

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kondisi persaingan usaha yang semakin kompetitif serta dinamika organisasi yang terus mengalami perubahan, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kinerja operasionalnya agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal, karena kualitas SDM sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Mardiani dan Widiyanto (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan menjadi penentu utama dalam mendukung efektivitas organisasi secara menyeluruh. Selain itu, Maulani et al., (2025) menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja serta pengelolaan beban kerja yang sesuai. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Menurut Pitriyani (2024) dalam mencapai tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi salah satu aspek penting yang tidak bisa diabaikan, kinerja karyawan yang tinggi akan menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk dikelola, karena produk yang baik tidak dihasilkan dengan teknologi yang berkualitas tinggi, tetapi juga dengan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Hal ini terlihat ketika suatu perusahaan menciptakan hubungan yang saling menuntut atau timbal balik antara karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan mempertahankan kualitas layanan. Terutama bagi perusahaan yang bergerak di sektor jasa kepelabuhanan seperti PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses bongkar muat, pelayanan kepada pengguna jasa, serta efektivitas operasional pelabuhan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS 2024), sektor transportasi dan pergudangan di Indonesia mencatat peningkatan produktivitas sebesar 8,5% dalam dua tahun terakhir, yang menuntut peningkatan kinerja SDM secara signifikan di lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

Kinerja sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena dengan adanya kinerja sebuah organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang handal yang dapat menghasilkan dan meningkatkan produk yang unggul dalam hal kualitas dan kuantitas serta efektivitas dan efisiensi, yang akan berdampak positif bagi tujuan organisasi (Ardi et al., 2024). Keunggulan suatu organisasi dalam operasionalnya tidak lepas dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya yang dimiliki organisasi, salah satunya adalah pegawai. Pegawai yang unggul akan menghasilkan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Walaupun begitu kinerja pegawai tidak akan mencapai hasil yang maksimal jika perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan pegawai dan keseimbangan antara perkembangan perusahaan dengan perkembangan pegawai (Prayogo et al., 2023).

Turunnya kinerja tenaga kerja bisa disebabkan oleh banyak hal seperti, beban kerja yang diemban, ketidakseimbangan kehidupan kerja, meningkatnya stress kerja, dan sebagainya. Adanya tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan harus mampu mengatur keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Maka dari itu perlu adanya *work-life balance* untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yakni sampai sejauh mana individu mampu mengimbangi dan saling merasa puas dalam hal waktu dan

keterkaitan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak terdapat konflik diantara kedua peran tersebut (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Dalam beberapa tahun terakhir, konsep *work-life balance* semakin mendapat perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi. Hal ini disebabkan karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dipandang memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas pengelolaan organisasi. Literatur manajemen menunjukkan adanya beragam definisi mengenai *work-life balance*. Menurut Wijaya (2020), *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu membagi waktu, keterlibatan emosional, serta tingkat kepuasan secara proporsional antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti keluarga, pasangan, teman, dan lingkungan sosial, tanpa mengalami konflik peran.

Individu yang berhasil mempertahankan keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil dan tingkat kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan individu yang hanya berorientasi pada pencapaian materi atau target pekerjaan semata (Ribhan dan Rusdi, 2025). Sebaliknya, apabila organisasi kurang optimal dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka dapat timbul berbagai konsekuensi negatif, seperti meningkatnya stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, serta berkurangnya produktivitas perusahaan.

Dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis, organisasi perlu menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai bentuk respons terhadap perubahan lingkungan. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Bahkan, keberadaan SDM yang unggul diyakini sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan melalui sistem manajemen yang terencana, sistematis, dan profesional (Ribhan, 2025).

