

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan membahas kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jam kerja fleksibel memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT X. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh jam kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan lemah atau tidak memberikan dampak yang berarti.
2. Program bantuan karyawan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT X. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh program bantuan karyawan terhadap kinerja karyawan lemah atau tidak memberikan dampak yang berarti.
3. Program kebijakan cuti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi program

kebijakan cuti yang ditawarkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh PT X dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan meningkatkan praktik *work-life balance* melalui penerapan jam kerja fleksibel, program bantuan karyawan, dan program kebijakan cuti.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dimensi atau komponen jam kerja fleksibel pada butir pernyataan JKF 4 “Jam kerja yang fleksibel telah memotivasi saya untuk bekerja melebihi target di tempat kerja.” memiliki nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan PT X yang kurang atau belum merasa termotivasi dengan adanya jam kerja fleksibel untuk dapat bekerja melebihi target di perusahaan. Selain itu, terdapat karyawan yang berada pada jabatan atau divisi tertentu yang tidak memiliki target kerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan dapat menetapkan target kerja kepada setiap karyawan, sehingga karyawan dapat merasakan manfaat dari adanya penerapan jam kerja fleksibel khususnya memotivasi karyawan untuk bekerja melebihi target di perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dimensi atau komponen program bantuan karyawan pada butir pernyataan PBK 5 “Tingkat kehadiran saya umumnya

meningkat setelah memanfaatkan program kesehatan.” memiliki nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan PT X yang kurang atau belum merasakan manfaat adanya program kesehatan dan kurang atau belum memanfaatkan program kesehatan di perusahaan, seperti karyawan yang memilih untuk tidak memanfaatkan fasilitas kesehatan (asuransi kesehatan BPJS maupun swasta dan *voucher* toko obat) yang telah ditawarkan oleh perusahaan karena jarang sakit atau hanya mengalami penyakit ringan. Oleh karena itu, perusahaan dapat menawarkan program bantuan karyawan khususnya program kesehatan lainnya, seperti pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh atau *medical check up* rutin yang dilakukan setiap satu tahun sekali kepada karyawan untuk memastikan kondisi kesehatan karyawan di PT X, sehingga seluruh karyawan dapat merasakan program kesehatan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dimensi atau komponen program kebijakan cuti pada butir pernyataan PKC 2 “Cuti meningkatkan tingkat kehadiran saya.” memiliki nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3,56 dan merupakan yang terendah diantara seluruh butir pernyataan dari setiap variabel. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan PT X yang kurang atau belum merasakan manfaat adanya program kebijakan cuti dan kurang atau belum memanfaatkan program kebijakan cuti di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan cuti sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

perjanjian kerja bersama, sehingga karyawan dapat menggunakan hak cuti sesuai dengan kebutuhan dan merasakan manfaat dari adanya program kebijakan cuti.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT X, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk industri atau organisasi lain.
2. Peneliti menyadari masih terdapat banyak variabel dan dimensi atau komponen praktik *work-life balance* di luar tiga dimensi atau komponen yang digunakan di dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,483 atau 48,3% yang menunjukkan bahwa kemampuan praktik *work-life balance* (jam kerja fleksibel, program bantuan karyawan, dan program kebijakan cuti) dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 48,3%, sedangkan 51,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau di luar variabel penelitian ini.
3. Dalam pengisian kuesioner kinerja karyawan penilaian tidak dilakukan oleh atasan, tetapi dinilai oleh karyawan sendiri, sehingga hal ini dapat memungkinkan terjadinya bias terhadap penilaian kinerja karyawan karena pengisian yang tidak objektif.

