawan yang berhasil menjaga batas yang sehat antara urusan pekerjaan dan kehidupan personal umumnya menunjukkan produktivitas yang lebih konsisten. Sejalan dengan teori tersebut, beban kerja yang terstruktur dapat membantu karyawan dalam lebih baik menerapkan konsep keseimbangan kehidupan-kerja. Berdasarkan hal tersebut, berikut adalah hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini:

H2: Diduga keseimbangan kehidupan-kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.6 Hipotesis

(Sekaran & Bougie, 2022:109) menyatakan bahwa hipotesis merupakan sebuah dugaan atau asumsi yang bersifat tentatif yang didasarkan pada rumusan masalah penelitian, yang meramalkan relasi antara dua maupun lebih variabel dan dapat diuji. Dengan dasar teori tersebut, hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

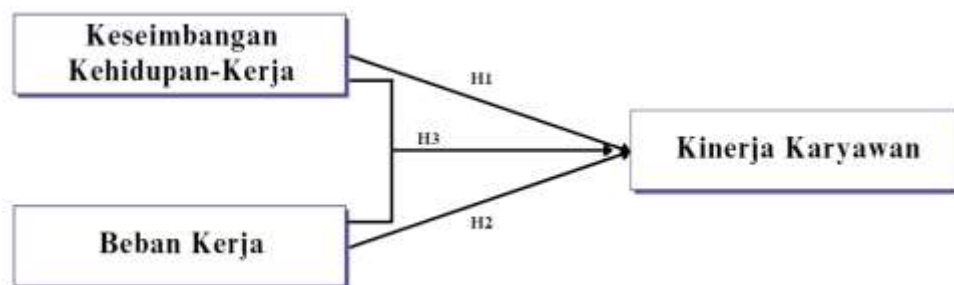
Rumusan Hipotesa:

- a) Tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto.

- b) Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto.
- c) Keseimbangan kehidupan-kerja dan beban kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto.

Untuk mengilustrasikan rumusan hipotesis di atas, gambaran hipotesis mengenai pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dilihat dalam skema berikut:

Gambar 1.1 Model Penelitian



1.7 Definisi Konsep

- a) Definisi konsep keseimbangan kehidupan-kerja

Larastrini & Adnyani (2019), keseimbangan kehidupan-kerja merupakan inisiatif dalam membangun suasana kerja yang kondusif dan menunjang kesejahteraan, serta memberikan ruang bagi pekerja guna menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kegiatan personal, yang pada akhirnya mendorong peningkatan loyalitas serta produktivitas karyawan.

- b) Definisi konsep beban kerja

Menurut Vanchapo (2020:1), beban kerja ialah sebagai serangkaian aktivitas yang perlu dituntaskan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

c) Definisi konsep Kinerja Karyawan

Kasmir (2022:182) mengidentifikasi kinerja dan perilaku kerja sebagai hasil dari merampungkan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

1.8 Definisi Operasional

- a) Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan upaya yang dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto dapat menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengabaikan aspek kehidupan pribadinya. Kondisi ini diyakini mampu membangun loyalitas sekaligus meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan sejumlah indikator sebagai acuan dalam mengukur variabel yang dikaji, yaitu sebagai berikut:

1. Waktu yang Seimbang (*Time Balance*)

Berfokus pada pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

- 1) Pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
- 2) Pengaturan waktu antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan

2. Keterlibatan yang Seimbang (*Involvement Balance*)

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

- 1) Keterlibatan emosional dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.
Contohnya, seorang manajer yang sangat fokus pada

pekerjaannya saat di kantor tetapi juga bisa mengalihkan pikirannya sepenuhnya ke keluarga ketika berada di rumah.

- 2) Pembagian perhatian antara pekerjaan dan keluarga atau aktivitas pribadi

3. Kepuasan yang Seimbang (*Satisfaction Balance*)

Dalam indikator ini, item yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pencapaian dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi
- 2) Keseimbangan kebahagiaan dari pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan

- b) Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto dalam kurun waktu tertentu.

Adapun indikator yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup hal-hal berikut:

1. Target yang harus dicapai

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

- 1) Kualitas hasil kerja
- 2) Kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan
- 3) Kepatuhan terhadap tenggat waktu.

2. Kondisi Pekerjaan

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

- 1) Frekuensi perubahan tak terduga dalam pekerjaan

2) Kecepatan dalam mengambil keputusan saat menghadapi masalah

3) Tingkat adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

1) Efisiensi penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas

2) Prioritas tugas sesuai waktu yang tersedia

c) Kinerja Karyawan adalah hasil karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto dalam menyelesaikan kewajiban dan tugas yang diberikan dalam periode waktu yang ditentukan.