Sistem kerja shift dan tingginya aktivitas operasional pelabuhan menuntut karyawan untuk mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan tersebut tercapai, karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup serta kondisi fisik dan mental yang lebih stabil, sehingga mampu bekerja dengan tingkat konsentrasi, ketelitian, dan produktivitas yang tinggi. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung dapat mengelola stres kerja secara efektif, meminimalkan kesalahan dalam bekerja, serta menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang ditetapkan. Selain itu, dukungan organisasi melalui pengaturan jadwal kerja, pemberian cuti, dan fasilitas kerja turut membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan, komitmen, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, *work-life balance* yang baik berperan penting dalam meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

Selain *Work Life Balance* yang mempengaruhi kinerja karyawan beban kerja menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat bervariasi berdasarkan jenis pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, dan batasan waktu yang diberikan. Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efisien dan tanpa stres berlebihan. Namun, beban kerja yang tinggi atau tidak terkelola dengan baik dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja.

Beban kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, mengingat karakteristik pekerjaan pelabuhan yang memiliki intensitas aktivitas tinggi dan tuntutan operasional yang berkelanjutan. Karyawan dihadapkan pada berbagai tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik berupa pekerjaan fisik seperti aktivitas bongkar muat, pengoperasian alat

berat, maupun pekerjaan administratif yang berkaitan dengan pengelolaan dokumen dan koordinasi operasional. Kondisi ini menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, tepat, dan teliti, sehingga beban kerja yang diterima tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mental dan emosional.

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja, karena karyawan merasa tertantang untuk bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan. Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung mampu mengatur waktu kerja dengan baik, menjaga fokus selama bekerja, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Beban kerja yang proporsional juga mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan tanggung jawab kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menjadi salah satu sarana bagi perusahaan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap kinerja. Karyawan yang menerima beban kerja terlalu tinggi berisiko mengalami kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta penurunan konsentrasi dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut dapat menyebabkan meningkatnya tingkat kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta menurunnya kualitas pelayanan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang efektif dan berkeadilan menjadi hal yang penting bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur agar karyawan dapat bekerja dalam kondisi optimal dan mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Tabel 1. 1 Beban Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur

No	Jenis Pekerjaan	Uraian Aktivitas Kerja	Bentuk Beban Kerja	Tingkat Beban
----	-----------------	------------------------	--------------------	---------------

1	Bongkar Muat Barang	Melakukan kegiatan pemindahan barang dari kapal ke dermaga dan sebaliknya dengan bantuan alat berat.	Fisik & Mental	Tinggi
2	Pengoperasian Alat Berat	Mengoperasikan crane, forklift, dan alat angkut lainnya dengan tingkat ketelitian dan keselamatan tinggi.	Mental & Tanggung Jawab	Tinggi
3	Pengawasan Lapangan	Mengawasi aktivitas bongkar muat agar sesuai prosedur dan jadwal yang ditetapkan.	Mental & Waktu	Sedang–Tinggi
4	Administrasi Operasional	Mengelola dokumen kapal, kargo, dan laporan operasional harian.	Mental & Waktu	Sedang
5	Koordinasi Antar Pihak	Berkomunikasi dengan pihak kapal, ekspedisi, dan otoritas pelabuhan terkait operasional.	Mental & Emosional	Sedang
6	Pengaturan Jadwal Kapal	Menyusun dan menyesuaikan jadwal sandar kapal serta arus keluar masuk barang.	Mental & Waktu	Tinggi
7	Pelaporan Kinerja	Menyusun laporan operasional dan kinerja untuk pimpinan.	Mental	Sedang
8	Penanganan Masalah Operasional	Menyelesaikan kendala seperti keterlambatan kapal, kerusakan alat, atau kesalahan administrasi.	Mental & Tekanan Kerja	Tinggi

Sumber : PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur

Beban kerja yang dilakukan karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur mencakup berbagai aktivitas operasional dan administratif yang memiliki tingkat kompleksitas dan tanggung jawab yang tinggi. Karyawan yang bertugas di lapangan terlibat langsung dalam kegiatan bongkar muat barang, baik dari kapal ke dermaga maupun sebaliknya, dengan menggunakan alat berat seperti crane dan forklift. Aktivitas ini menuntut kekuatan fisik, ketahanan stamina, serta kewaspadaan tinggi karena berkaitan dengan keselamatan kerja dan kelancaran arus barang. Selain itu, pengoperasian alat berat juga memerlukan konsentrasi dan ketelitian yang tinggi, sehingga beban kerja yang diterima tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mental.