4. Perusahaan tidak bersedia untuk menyampaikan pertanyaan karakteristik demografi responden mengenai jabatan atau divisi karyawan pada kuesioner. Pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai pendukung untuk membantu peneliti dalam penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan dari hasil penelitian.
5. Hasil penelitian ini hanya didasarkan pada hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan PT X dengan metode pengukuran data skala Likert, sehingga jawaban yang diperoleh kurang dan tidak dapat sangat mendetail.
6. Objek pada penelitian ini kurang pas untuk *startup* atau PT X karena jenis industri yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil dan keterbatasan dalam penelitian ini, saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya, penelitian dapat dilakukan pada organisasi dan industri yang berbeda.
2. Pada penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat menambahkan variabel dan dimensi atau komponen praktik *work-life balance* lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pada penelitian selanjutnya, penilaian kinerja karyawan sebaiknya dapat dilakukan oleh atasan, sehingga penilaian yang diberikan dapat lebih objektif dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
4. Pada penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat menambahkan pertanyaan karakteristik demografi responden mengenai jabatan atau divisi dan status pernikahan karyawan pada kuesioner yang dapat digunakan sebagai pendukung untuk membantu peneliti dalam penarikan kesimpulan serta pengambilan keputusan dari hasil penelitian.
5. Pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara langsung kepada responden, sehingga jawaban yang diperoleh dapat lebih mendetail dan dapat meningkatkan keakuratan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Erlangga.
- Bienwi - Patrick, L., Onuoha, B. C., & Eke, B. C. (2020). WORKLIFE BALANCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE NIGERIAN OIL AND GAS INDUSTRY. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 6(9), 484–497. <https://doi.org/10.36713/epra2013>
- Blessing, M., Thomas, B., Kudzanai, M., Obert, S., & M., M. C. (2020). An Assessment of the Impact of Work-Life Balance on Employee Performance in the Zimbabwean Banking Industry (ZBI). *IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)*, 11(4 Ser. II), 1–10. <https://doi.org/10.9790/5933-1104020110>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2022). *Organizational Behavior 8th Edition* (8th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International). <https://bookshelf.vitalsource.com/reader/books/9781265666361>
- Delecta, P. (2011). WORK LIFE BALANCE. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dinhi, V. A. (2022, May 25). *Ini Ragam Permasalahan yang Dihadapi Startup di Indonesia*. Databoks Katadata. <https://databoks.katadata.co.id/teknologi-telekomunikasi/statistik/88e20e4a9dec2f9/ini-ragam-permasalahan-yang-dihadapi-startup-di-indonesia>
- Dissanayaka, N. M. N. P., & Ali, M. A. M. H. (2013). Impact of work-life balance on employees performance: An Empirical Study on Seven Apparel Organizations in Sri Lanka. *Proceedings of the Third International Symposium*, 60–64.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia.

- International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gulbahar, Ch, A. A., Kundi, G. M., Qureshi, Q. A., & Akhtar, R. (2014). Relationship between Work-Life Balance & Organizational Commitment. *Research on Humanities and Social Sciences*, 4(5), 1–7. www.iiste.org
- Gultom, D. M., Absah, Y., & Sinulingga, S. (2022). The Impact of Flexitime and Physical Work Environment on Performance with Job Satisfaction as Mediation Variable at Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *International Journal of Research and Review*, 9(12), 598–608.
<https://doi.org/10.52403/ijrr.20221269>
- Idowu, S. A. (2020). Role of Flexible Working Hours' Arrangement on Employee Job Performance and Retention in Manufacturing Industries in Agbara, Nigeria. *Economic Insights - Trends and Challenges*, IX(LXXII), 23–37.
- Kamau, J. M., Muleke, V., Mukaya, S. O., & Wagoki, J. (2013). Work-Life Balance Practices on Employee Job Performance at Eco Bank Kenya. *European Journal of Business Management*, 5(25), 179–185.
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, XIII(1), 201–214.
- Malayuja, J., Sahputra, N., & Alfirah. (2022). PENGARUH WORK FROM HOME DAN FLEKSIBILITAS JAM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL PAJAK DI KPP PRATAMA LUBUK PAKAM. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa*, 32–37.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. PT REMAJA ROSDAKARYA BANDUNG.

