

PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAKARTA JOGLO

Aziz Saputra

Universitas Pamulang

Shela Indah Savitri

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

ajisaputra8312060@gmail.com , dosen02583@unpam.ac.id

Abstrak. The purpose of the study was to determine the effect of work assessment and Work life balance partially and simultaneously on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia, Jakarta Joglo Branch. Using quantitative methods, with a population of 58 employees and a sampling technique using total sampling or saturated sampling, namely the entire population is used as a sample. From the results of statistical calculations, the Work Assessment variable (X1) has a significant effect on the Employee Performance variable (Y). This can be proven by the t-test value of the Work Assessment variable (X1) with a t count of 11.368 and a significance of 0.000. Because t count is smaller than t table ($11.368 > 2.003$) and the significance is smaller than 5% (0.050) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Work Assessment (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). There is an influence of Work life balance (X2) having a significant effect on the Employee Performance variable (Y). This can be proven by the t-test value of the Work life balance variable (X2) with a t count of 5.063 and a significance of 0.000. Because tcount is greater than ttable ($5.063 > 2.003$) and the significance is less than 5% (0.050) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Work life balance (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). It is obtained that there is a significant influence between Work assessment and Work life balance on Employee Performance. Judging from the ANOVA values, the Fcount value is 329.841 while Ftable (0.05) for $n = 55$ is 2.77. So Fcount > from Ftable (0.05) or $329.841 > 2.77$, with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, then it can be said that, Work assessment (X1), Work life balance (X2) and together have an effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Work assessment, Work life balance and Employee Performance.

Abstrak. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja dan Work life balance secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Joglo. Menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 58 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling atau sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dari hasil perhitungan statistik variabel Penilaian kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t variabel Penilaian kerja (X1) dengan thitung sebesar 11.368 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih kecil ttabel ($11.368 > 2.003$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Penilaian kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh Work life balance (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t variabel Work life balance (X2) dengan thitung sebesar 5.063 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($5.063 > 2.003$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Work life balance (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian kerja dan Work life balance terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari nilai nilai ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 329.841 sedangkan Ftabel ($\square$ 0,05) untuk $n = 55$ sebesar 2.77. Jadi Fhitung > dari Ftabel ($\square$ 0,05) atau $329.841 > 2.77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Penilaian kerja (X1), Work life balance (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Penilaian kerja, Work life balance dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk perusahaan perbankan. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kualitas SDM menjadi penentu utama dalam meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif akan mendorong produktivitas, efisiensi, serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam mempertahankan keberlanjutan perusahaan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai salah satu bank milik negara terbesar di Indonesia memiliki peran penting dalam sektor perbankan, khususnya pada layanan mikro. Dengan jaringan kantor dan layanan yang luas, BRI dituntut untuk menjaga kualitas kinerja karyawan agar tetap kompetitif dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Namun, berdasarkan data internal PT BRI Cabang Jakarta Joglo, terjadi penurunan kinerja karyawan selama periode 2022–2024. Penurunan ini terlihat pada aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja, serta beberapa indikator sikap kerja seperti integritas, komunikasi, dan disiplin.

Data pencapaian kinerja menunjukkan tren penurunan rata-rata dari 79,2% pada tahun 2022 menjadi 76% pada tahun 2023, dan turun kembali menjadi 69,4% pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan bahwa target kinerja belum tercapai secara optimal dan sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan perlu dianalisis lebih lanjut.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah penilaian kerja. Penilaian kerja berfungsi sebagai alat evaluasi sekaligus motivasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil pra-survei terhadap 20 responden menunjukkan bahwa pada indikator ketepatan waktu dan efektivitas, sebagian besar responden menyatakan ketidaksetujuan, yang menunjukkan adanya kelemahan dalam penerapan standar kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem penilaian kerja belum sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Selain penilaian kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Work Life Balance. Work Life Balance mencerminkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan yang baik dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa pada indikator Time Balance dan Satisfaction Balance, mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka memiliki waktu pribadi yang cukup setelah bekerja atau bahwa kehidupan pribadi tidak menguras tenaga untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berpotensi menurunkan kinerja mereka. Permasalahan disiplin dan keterlambatan yang terjadi juga dapat dikaitkan dengan kurang optimalnya Work Life Balance.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kerja dan Work Life Balance terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Joglo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan serta menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

