

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HEVEA ANUGRAH NATURA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

**YANTIKA AGUSTINA NAINGGOLAN
NPM. 2201110002.P**


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2025**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yantika Agustina Nainggolan
Nomor Pokok/NPM : 2201110002.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan
Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt. Hevea Anugrah Natura Palembang

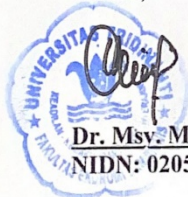
Pembimbing Skripsi:

Tanggal: 3 februari 2025 Pembimbing I :  Kartawinata, SE,MP
NIDN: 0214125901

Tanggal: 4 februari 2025 Pembimbing II :  Svahyuni, SE,MM
NIDN: 0226106101


Mengetahui,

Dekan,



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si.Ak. CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,


Marivan Zanariah, S.E. M.M
NIDN: 0222096301


016/PS/DFEB/ 25


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

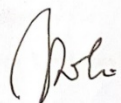
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yantika Agustina Nainggolan
Nomor Pokok/NPM : 2201110002.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan
Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt. Hevea Anugrah Natura Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal: 3 februari 2025 Ketua Penguji :  Kartawinata, SE,MP
NIDN: 0214125901

Tanggal: 1 februari 2025 Penguji I :  Svahyuni, SE,MM
NIDN: 0226106101

Tanggal: 3 februari 2025 Penguji II :  Noviarni, SE, M.Si
NIDN: 0221116101

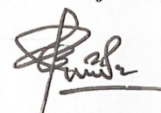
Mengetahui,

Dekan,



Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si.Ak. CA. CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 0222096301

016 /PS/DFEB/25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Serakanlah hidupmu kepada Tuhan dan percayalah kepada-Nya,
dan Ia akan bertindak”**

(Mazmur 37:5)

“Future’s Gonna Be Okay”

(Suga-BTS)

Kupersembahkan kepada:

- **Kedua Orang Tuaku Bapak Nainggolan dan Mamak Erni**
- **Adik-adikku Dhirly dan Aurelia**
- **Diriku sendiri**
- **Pendidik dan Pembimbing**
- **Almamater**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yantika Agustina Nainggolan
NPM/Nomor Pokok : 2201110002.P
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saying sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2025



Yantika Agustina Nainggolan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang”**.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk mengetahui Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang secara Simultan dan Parsial, serta untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (Satu) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat bantuan dari semua pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis dengan kerendahan hati mengucapkan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus dan menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tersayang Bapak Mikshon Nainggolam dan ibu Erni Silitonga dan kedua adikku Dhirly dan Aurelia, serta keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan baik secara moral dan materil serta doa dan nasihat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik.

2. Bapak Dr. Ir. H. Edrizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Bapak Kartawinata, SE.,MP selaku Pembimbing I, yang telah memberi bimbingan dan arahan selama masa penelitian.
6. Ibu Syahyuni, SE, MM selaku Pembimbing II, yang telah memberi bimbingan dan arahan selama masa penelitian.
7. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
8. Kepada Pimpinan dan seluruh Staff dan Karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
9. Kepada sahabat saya Laura Simanjuntak yang menjadi tempat berkeluh kesah, dan selalu memberikan dukungan dan semangat serta selalu bersedia mendampingi kapanpun dan dimanapun.
10. Kepada sahabat Gacor Team terimakasih sudah memberi semangat serta menghibur dan menemani penulis.
11. Kepada diri sendiri, terimakasih sudah bertahan dan berjuang untuk menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

12. Semua pihak yang terlibat dalam membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan, semoga semua bantuan yang diberikan secara moral dan material serta jerih payah yang telah diberikan dapat berguna dan memberi manfaat kepada penulis serta menjadi bantuan yang berkah dan akan mendapatkan pahala dan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini

Palembang, Januari 2025
Penulis,

Yantika Agustina Nainggolan

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
RIWAYAT HIDUP.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8