- Muchiti, E., & Gachunga, H. (2015). INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN KENYA; A CASE OF MILIMANI LAW COURTS NAIROBI. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 2(48), 1–20.
- Mwebi, M. B., & Kadaga, M. N. (2015). Effects of Flextime Work Arrangement on Employee Performance in Nairobi CBD Commercial Banks. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 2(3), 111–121. www.noveltyjournals.com
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN SELECTED COMMERCIAL BANKS IN LAGOS STATE. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63–77.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2003). Employee Performance Evaluation Systems: An Evaluative Study of Selected Public Quoted Manufacturing Firms in Sri Lanka. *Sabaragamuwa University Journal*, 3(1), 137–153.
- Poulose, S., & N, S. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 01–17.
- Savitri, A. (2019). *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0* (T. Afkar, Ed.). Penerbit Genesis.
- Schwab, K. (2019). *Revolusi Industri Keempat* (A. Tarigan, Ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2014). *SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Willey & Sons Ltd.
- Singh, M. P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*, 2, 188–206.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta.
- Suhaimi, S. B. A., & Seman, K. B. (2019). Work-Life Balance Practices on Employees Job Performance of Selected Banking Sector in Malaysia. *Asian*

Social Science and Humanities Research Journal (ASHREJ), 1(1), 27–36.
<https://doi.org/10.37698/ashrej.v1i1.4>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020, Pub. L. No. 11 (2020).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pub. L. No. 13 (2003).

Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79.

Yuliati, L., Smith, P. A. W., & Prasetyaningtyas, S. W. (2023). The Influence of Flexible Working Hours, Work from Home, Work Stress, and Salary on Employee Performance at PT. Armada Auto Tara during Covid-19 Pandemic. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 4(3), 402–413. <https://doi.org/10.35877/454RI.asci1619>

Yusuf, A. M. (2014). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (1st ed.). Kencana.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

di PT X

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Doni Chandra, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) saya yang berjudul “Pengaruh Praktik *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT X (*Startup* Akuakultur di Yogyakarta)”. Saat ini saya membutuhkan responden dengan kriteria karyawan tetap.

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang saya lakukan dengan menjawab beberapa pertanyaan dan pernyataan yang ada secara jujur. Setiap bagian kuesioner memiliki petunjuk masing-masing, diharapkan Bapak/Ibu mencermati sebelum mengisinya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi posisi Bapak/Ibu. Data yang dikumpulkan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian yang saya lakukan dan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Doni Chandra

BAGIAN I: KARAKTERISTIK RESPONDEN

Pada bagian ini Anda diminta untuk menjawab pertanyaan mengenai data demografi responden.

1. Jenis kelamin

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

2. Usia

- ☐ 18-25 tahun
- ☐ 26-35 tahun
- ☐ 36-45 tahun
- ☐ >45 tahun

3. Pendidikan terakhir

- ☐ SMA/K/ sederajat
- ☐ Diploma
- ☐ Sarjana
- ☐ Pasca sarjana

4. Lama bekerja di perusahaan

- ☐ 1-3 tahun
- ☐ 4-5 tahun
- ☐ >5 tahun

5. Status

- ☐ Karyawan tetap
- ☐ Karyawan tidak tetap*

*Apabila Anda bukan merupakan karyawan tetap, mohon berhenti di sini.

BAGIAN II: JAM KERJA FLEKSIBEL

Pada bagian ini terdapat beberapa pernyataan terkait dengan jam kerja fleksibel. Anda diminta untuk memberikan penilaian yang mengacu pada skala Likert dengan memilih salah satu di antara lima pilihan pada pernyataan yang ada sesuai dengan apa yang pernah Anda alami atau rasakan di perusahaan. Pilihan tersebut yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, atau Sangat Setuju (SS) = 5.