Selain pekerjaan lapangan, karyawan juga menjalankan tugas pengawasan dan koordinasi operasional. Pengawasan lapangan dilakukan untuk memastikan seluruh aktivitas bongkar muat berjalan sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam menjalankan tugas ini, karyawan harus mampu mengelola tekanan waktu dan

mengambil keputusan secara cepat apabila terjadi kendala di lapangan. Kegiatan koordinasi dengan berbagai pihak, seperti operator kapal, perusahaan ekspedisi, dan otoritas pelabuhan, juga menjadi bagian dari beban kerja karyawan yang menuntut kemampuan komunikasi yang baik serta kesiapan dalam menghadapi berbagai situasi kerja.

Di sisi administratif, karyawan bertanggung jawab dalam pengelolaan dokumen operasional, penyusunan jadwal kapal, serta pembuatan laporan kinerja harian maupun periodik. Pekerjaan administratif ini menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan kemampuan pengelolaan data yang baik, mengingat setiap kesalahan dapat berdampak pada kelancaran operasional pelabuhan. Selain itu, karyawan juga dihadapkan pada situasi penanganan masalah operasional, seperti keterlambatan kapal, perubahan jadwal, atau gangguan teknis, yang menambah tingkat tekanan kerja dan beban tanggung jawab.

Secara keseluruhan, beban kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur bersifat multidimensi, meliputi beban fisik, mental, waktu, dan tanggung jawab. Beban kerja yang cukup tinggi ini menuntut karyawan untuk memiliki kesiapan fisik dan mental yang baik agar dapat menjalankan tugas secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif menjadi hal yang penting bagi perusahaan guna menjaga kinerja karyawan tetap optimal serta mendukung kelancaran operasional pelabuhan.

Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jam kerja berlaku dari hari Senin sampai Kamis pukul 08.00–17.00 WIB, sedangkan pada hari Jumat pukul 07.30–16.30 WIB. Dengan waktu kerja tersebut, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan berbagai tugas operasional dan administrasi secara efektif dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Namun demikian, tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu kerja tersebut dapat menimbulkan persepsi beban kerja yang berbeda pada setiap karyawan. Apabila beban kerja yang diterima terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan atau waktu

yang tersedia, maka hal tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja serta mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi hal penting agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengganggu keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Peneliti telah melakukan survey awal dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui *G-form* dan mengajukan pertanyaan kepada karyawan secara acak. Berdasarkan hasil survey awal peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

Tabel 1. 2 Survey Awal PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	68,3%	31,7%
2	Jadwal kerja yang saya jalani tidak mengganggu kehidupan pribadi saya	61,7%	38,3%
3	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup setelah bekerja	65,0%	35,0%
4	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya	56,7%	43,3%
5	Saya sering merasa kelelahan akibat beban kerja yang tinggi	71,7%	28,3%
6	Beban kerja yang tinggi memengaruhi fokus dan konsentrasi saya saat bekerja	73,3%	26,7%
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	81,7%	18,3%
8	Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memengaruhi kinerja saya	86,7%	13,3%
9	Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja saya	90,0%	10,0%

Sumber: Hasil Survei Awal

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan kepada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja karyawan. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian

besar responden menyatakan mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun masih terdapat proporsi yang cukup signifikan yang merasakan adanya gangguan terhadap kehidupan pribadi akibat jadwal kerja yang dijalani. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem kerja, khususnya pembagian waktu kerja dan istirahat, belum sepenuhnya dirasakan seimbang oleh seluruh karyawan.