Indikator yang dijadikan acuan dalam studi ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

1) Tingkat kompetensi dalam menjalankan tugas pekerjaan

2) Efektivitas dalam mencapai target yang ditetapkan.

2. Rancangan Kerja

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

1) Keteraturan struktur tugas yang ditetapkan

2) Kemudahan dalam mengelola dan menyelesaikan pekerjaan.

3. Motivasi

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

1) Dorongan untuk mencapai tujuan kerja

2) Tingkat semangat dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

4. Kepuasan Kerja

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

- 1) Perasaan senang saat menyelesaikan tugas
- 2) Tingkat kebahagiaan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. Lingkungan Kerja

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

- 1) Kenyamanan fisik di tempat kerja
- 2) Suasana kerja yang mendukung kolaborasi antar karyawan.

6. Komitmen

Item yang digunakan dalam indikator ini yaitu:

- 1) Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan
- 2) Keterlibatan dalam program-program perusahaan.

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan penelitian eksplanatori, yang dipilih dengan tujuan utama untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat yang kompleks antara variabel. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang interaksi variabel dalam konteks fenomena tertentu yang sedang diteliti, yaitu keseimbangan kehidupan-kerja direpresentasikan sebagai variabel bebas pertama (X1), beban kerja sebagai variabel bebas kedua (X2), sedangkan aspek kinerja karyawan dianalisis sebagai variabel yang dipengaruhi (Y)

Tujuan utama dari penelitian ini bukan hanya untuk mengeksplorasi hubungan-hubungan ini, melainkan juga untuk memberikan wawasan mendalam tentang dampak yang muncul akibat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan mengadopsi pendekatan penelitian eksplanatori, penelitian ini tidak hanya sebatas observasi, tetapi juga berusaha untuk mengungkap mekanisme dan dinamika yang mendasari fenomena yang diamati.

Selain itu, pendekatan penelitian ini berfungsi sebagai kerangka kerja yang kuat untuk menguji validitas hipotesis yang dirumuskan sebelum penelitian. Ini melibatkan pemeriksaan sistematis terhadap apakah hipotesis-hipotesis tersebut dapat bertahan dalam pengawasan, baik diterima sebagai penjelasan yang masuk akal atau ditolak berdasarkan bukti empiris. Pada dasarnya, metodologi penelitian yang dipilih sejalan dengan tujuan komprehensif dari penelitian ini, yang menekankan pada dua aspek, yaitu mengeksplorasi hubungan sebab-akibat dan memeriksa validitas hipotesis yang diajukan dalam konteks spesifik yang sedang diselidiki. Pendekatan ini memastikan pemeriksaan yang menyeluruh dan metodis, yang berkontribusi pada kemajuan pengetahuan dalam bidang penyelidikan yang dipilih.

1.9.2 Populasi dan Sampel

1.9.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80), populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang diteliti untuk diambil kesimpulan. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di wilayah operasional DAOP 5 Purwokerto milik PT Kereta Api Indonesia

(Persero), dengan total jumlah sebanyak 1.777 individu dengan detail sebagai berikut:

Tabel 1.4 Populasi Penelitian

Divisi	Total
Angkutan Barang	8
Angkutan KA	75
Aset	11
Bangunan	7
Fasilitas Penumpang	14
G.Management	2
Hukum	3
Humasda	3
Information System	8
Jembatan Rel	339
Keamanan dan Ketertiban	107
Kesehatan	29
Keuangan	22
Operasi	652
Pelelangan	7
Pengusahaan Assets	12
Sarana	361
SDM & Umum	14
Sintelis	103
Total Karyawan	1777

Sumber: PT KAI (Persero) DAOP 5 Purwokerto

1.9.2.2 Sampel

Dalam pandangan Sugiyono (2017:81), sampel dapat diartikan sebagai representasi dari populasi yang dipilih untuk dianalisis dalam proses penelitian. Sampel ini berfungsi sebagai representasi dari populasi yang lebih besar, memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dan melakukan analisis tanpa harus melibatkan seluruh populasi. Dengan cara ini, penelitian dapat dilakukan

lebih efisien dan praktis. Dalam menghitung banyaknya sampel yang sesuai, peneliti merujuk dalam rumus Slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{1.777}{1 + 1.777(0.05)^2}$$

$$= 95$$

Keterangan:

n = jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian

N = jumlah keseluruhan populasi

e = tingkat toleransi kesalahan yang digunakan dalam perhitungan, yaitu 5% atau 0,05