Kode	No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
JKF 1	1.	Jam kerja yang fleksibel memungkinkan saya untuk menyeimbangkan komitmen hidup saya.	1	2	3	4	5
JKF 2	2.	Jam kerja yang fleksibel memungkinkan saya untuk lebih fokus pada pekerjaan saat sedang bekerja.	1	2	3	4	5
JKF 3	3.	Kehadiran dan ketepatan waktu saya meningkat sebagai hasil dari penggunaan jam kerja yang fleksibel.	1	2	3	4	5
JKF 4	4.	Jam kerja yang fleksibel telah memotivasi saya untuk bekerja melebihi target di tempat kerja.	1	2	3	4	5
JKF 5	5.	Jam kerja yang fleksibel memberi saya rasa kepuasan dan kesejahteraan.	1	2	3	4	5

BAGIAN III: PROGRAM BANTUAN KARYAWAN

Pada bagian ini terdapat beberapa pernyataan terkait dengan program bantuan karyawan. Anda diminta untuk memberikan penilaian yang mengacu pada skala Likert dengan memilih salah satu di antara lima pilihan pada pernyataan yang ada sesuai dengan apa yang pernah Anda alami atau rasakan di perusahaan. Pilihan tersebut yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, atau Sangat Setuju (SS) = 5.

Kode	No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
PBK 1	1.	Program kesehatan membuat saya tetap berkontribusi di tempat kerja.	1	2	3	4	5
PBK 2	2.	Dukungan dalam situasi permasalahan terkait keluarga meningkatkan loyalitas saya kepada perusahaan.	1	2	3	4	5

PBK 3	3.	Saya dapat berhubungan baik dengan karyawan lainnya sebagai hasil dari program kesehatan.	1	2	3	4	5
PBK 4	4.	Terdapat program konseling yang memungkinkan saya untuk melaksanakan tugas dengan tingkat kemandirian dan efisiensi yang diharapkan.	1	2	3	4	5
PBK 5	5.	Tingkat kehadiran saya umumnya meningkat setelah memanfaatkan program kesehatan.	1	2	3	4	5
PBK 6	6.	Dukungan keuangan dari perusahaan membuat saya menjadi lebih berkomitmen.	1	2	3	4	5

BAGIAN IV: PROGRAM KEBIJAKAN CUTI

Pada bagian ini terdapat beberapa pernyataan terkait dengan program kebijakan cuti. Anda diminta untuk memberikan penilaian yang mengacu pada skala Likert dengan memilih salah satu di antara lima pilihan pada pernyataan yang ada sesuai dengan apa yang pernah Anda alami atau rasakan di perusahaan. Pilihan tersebut yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, atau Sangat Setuju (SS) = 5.

Kode	No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
PKC 1	1.	Saya merasa termotivasi setelah cuti.	1	2	3	4	5
PKC 2	2.	Cuti meningkatkan tingkat kehadiran saya.	1	2	3	4	5
PKC 3	3.	Cuti memiliki efek yang baik pada kesehatan emosional saya.	1	2	3	4	5
PKC 4	4.	Cuti memiliki efek yang baik pada kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan.	1	2	3	4	5
PKC 5	5.	Cuti membantu saya untuk mengurangi stres terkait pekerjaan.	1	2	3	4	5

BAGIAN V: KINERJA KARYAWAN

Pada bagian ini terdapat beberapa pernyataan terkait dengan kinerja karyawan. Anda diminta untuk memberikan penilaian yang mengacu pada skala Likert dengan memilih salah satu di antara lima pilihan pada pernyataan yang ada sesuai dengan apa yang pernah Anda alami atau rasakan di perusahaan. Pilihan tersebut yaitu: Sangat Tidak

Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Netral (N) = 3, Setuju (S) = 4, atau Sangat Setuju (SS) = 5.