2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Fleksibilitas Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja	15
2.1.2.2 Jenis-jenis Fleksibilitas Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Fleksibilitas Kerja.....	18
2.1.2.4 Dimensi Fleksibilitas Kerja	19
2.1.2.5 Indikator Fleksibilitas Kerja.....	19
2.1.2.6 Tujuan Fleksibilitas Kerja	20
2.1.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	20
2.1.3.2 Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja	21
2.1.3.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja	22
2.1.3.4 Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Berpikir	25
2.4 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.1.1 Tempat Penelitian	27

3.1.2 Waktu Penelitian	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.2.1 Sumber Data.....	29
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel.....	31
3.4 Rancangan Penelitian.....	31
3.5 Variabel dan Definisi Oprasional	32
3.5.1 Variabel Oprasional	32
3.5.2 Definisi Oprasional	32
3.6 Instrumen Penelitian	34
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.7 Teknik Analisis Data	36
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	36
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.7.2.1 Uji Normalitas	37
3.7.2.2 Uji Heteroskedastistas	37
3.7.2.3 Uji Multikolinieritas	38
3.7.3 Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	38
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi	39
3.7.5 Koefisien Determinasi.....	40

3.7.6 Uji Hipotesis	40
3.7.6.1 Uji Simultan (Uji F)	41
3.7.6.2 Uji Parsial (Uji t)	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Gambar Umum Perusahaan	44
4.1.2 Visi dan Misi PT. Hevea Anugrah Natuura Palembang	44
4.1.2.1 Visi	44
4.1.2.2 Misi.....	45
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	45
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Karakteristik Responden	47
4.3 Hasil Uji Instrument Penelitian	49
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	49
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.4 Teknik Analisis Data	54
4.4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	54
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	55
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	55
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas	56
4.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastistas.....	57
4.4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.4.4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	60

4.4.5 Hasil Koefisien Determinasi	61
4.5 Uji Hipotesis	62
4.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	62
4.5.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	63
4.6 Pembahasan	64
4.6.1 Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang.....	64
4.6.2 Pengaruh Fleksibilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang	65
4.6.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
3.1 Waktu Penelitian.....	28
3.2 Variabel dan Definisi Oprasional	32
3.3 Bobot Skor Skala <i>Likert</i>	35
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	39
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja (X_1)	50
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	51
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	51
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fleksibilitas Kerja (X_1)	52
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2).....	53
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
4.10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	54
4.11 Hasil Uji Normalitas	56
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	57
4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.14 Hubungan Antara Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60

4.15 Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.16 Hasil Koefisien Determinasi.....	61
4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F)	62
4.18 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	26
4.1 Struktur Organisasi PT. Hevea Anugrah Natura Palembang.....	45
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58

ABSTRAK

Yantika Agustina Nainggolan, Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbang Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE, MP dan Ibu Syahyuni, SE, MM).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang secara Simultan dan Parsial. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 35 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dimana data primer diperoleh penulis dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Uji instrument yang digunakan dalam penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t dengan signifikan 0,05 dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji F diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$ dapat diketahui bahwa Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang.

Berdasarkan uji t (uji secara parsial) Fleksibilitas Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang dengan nilai signifikan $0,097 > 0,05$. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang dengan nilai signifikan $0,007 < 0,005$.

Kata Kunci : *Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Yantika Agustina Nainggolan, Work Flexibility and Work-Life Balance on Employee Performance at PT. Hevea Anugrah Natura Palembang. (Under the guidance of Mr. Kartawinata, SE, MP and Mrs. Syahyuni, SE, MM).

This research was conducted using quantitative methods with the aim of knowing the effect of work flexibility and work-life balance on employee performance at PT Hevea Anugrah Natura Palembang simultaneously and partially. The population and sample in this study were 35 people. The types of data in this study are primary and secondary data, where primary data is obtained by the author by distributing questionnaires to respondents. The instrument test used in the study is validity test and reliability test. Hypothesis testing is done with the F test and t test with a significant 0.05 with data processing using SPSS version 25.

Based on the results of data processing in the F test, a significant value of 0.000 or $0.000 < 0.05$ is obtained, it can be seen that Work Flexibility and Work Life Balance together have a significant effect on employee performance at PT Hevea Anugrah Natura Palembang.

Based on the t test (partial test) Work Flexibility (X_1) has no significant effect on Employee Performance at PT Hevea Anugrah Natura Palembang with a significant value of $0.097 > 0.05$. Work Life Balance (X_2) has a significant influence on Employee Performance at PT. Hevea Anugrah Natura Palembang with a significant value of $0.007 < 0.005$.