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sugiono (2017:81) menguraikan bahwa teknik untuk memilih sejumlah elemen dari populasi sebagai sampel dikenal sebagai teknik sampling. Dalam konteks penelitian ini, proses pemilihan sampel menggunakan metode probabilitas, lebih khusus lagi yaitu *simple random sampling*. Dalam teknik probabilitas, setiap individu dalam populasi diperlakukan secara adil, dengan peluang yang sama untuk diikutsertakan sebagai sampel. Selain itu, *simple random sampling* menggunakan pendekatan bilangan acak atau pengundian, sehingga mampu meminimalkan bias atau kecenderungan berpihak terhadap satu anggota tertentu. Jumlah sampel yang digunakan dalam studi ini dihitung dan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Penghitungan Sampel Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Responden
1	Angkutan Barang	8	$8/1777 \times 95 = 0.4$	0
2	Angkutan KA	75	$75/1777 \times 95 = 4.0$	4
3	Aset	11	$11/1777 \times 95 = 0.6$	1
4	Bangunan	7	$7/1777 \times 95 = 0.4$	0
5	Fas Penumpang	14	$14/1777 \times 95 = 0.7$	1
6	G. Management	2	$2/1777 \times 95 = 0.1$	0
7	Hukum	3	$3/1777 \times 95 = 0.2$	0
8	Humasda	3	$3/1777 \times 95 = 0.2$	0
9	Information System	8	$8/1777 \times 95 = 0.4$	0
10	Jembatan Rel	339	$339/1777 \times 95 = 18.1$	18
11	KAMTIB	107	$107/1777 \times 95 = 5.7$	6
12	Kesehatan	29	$29/1777 \times 95 = 1.6$	2
13	Keuangan	22	$22/1777 \times 95 = 1.2$	1
14	Operasi	652	$652/1777 \times 95 = 34.9$	35
15	Pelelangan	7	$7/1777 \times 95 = 0.4$	0
16	Pengushaan Assets	12	$12/1777 \times 95 = 0.6$	1
17	Sarana	361	$361/1777 \times 95 = 19.3$	19
18	SDM & Umum	14	$14/1777 \times 95 = 0.7$	1
19	Sintelis	103	$103/1777 \times 95 = 5.5$	6
Total		1777		95

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1 Jenis Data

Dalam studi ini, pendekatan kuantitatif diterapkan dengan menggunakan data yang disajikan dalam bentuk angka atau bilangan. Melalui representasi numerik tersebut, analisis kuantitatif dapat dilakukan untuk memperoleh kesimpulan yang bersifat generalisasi dalam batasan parameter tertentu. Karakteristik data ini dapat bersifat variatif atau mengalami perubahan. Proses pengumpulan data kuantitatif diidentifikasi sebagai proses yang efisien, memerlukan waktu yang relatif singkat, dan dapat dilaksanakan dengan mudah.

1.9.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sehingga mencerminkan kondisi aktual yang ingin diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui survei kepada responden individu atau kelompok, serta observasi terhadap objek atau kejadian yang relevan. Dalam hal ini, karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto menjadi sumber data utama melalui penyebaran kuesioner dan observasi yang dilakukan peneliti. Data kuesioner mencakup informasi pribadi responden (biodata) serta pandangan mereka terhadap teori keseimbangan kehidupan-kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Sementara itu, jenis data yang disebut sebagai data sekunder adalah informasi yang tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti, melainkan diperoleh melalui pihak ketiga atau sumber tidak langsung. Informasi ini biasanya berasal dari literatur, dokumentasi, data historis, maupun arsip yang dapat bersifat publik atau tidak publik. Data sekunder ini mencakup:

1. Informasi yang dikumpulkan melalui perantara, seperti literatur, laporan, atau informasi tertulis lain yang mendukung kajian ini.
2. Studi Kepustakaan yang mencakup temuan dari penelitian sebelumnya mengenai *work-life balance*, tingkat beban kerja, serta performa karyawan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan asumsi bahwa data tersebut masih relevan.

1.9.5 Teknik Pengolahan Data

Setelah berhasil mengumpulkan data yang diperlukan, langkah berikutnya dalam penelitian adalah melakukan pemrosesan dan interpretasi data yang terkumpul. Proses pengolahan data dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahapan yang meliputi:

1. Editing

Proses memeriksa keutuhan serta kejelasan informasi setelah pengumpulan. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner telah dijawab secara penuh oleh responden, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap valid.