Kode	No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KK 1	1.	Saya mulai untuk bekerja tepat waktu.	1	2	3	4	5
KK 2	2.	Saya memenuhi tenggat waktu di tempat kerja.	1	2	3	4	5
KK 3	3.	Saya memastikan prioritas di tempat kerja.	1	2	3	4	5
KK 4	4.	Saya selalu hadir sesuai waktu kerja.	1	2	3	4	5
KK 5	5.	Saya menggunakan waktu secara efektif.	1	2	3	4	5
KK 6	6.	Saya bekerja secara mandiri.	1	2	3	4	5
KK 7	7.	Saya selalu dapat mencapai target.	1	2	3	4	5
KK 8	8.	Saya tidak pernah menerima peringatan dan teguran kerja.	1	2	3	4	5
KK 9	9.	Saya umumnya puas dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
KK 10	10.	Atasan langsung saya umumnya puas dengan kinerja pekerjaan saya.	1	2	3	4	5

Kuesioner Daring: <https://bit.ly/KuesionerJALA>

Lampiran 2 Kuesioner Asli

Flexible Working Hours

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Flexible working hours allows me to balance my life commitments	(Kamau et al., 2013)
2.	Flexible working hours has allowed me to focus more on the job when am at work	
3.	My attendance and punctuality has improved as a result of utilizing flexible working hours	
4.	Flexible working hours have motivates me to exceed expectations at work	
5.	Flexible hours gives me a sense of satisfaction and well being	

Employees Assistance Program

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Health programmes kept employees contributing at work	(Kamau et al., 2013)
2.	Support in family situation increased loyalty to the company	
3.	Staff were able to relate well with each other as a result of the health programs	
4.	Counseling has enable staff to carry out assignments with expected degree of independency and efficiency	
5.	Attendance rate has generally improved after utilizing health programmes	
6.	Financial support makes staff to be more committed	

Leave Policy Program

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Employees feel motivated after leave	(Kamau et al., 2013)
2.	Leave improve employee attendance rate	
3.	Leave has good effect on employee emotional health	
4.	Leave has good effects on employees ability to perform their job	
5.	Leave help employees to reduce work related stress	

Employees Performance

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	Arriving to work on time	(Kamau et al., 2013)
2.	Meeting deadlines at work	
3.	Ensuring priorities at work	
4.	Overall attendance	
5.	Using time effectively	
6.	Working independently	
7.	Achievement of targets always	
8.	Not receive warnings	
9.	I am generally satisfied about my job	
10	My supervisor is generally satisfied with my job performance	

Lampiran 3 Data Statistik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja di Perusahaan	Status
N	Valid	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.44	1.81	2.86	1.35	1.00
Std. Deviation		.502	.588	.560	.752	.000
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		2	3	4	3	1

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	55.8	55.8	55.8
	Perempuan	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	12	27.9	27.9	27.9
	26-35 Tahun	27	62.8	62.8	90.7
	36-45 Tahun	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/K/ sederajat	2	4.7	4.7	4.7
	Diploma	4	9.3	9.3	14.0
	Sarjana	35	81.4	81.4	95.3
	Pasca Sarjana	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lama Bekerja di Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	35	81.4	81.4	81.4
	4-5 Tahun	1	2.3	2.3	83.7
	>5 Tahun	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	43	100.0	100.0	100.0

Lampiran 4 Data Jawaban Kuesioner Responden

No. Responden	Jam Kerja Fleksibel (X1)				
	JKF 1	JKF 2	JKF 3	JKF 4	JKF 5
1	5	5	5	4	4
2	3	3	4	3	3
3	5	4	4	4	4
4	5	5	4	3	4
5	4	4	3	3	5
6	5	4	4	3	5
7	5	5	4	4	5
8	4	3	4	3	4
9	4	3	3	3	4
10	5	4	4	5	5
11	3	3	4	3	3
12	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4
14	4	3	3	2	3
15	5	5	5	5	5
16	5	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	4
19	3	3	3	3	3
20	5	5	5	3	5
21	4	4	3	4	4
22	5	5	5	5	5
23	4	4	3	4	5
24	4	4	4	3	4
25	5	5	5	5	5
26	1	1	1	1	1
27	4	3	3	4	3
28	4	3	4	3	3
29	3	3	3	3	3
30	3	4	3	4	3
31	4	4	4	4	3
32	4	4	4	4	5
33	5	4	4	5	4
34	5	5	3	3	4