Keywords: Work Flexibility and Work-Life Balance and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

YANTIKA AGUSTINA NAINGGOLAN dilahirkan di kota Kepahiang pada tanggal 23 Agustus 2000, merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Mikshon Nainggolan dan Ibu Erni Silitonga.

Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN 02 Kepahiang pada 2012. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 01 Kepahiang dan lulus pada tahun 2015. Penulis lulus dari SMA Santo Yosef Lahat pada tahun 2018 dan penulis melanjutkan pendidikan D3 di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang dan lulus pada tahun 2021 dengan jurusan Administrasi Bisnis. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan S1 pada tahun 2022 di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Januari 2025
Penulis,

Yantika Agustina Nainggolan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan individu yang produktif bekerja sebagai penggerak dan dasar dalam suatu organisasi baik itu dalam insitusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam setiap organisasi baik organisasi publik maupun bisnis merupakan sumber daya yang terutama di samping berbagai sumber daya lainnya, hal itu diakibatkan karena sumber daya manusia akan menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud (Sinambela 2016:21). Selain itu sumber daya manusia juga merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Manajamen kinerja adalah suatu proses sistematis untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja individu atau tim didalam suatu organisasi, tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kinerja karyawan selaras dengan tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai hasil yang diinginkan (Kusuma, dkk 2023:15). Manajamen kinerja merupakan suatu aspek penting dari manajamen sumber daya manusia, karena kinerja karyawan yang baik memiliki dampak langsung pada kesuksesan dan produktivitas organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2004:67). Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan dapat menjadi fokus perhatian dalam sebuah perusahaan, Banyak perusahaan mulai menyadari bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap citra perusahaan, sehingga perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam sumber daya manusia telah muncul sebagai fenomena yang mempengaruhi cukup besar untuk industri Indonesia (Nuraini 2017:65). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah fleksibilitas jam kerja (Lahti dalam Yuliandany dkk., 2023:362). Fleksibilitas kerja menurut Carlos dkk., dalam Wicaksono (2019:5), adalah sebuah kebijakan perusahaan yang diberikan oleh manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang terjadi di perusahaan. Menurut Njip dalam Arini (2019:10) fleksibilitas kerja mempunyai tujuan yaitu memberikan kendali kerja yang lebih luas kepada karyawan mengenai beberapa aspek jadwal kerja mereka. Karyawan yang diberi kebijakan fleksibilitas dalam bekerja biasanya memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, dimana dengan kepuasan bekerja yang tinggi otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Hevea Anugrah Natura merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan teh dan karet yang berdiri sejak tahun 1912. Dalam mempertahankan perusahaan agar dapat bersaing dalam sektor industri teh dan karet, PT Hevea Anugrah selalu memperhatikan kinerja karyawan mereka, untuk menjaga dan

meningkatkan kinerja karyawan, PT Hevea Anugrah memberikan kebijakan fleksibilitas kerja bagi karyawan mereka. Kebijakan yang diberikan kepada karyawan berupa fleksibilitas tempat kerja, artinya karyawan dapat bekerja diluar lingkungan perusahaan. Penerapan kebijakan ini bertujuan agar para karyawan mendapatkan nyaman dan kepuasan kerja yang baik, sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Penerapan fleksibilitas kerja pada karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang ternyata menimbulkan beberapa kendala, berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yaitu Saudari Laura, kendala yang sering terjadi ialah kesulitan dalam hal mengadakan rapat kerja dengan formasi karyawan yang lengkap, hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang sedang bekerja di luar lingkungan perusahaan. Padahal seharusnya jam kerja fleksibel membawa beberapa manfaat yang baik untuk karyawan dan perusahaan, dengan memberi karyawan waktu untuk tampil di luar peran pekerjaan dan ini membantu menyeimbangkan pekerjaan karyawan dan kehidupan sehingga akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Shagvaliyeva, 2014:18). Dengan kata lain terdapat masalah yang terjadi pada karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang dari fungsi awal penerapan fleksibilitas kerja.