2. Coding

Tahapan pengelompokan dan pengategorian data berdasarkan variabel yang menjadi fokus penelitian. Data dari kuesioner diberikan kode tertentu yang mencerminkan kategori atau tema yang relevan, memudahkan analisis lebih lanjut.

3. Scoring

Melibatkan pemberian nilai atau skor pada jawaban kuesioner, khususnya menggunakan Skala Likert dalam penelitian ini. Skor ini digunakan untuk mengevaluasi tingkat persetujuan atau pendapat responden terhadap pernyataan dalam kuesioner.

4. Tabulating

Proses mengatur dan mengkategorikan data jawaban ke dalam tabel. Data yang telah dikodekan dan diberi skor dianalisis secara sistematis untuk menghasilkan

tabel yang menunjukkan pola atau hubungan antar variabel yang diteliti. Tabel ini membantu dalam menafsirkan dan memvisualisasikan hasil penelitian dengan lebih jelas dan terstruktur. Dengan demikian, proses ini secara efektif mempersiapkan data untuk tahap analisis lebih lanjut guna menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan.

1.9.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah standar yang disepakati untuk menetapkan interval dalam instrumen ukur, sehingga penggunaannya dapat menghasilkan data berbentuk kuantitatif dengan tingkat akurasi, efisiensi, dan kejelasan yang lebih tinggi (Sugiyono, 2017: 92). Dalam lingkup penelitian ini, Skala Likert digunakan sebagai metode pengukuran dalam studi ini menggunakan *Rating Scale*.

Pada *Rating Scale*, partisipan tidak hanya memilih jawaban yang tersedia, tetapi juga memberikan tanggapan dalam bentuk nilai kuantitatif yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, skala penilaian ini memiliki sifat yang fleksibel dan tidak hanya digunakan untuk mengukur sikap, melainkan juga bisa menilai bagaimana responden memandang suatu fenomena. Penelitian ini memanfaatkan *Rating Scale* dengan opsi jawaban sebagai berikut

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Cukup Setuju (CS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Selanjutnya, data diquantifikasi sebagai berikut:

- Sangat Setuju (nilai 5)
- Setuju (nilai 4)
- Cukup Setuju (nilai 3)
- Tidak Setuju (nilai 2)
- Sangat Tidak Setuju (nilai 1)

1.9.7 Teknik Pengumpulan Data

Mengingat jenis dan sumber data yang dikumpulkan, penerapan teknik pengumpulan data dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilaksanakan secara langsung di lapangan melalui observasi terhadap objek studi guna memperoleh data primer. Tahapan pengumpulan data mencakup:

- Kuesioner

Untuk mengumpulkan data, metode ini melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Angket tersebut akan diserahkan langsung kepada karyawan tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 5 Purwokerto.

- Observasi

Metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan mengamati dan merekam kejadian atau perilaku secara langsung tanpa memberikan pengaruh pada objek penelitian.

2. Studi Kepustakaan

Diterapkan untuk memperoleh data sekunder melalui pembacaan literatur, buku, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian ini.

1.9.8 Teknik Analisis

Setelah data dikumpulkan kemudian dilakukan analisis dan pengolahan data guna menyediakan informasi yang berharga dalam mendukung proses pengambilan keputusan dalam penelitian ini. Pendekatan analisis yang diterapkan adalah analisis kuantitatif yang melibatkan penggunaan data numerik yang dapat diukur dan dihitung menggunakan model statistik. Analisis ini bertujuan untuk menguji validitas hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian.

Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk mengestimasi seberapa besar dampak dari satu atau lebih variabel terhadap fenomena yang diamati, dengan menggunakan alat analisis statistik yang tersedia. Data kuantitatif diproses dan dipresentasikan dalam bentuk tabel menggunakan perangkat lunak statistik, peneliti memanfaatkan SPSS versi 26.0 sehingga memudahkan interpretasi data dan pembuatan kesimpulan yang tepat berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan.

1.9.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1.9.9.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:52), uji validitas digunakan untuk menilai tingkat akurasi suatu kuesioner berdasarkan jumlah pertanyaan yang dapat dijawab dengan baik. Kuesioner dianggap sah jika pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dapat

mengukur indikator dari variabel yang sedang diteliti. Uji validitas dilakukan jika pertanyaannya dapat menyampaikan informasi yang sesuai dengan tujuan pengukuran dan jika nilai koefisien korelasi (r -hitung) variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel Y melebihi nilai r -tabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

1.9.9.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi keandalan angket dalam mengukur penanda dari suatu perubahan yang diukur (variabel) (Ghozali, 2018: 45). Sebuah angket dianggap dapat dipercaya apabila responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap setiap pertanyaan, sehingga menghasilkan data yang stabil dalam kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan kesesuaian instrumen pengukuran dalam memastikan hasil yang tetap terhadap variabel yang sama. Dalam studi ini, angket yang digunakan memiliki skala 1–5 dan diuji reliabilitasnya menggunakan Alpha Cronbach. Sebuah konstruk dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach yang diperoleh melebihi angka 0,60 (Ghozali, 2018: 45).