35	5	5	5	5	5
36	4	4	5	5	5
37	4	4	3	3	4
38	4	4	4	4	4
39	4	5	4	3	4
40	5	5	5	5	5
41	3	3	3	4	3
42	2	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4

No. Responden	Program Bantuan Karyawan (X2)					
	PBK 1	PBK 2	PBK 3	PBK 4	PBK 5	PBK 6
1	4	3	3	4	2	4
2	3	2	2	3	3	2
3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4
5	5	4	4	4	4	3
6	5	4	3	4	4	5
7	5	4	3	3	3	3
8	4	5	4	4	4	5
9	2	2	3	3	2	2
10	5	2	4	2	4	5
11	4	3	3	4	3	3
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	2	2	2	2	2	2
15	5	3	3	3	1	3
16	5	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3
20	5	3	5	5	3	3
21	5	4	4	4	4	5
22	5	5	3	3	4	5
23	5	5	4	4	5	5
24	5	4	3	4	3	4
25	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5

27	4	4	4	3	4	4
28	5	3	3	4	4	5
29	5	3	4	3	5	4
30	4	4	2	4	3	4
31	5	4	4	3	5	5
32	4	4	4	4	4	4
33	5	5	4	4	4	4
34	4	3	4	4	2	4
35	5	5	5	5	3	5
36	4	4	5	5	5	5
37	4	4	4	4	3	4
38	4	4	4	4	4	4
39	5	4	4	5	3	4
40	5	5	5	5	5	5
41	3	3	4	3	3	3
42	3	3	3	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4

No. Responden	Program Kebijakan Cuti (X3)				
	PKC 1	PKC 2	PKC 3	PKC 4	PKC 5
1	4	2	4	3	4
2	2	2	3	3	2
3	3	2	3	3	2
4	3	3	4	4	5
5	5	4	5	4	5
6	3	3	5	4	5
7	4	3	4	4	4
8	4	4	5	4	5
9	3	3	3	3	4
10	4	4	5	5	4
11	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	3
13	4	4	5	5	5
14	3	3	4	4	4
15	5	5	5	5	5
16	4	4	5	4	5
17	4	4	4	4	4
18	3	2	3	3	4

19	3	3	4	4	4
20	5	5	5	5	5
21	3	4	4	5	5
22	3	3	3	3	3
23	3	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4
25	3	3	5	5	5
26	5	5	5	5	5
27	4	3	4	3	3
28	5	4	5	3	5
29	5	5	5	5	5
30	4	2	5	4	4
31	5	5	4	4	4
32	4	3	5	5	5
33	3	3	3	2	3
34	3	3	4	3	5
35	5	5	5	5	5
36	3	3	4	3	3
37	4	4	5	3	5
38	3	4	5	4	5
39	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5
41	3	3	3	3	3
42	3	3	5	5	3
43	4	4	4	4	4

No. Responden	Kinerja Karyawan (Y)							
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 10
1	4	5	5	4	4	3	4	4
2	3	4	3	4	3	4	4	4
3	3	2	4	4	4	2	3	3
4	5	4	5	5	4	4	3	3
5	4	5	3	5	4	5	4	4
6	5	5	5	4	4	3	4	4
7	4	4	4	5	5	5	5	4
8	5	4	3	3	3	4	3	3
9	3	3	3	3	4	4	3	3
10	4	4	5	2	4	5	4	2