Selain itu, hasil survei juga menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden menilai beban kerja yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan mereka. Tingginya persentase responden yang menyatakan sering merasa kelelahan serta mengalami penurunan fokus dan konsentrasi akibat beban kerja yang tinggi mengindikasikan adanya tekanan kerja yang cukup besar. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat mengganggu efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Di sisi kinerja, sebagian besar responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Namun demikian, mayoritas responden juga mengakui bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tingkat beban kerja yang diterima memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Responden menilai bahwa *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Secara keseluruhan, hasil survei awal ini memberikan indikasi bahwa *work-life balance* dan beban kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diperoleh temuan yang lebih komprehensif dan menjadi dasar bagi perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan HRD dan dua orang karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, diperoleh gambaran bahwa tuntutan pekerjaan pada dasarnya memiliki potensi memengaruhi waktu kebersamaan karyawan dengan keluarga. Meskipun demikian, perusahaan telah melakukan pengaturan jadwal kerja serta pembagian tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing-masing, sehingga dampak tersebut dapat dikendalikan. Pihak manajemen juga menilai bahwa secara umum karyawan tidak mengalami hambatan yang berarti dalam meluangkan waktu pribadi karena perusahaan turut menyelenggarakan berbagai kegiatan di luar lingkungan kantor sebagai bentuk dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Dalam situasi tertentu, karyawan dimungkinkan untuk menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja atau membawa pekerjaan ke rumah, terutama apabila terdapat tugas yang bersifat mendesak dan membutuhkan penyelesaian segera. Pihak HRD menyampaikan bahwa permasalahan keluarga dapat memengaruhi kinerja karyawan, mengingat setiap individu memiliki aspek emosional dan psikologis yang dapat berdampak pada konsentrasi kerja. Oleh sebab itu, perusahaan menyediakan program kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*) sebagai upaya menjaga kesehatan mental dan stabilitas psikologis pegawai.

Terkait kebijakan cuti tahunan, perusahaan memberikan hak cuti selama 20 hari kerja yang diajukan melalui sistem internal dan disetujui oleh atasan langsung. Kebijakan tersebut dinilai telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta tetap menjamin hak normatif karyawan. Dari sisi tekanan kerja, pihak manajemen mengakui adanya tekanan yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, seperti tuntutan psikologis, aspek hukum, ekspektasi masyarakat, serta risiko keselamatan kerja.

Sementara itu, karyawan yang diwawancarai menyampaikan bahwa pekerjaan yang dijalani pada umumnya tidak secara signifikan mengganggu kehidupan keluarga, meskipun dalam kondisi tertentu waktu bersama keluarga dapat terdampak. Para karyawan juga

menyatakan bahwa mereka tidak mengalami kesulitan dalam mengatur waktu pribadi karena telah terbiasa dengan ritme kerja yang ada serta adanya jadwal libur yang diberikan perusahaan. Pekerjaan yang dibawa ke rumah hanya terjadi pada situasi dengan tingkat urgensi tinggi. Selain itu, karyawan menegaskan bahwa mereka berupaya memisahkan permasalahan pribadi dan pekerjaan agar tidak memengaruhi kinerja. Mengenai tekanan kerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa tekanan tersebut masih dalam batas wajar dan lebih berkaitan dengan tuntutan profesional dari atasan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan serta mengelola beban kerja secara proporsional, meskipun tetap terdapat dinamika pekerjaan yang memerlukan perhatian dan pengelolaan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur?
2. Bagaimakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur?
3. Bagaimakah *Work-Life Balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.
4. Untuk memberikan rekomendasi kepada manajemen PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur terkait pengelolaan *work-life balance* dan beban kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja karyawan, serta memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut dalam konteks organisasi jasa kepelabuhanan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mengatur beban kerja dan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya *work-life balance* dan pengelolaan beban kerja yang proporsional guna mendukung peningkatan kinerja dan kesejahteraan kerja.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja karyawan pada sektor atau objek penelitian yang berbeda.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini tetap fokus dan tidak melebar, maka batasan penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh *work-life balance* dan beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Objek penelitian dibatasi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.