1.9.10 Uji Statistik

1.9.10.1 Koefisien Korelasi

Nilai hubungan antar variabel (koefisien korelasi) berfungsi sebagai penanda untuk menilai seberapa kuat keterkaitan antara variabel dependen dan independen. Nilai korelasi (r) dapat ditemukan pada tabel hasil kolom R ketika data diolah menggunakan software SPSS versi 26.0. Nilai berikut ini menjadi acuan dalam menafsirkan kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti:

Tabel 1.5 Pedoman dalam Menentukan Keeratan Antar Variabel

Interpretasi	Interval Nilai R
Sangat Rendah	0,00 – 0,199
Rendah	0,20 – 0,399
Sedang	0,40 – 0,599
Kuat	0,60 – 0,799
Tinggi	0,80 – 1,000

Sumber: Riduwan, 2018:228

1.9.10.2 Koefisien Determinasi

Test ini membantu menilai tingkat pengaruh yang dimiliki oleh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

1.9.10.3 Regresi Linear Sederhana

Pendekatan regresi linear sederhana diterapkan untuk menganalisis satu variabel bebas terhadap variabel terikat berhubungan satu sama lain dalam linier di mana perubahan pada variabel bebas secara konsisten diikuti oleh perubahan pada variabel terikat. Regresi linear sederhana dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan umum berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = subjek yang nilai variabel dependennya diperkirakan

a = konstanta atau nilai Y ketika $X = 0$

bX = nilai koefisien regresi yang merepresentasikan arah dan besarnya perubahan variabel dependen sehubungan dengan variabel independen. Apabila b positif, ada peningkatan, jika b negatif, berarti terdapat penurunan.

1.9.10.4 Regresi Linear Berganda

Sebagai perluasan dari regresi sederhana, regresi linier berganda melibatkan dua atau lebih variabel bebas dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat. Persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen,

a = konstanta,

b_1 dan b_2 = koefisien regresi yang mengukur pengaruh variabel independen,

X_1 dan X_2 = variabel independen yang mempengaruhi Y ,

e = error atau kesalahan.

1.9.10.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji ini berguna untuk menilai pengaruh antara variabel yang berbeda secara bersamaan. Berikut ini merupakan standar yang diterapkan dalam proses pengujian:

- a. Taraf Signifikansi (α) adalah 0.5
- b. Derajat kebebasan ditentukan dengan k untuk pembilang, serta $(n - k - 1)$ untuk penyebut
- c. Pengambilan keputusan dilakukan dengan menolak H_0 dan menerima H_a apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas (keseimbangan

kehidupan-kerja dan beban kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja) secara simultan.

- d. Jika nilai $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$, maka diterimanya H_0 dan ditolaknya H_a , artinya variabel bebas tidak memengaruhi variabel terikat.

2. Uji t

Uji t dapat dilakukan menggunakan pendekatan *one tail* atau *two tail*. Pendekatan *one tail* digunakan ketika hipotesis penelitian bersifat satu arah, menunjukkan pengaruh positif atau negatif. Sebaliknya, pendekatan *two tail* digunakan ketika hipotesis penelitian bersifat dua arah untuk menguji adanya pengaruh tanpa menentukan arah spesifik dari pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan *two tail* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis penelitian:
 - Hipotesis nol (H_0): Variabel X tidak memiliki dampak signifikan pada variabel Y.
 - Hipotesis alternatif (H_a): Ada hubungan pengaruh antara variabel X dan variabel Y.
2. Menentukan tingkat kepercayaan interval dengan menerapkan nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$.
3. Menentukan keputusan melalui perbandingan antara t-hitung dan t-tabel:
 - Apabila nilai t yang dihitung melebihi nilai t yang ditentukan, sehingga hipotesis nol ditolaksetujui dan hipotesis alternatif disetujui.
 - Apabila nilai t yang dihitung kurang dari nilai t yang ditentukan, sehingga hipotesis nol disetujui dan hipotesis alternatif ditolaksetujui