11	3	4	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	3	3
15	5	4	5	3	5	2	5	5
16	4	4	4	4	5	4	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	3	2	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	3
20	5	5	5	5	5	3	3	5
21	4	4	4	4	5	5	5	4
22	3	3	5	1	5	5	5	3
23	4	5	4	3	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	3
26	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	3	3	3	3	4
28	4	4	5	3	4	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	3	3
30	4	4	4	3	3	3	2	3
31	5	4	4	5	5	5	5	5
32	5	5	4	4	3	3	3	4
33	3	3	4	2	5	1	5	4
34	4	5	4	5	5	3	5	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	5	3	4	4
37	4	3	3	4	4	5	4	4
38	5	5	5	5	5	4	4	5
39	4	5	5	4	4	5	4	5
40	5	5	5	5	5	3	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	4	3	3	3	4	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil Uji Statistik Deskriptif Jam Kerja Fleksibel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JKF 1	43	1	5	4.12	.905
JKF 2	43	1	5	3.95	.872
JKF 3	43	1	5	3.79	.833
JKF 4	43	1	5	3.70	.887
JKF 5	43	1	5	3.98	.886
Valid N (listwise)	43				

Hasil Uji Statistik Deskriptif Program Bantuan Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PBK 1	43	2	5	4.26	.848
PBK 2	43	2	5	3.77	.895
PBK 3	43	2	5	3.74	.790
PBK 4	43	2	5	3.84	.754
PBK 5	43	1	5	3.60	.955
PBK 6	43	2	5	4.00	.873
Valid N (listwise)	43				

Hasil Uji Statistik Deskriptif Program Kebijakan Cuti

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PKC 1	43	2	5	3.77	.841
PKC 2	43	2	5	3.56	.934
PKC 3	43	3	5	4.28	.766
PKC 4	43	2	5	3.95	.844
PKC 5	43	2	5	4.19	.906
Valid N (listwise)	43				

Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK 1	43	3	5	4.12	.697
KK 2	43	2	5	4.19	.699
KK 3	43	3	5	4.19	.699
KK 4	43	1	5	3.88	.956
KK 5	43	2	5	4.16	.785
KK 6	43	1	5	3.91	.971
KK 7	43	2	5	3.91	.840
KK 10	43	2	5	3.81	.764
Valid N (listwise)	43				

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Jam Kerja Fleksibel

		Correlations					Jam Kerja Fleksibel
		JKF 1	JKF 2	JKF 3	JKF 4	JKF 5	
JKF 1	Pearson Correlation	1	.846**	.766**	.645**	.829**	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
JKF 2	Pearson Correlation	.846**	1	.760**	.708**	.808**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
JKF 3	Pearson Correlation	.766**	.760**	1	.599**	.650**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
JKF 4	Pearson Correlation	.645**	.708**	.599**	1	.656**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
JKF 5	Pearson Correlation	.829**	.808**	.650**	.656**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Jam Kerja Fleksibel	Pearson Correlation	.926**	.934**	.850**	.815**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

Hasil Uji Validitas Program Bantuan Karyawan

Correlations

		PBK 1	PBK 2	PBK 3	PBK 4	PBK 5	PBK 6	Program Bantuan Karyawan
PBK 1	Pearson Correlation	1	.502**	.440*	.375*	.449*	.626**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.005	.015	.041	.013	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PBK 2	Pearson Correlation	.502**	1	.469**	.576**	.617**	.637**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.005		.009	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PBK 3	Pearson Correlation	.440*	.469**	1	.568**	.624**	.471**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.015	.009		.001	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PBK 4	Pearson Correlation	.375*	.576**	.568**	1	.384*	.388*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.001		.036	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PBK 5	Pearson Correlation	.449*	.617**	.624**	.384*	1	.692**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.036		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PBK 6	Pearson Correlation	.626**	.637**	.471**	.388*	.692**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.034	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

Program Bantuan Karyawan	Pearson Correlation	.734**	.823**	.754**	.682**	.821**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Validitas Program Kebijakan Cuti

		Correlations					Program Kebijakan Cuti
		PKC 1	PKC 2	PKC 3	PKC 4	PKC 5	
PKC 1	Pearson Correlation	1	.734**	.693**	.421*	.517**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.020	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
PKC 2	Pearson Correlation	.734**	1	.618**	.696**	.599**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
PKC 3	Pearson Correlation	.693**	.618**	1	.713**	.773**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
PKC 4	Pearson Correlation	.421*	.696**	.713**	1	.650**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