Selain fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) karyawan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mardhatilah & Santoso (2019:41) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Keseimbangan kehidupan kerja atau

dikenal dengan *work life balance* memiliki manfaat bagi perusahaan, menurut Lazar dalam Wardani dkk, (2021:13) manfaat *work life balance* bagi perusahaan yaitu dapat meningkatkan produktivitas dan juga dapat mengurangi tingkat kehadiran karyawan dan keterlambatan masuk kerja. Sedangkan untuk karyawan *work life balance* dapat bermanfaat untuk mengurangi tingkat stres kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan produktif dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya manfaat-manfaat dari *work life balance* dan jika diterapkan dengan baik dalam perusahaan dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan wawancara dengan Saudari Laura selaku kepala Laboratorium, peneliti memperoleh informasi bahwa sistem kerja pada perusahaan terkadang mengharuskan para karyawan kerja lembur karena tuntutan kerja yang tinggi. Dikarenakan hal ini, terkadang membuat karyawan cenderung menghabiskan waktu dan tenaga serta pikirannya harus terfokus kepada pekerjaan dibandingkan dengan urusan lainnya. Sehingga akhirnya menyebabkan terjadinya ketidak seimbangan kehidupan kerja karyawan hingga terkadang menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Dilihat dari uraian permasalahan diatas terdapat ketidak sesuaian antara penerapan di lapangan dan tujuan awal dari fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT. Hevea Anugrah Natura. Pada dasarnya apabila keseimbangan kehidupan kerja terpenuhi dapat mengurangi stres kerja pada karyawan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hal ini didukung oleh penelitian Mallafi & Silvianita (2021) yang menyatakan fleksibilitas

kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga didukung oleh Sri Wahyuni et al., (2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Saifullah (2020) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga terjadi Gap riset dan menjadi celah bagi penulis untuk melakukan penelitian ulang pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang?
2. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Hevea Anugrah Natura Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Hevea Anugrah Natura Palembang

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Hevea Anugrah Natura Palembang dalam mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan dalam memahami teori-teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh saat perkuliahan, serta dapat meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Arini, L. G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember).
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Diah Lailatul, and Mochammad Al Musadieq. 2018. "Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan 96 Permata Tunggulwulung Kota Malang)." (Jurnal Administrasi Bisnis) Juli Vol. 60 No. 1.
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hashim, M., Ullah, M., & Khan, M. A. (2017). Impact of time flexibility on employees' performance: A study of teaching faculty in government colleges of management sciences Peshawar. *City University Research Journal*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusuma., dkk (2023) *Manajemen Kinerja (Pendekatan Teoritis Dan Praktis)*, penerbit: Media Sains Indonesia
- Lahti, A. (2017). *The perceived impact of flexible working hours on work-life balance in the educational sector in Finland: a qualitative research study* (Bachelor's thesis)
- Mangkunegara., A.A Anwar Prabu 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mardhatillah, A., & Santoso, A. S. (2019). Implementasi Work Life Balance Dalam Kehidupan Sehari-Hari. *Jurnal. Abdi Masyarakat*, 5, 41.
- Mazaheri, P., Hawk, K. E., Ledermann, E. J., Lozano, K. D. S., & Porter, K. K. (2023). Flexible work arrangements and their impact on women in radiology: RSNA 2021 panel discussion summary sponsored by AAWR and more. *Clinical Imaging*, 94, 56-61.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): Menuju Tatanan Baru era pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150.
- Nuraini, Desi, M. Farid Wajdi, and M. Wahyuddin. *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating pada PT. Daya*

- Manunggal Salatiga*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Purnomo, Adi R. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Bersama Spss*. Ponorogo: Cv Wade Group.
- Qodrizana, D. L. (2018). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata Tunggulwulung Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 2014.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., Saputra, M. K., & Saputra, N. (2021). *Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus*

Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 77-95.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.

Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 137-143.

Wicaksono, Imam Syaiful. (2019). "Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."

Yuliandany, Elvina Windy, Haris Hermawan, and Septy Holisa Umany. "Pengaruh Flexibel Working Arrangement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chahra Sidoarjo." *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting* 5.1 (2023): 361-367.