KK 5	Pearson Correlation	.436*	.176	.529**	.338	1	.299	.515**	.212	.727**
	Sig. (2-tailed)	.016	.352	.003	.068		.108	.004	.260	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 6	Pearson Correlation	.060	.235	.065	.110	.299	1	.428*	-.119	.460*
	Sig. (2-tailed)	.754	.211	.733	.562	.108		.018	.530	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 7	Pearson Correlation	.079	.160	.338	-.016	.515**	.428*	1	.462*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.679	.399	.068	.933	.004	.018		.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK 10	Pearson Correlation	.241	.356	.191	.265	.212	-.119	.462*	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.199	.054	.312	.156	.260	.530	.010		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.683**	.662**	.590**	.579**	.727**	.460*	.627**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.010	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Jam Kerja Fleksibel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	5

Hasil Uji Reliabilitas Program Bantuan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	6

Hasil Uji Reliabilitas Program Kebijakan Cuti

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	5

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	8

Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.483	2.863

a. Predictors: (Constant), Program Kebijakan Cuti, Jam Kerja Fleksibel, Program Bantuan Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.149	3	115.383	14.075	.000 ^a
	Residual	319.711	39	8.198		
	Total	665.860	42			

a. Predictors: (Constant), Program Kebijakan Cuti, Jam Kerja Fleksibel, Program Bantuan Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.790	3.470		3.686	.001
	Jam Kerja Fleksibel	.064	.121	.061	.530	.599
	Program Bantuan Karyawan	.230	.127	.230	1.815	.077
	Program Kebijakan Cuti	.647	.136	.582	4.751	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 370/Pen/I
Lamp.: -
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

06 November 2024

Kepada
Yth. Pimpinan PT Jala Akuakultur Lestari Alamku (JALA)
Ground Floor Sahid J-Walk, Jl. Babarsari No. 2, Janti, Caturtunggal, Depok,
Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Praktik *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Jala Akuakultur Lestari Alamku (JALA)”** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Doni Chandra
No Mahasiswa/Prodi: 180323937/Manajemen
No Handphone : 089609134726

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenerida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id





**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 149/Kues/I
Lamp.: -
Hal : Penyebaran Kuesioner

06 November 2024

Kepada
Yth. Pimpinan PT Jala Akuakultur Lestari Alamku (JALA)
Ground Floor Sahid J-Walk, Jl. Babarsari No. 2, Janti, Caturtunggal, Depok,
Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Praktik *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Jala Akuakultur Lestari Alamku (JALA)”** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Doni Chandra
No Mahasiswa/Prodi: 180323937/Manajemen
No Handphone : 089609134726

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenerida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id





JALA

**SURAT KETERANGAN
PELAKSANAAN PENELITIAN**
No: 002/JALA - SKt/1/2025

Berkaitan dengan pengajuan pengambilan data penelitian sebagai data penunjang tugas akhir/skripsi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai berikut:

Nama : Doni Chandra

Judul Penelitian : Pengaruh Praktik *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT JALA Akuakultur Lestari Alamku (JALA)

Kami, PT JALA Akuakultur Lestari Alamku (JALA), yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia, berkedudukan hukum di Ground Floor Sahid J-Walk Jl. Babarsari No.2 Janti, Caturtunggal, Depok, Sleman, D.I. Yogyakarta, 55281 dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut **telah melaksanakan penelitian** untuk memenuhi tugas skripsi, terhitung pada 2 Desember 2024 – 30 Desember 2024 dengan mengambil data dari lebih dari 40 responden yang terdiri dari karyawan JALA.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Januari 2025
Manager HR



PT JALA Akuakultur Lestari Alamku

Devi Rachma Gayatri

PT JALA Akuakultur Lestari Alamku

Ground Floor Sahid J-Walk Jl. Babarsari No. 2 Janti, Caturtunggal, Depok, Sleman, D.I. Yogyakarta, 55281
(0274) 8000020 | contact@jala.tech | www.jala.tech