KAJIAN TEORI

Penilaian Kerja

Menurut Kasmir (2019:208) menyatakan bahwa penilaian kinerja terdiri dari beberapa dimensi, salah satunya adalah kualitas. Kualitas ini diukur dari hasil pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

Work Life Balance

Work Life Balance merupakan konsep luas yang melibatkan prioritas pekerjaan (karir dan ambisi) dan dengan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spritual) Singh dan Khana (2021:34).

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2022:34), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Penilaian kerja dan Work Life Balance terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Joglo yang berjumlah 58 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Joglo yang berjumlah 58 karyawan (sampel jenuh).

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penilaian Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif mencakup proses mengelompokkan, mentabulasi, menyajikan data, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Metode yang digunakan meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas) untuk memastikan kuesioner mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten, dengan acuan r hitung $>$ r tabel untuk validitas serta Cronbach's Alpha $>$ 0,600 untuk reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov dan grafik P-P plot), uji multikolinieritas (tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (scatter plot) agar model regresi memenuhi syarat statistik. Data kemudian dianalisis secara deskriptif menggunakan skala Likert dan skala interval untuk menafsirkan rata-rata jawaban responden. Pengujian hubungan dan pengaruh dilakukan melalui regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi untuk melihat kekuatan hubungan variabel, koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan taraf signifikansi 0,05 untuk menentukan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32186052
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.065
Test Statistic		.075

Asymp. Sig. (2-tailed)

.200^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) Variabel Penilaian kerja (X1), Variabel *Work life balance* (X2), Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic Variabel Penilaian kerja (X1), Variabel *Work life balance* (X2), Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.075 sebesar berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.709	1.411		4.045	.000		
	Penilaian kerja (X1)	.651	.057	.696	11.368	.000	.373	2.681
	<i>Work life balance</i> (X2)	.291	.058	.310	5.063	.000	.373	2.681

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.709	1.411		4.045	.000

Penilaian kerja (X1)	.651	.057	.696	11.368	.000
<i>Work life balance</i> (X2)	.291	.058	.310	5.063	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,709 mengindikasikan bahwa jika variabel Penilaian Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 5,709. Koefisien regresi Penilaian Kerja sebesar 0,651 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Penilaian Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,651. Sementara itu, koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar 0,291 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,291. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan Penilaian Kerja memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar dibandingkan *Work Life Balance*.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.709	1.411		4.045	.000
	Penilaian kerja (X1)	.651	.057	.696	11.368	.000
	<i>Work life balance</i> (X2)	.291	.058	.310	5.063	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), Penilaian Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 11,368 yang lebih besar dari t tabel 2,003 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Demikian pula, *Work Life Balance* (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $5,063 > 2,003$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial kedua variabel independen berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan Penilaian Kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan *Work Life Balance*.

Hasil Uji F

Tabel 4.5
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Sum of Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3685.694	2	1842.847	329.841	.000 ^b
	Residual	307.289	55	5.587		
	Total	3992.983	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), *Work life balance* (X2), Penilaian kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 329.841 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk $n = 55$ sebesar 2.77. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau $329.841 > 2.77$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Penilaian kerja (X1), *Work life balance* (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa Penilaian Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 7,557 + 0,881X1$ dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,942 yang berada pada kategori sangat kuat (0,800–1,000). Nilai R Square sebesar 0,887 menunjukkan bahwa 88,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Penilaian Kerja, sedangkan 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t juga memperkuat temuan ini dengan nilai t hitung $11,368 > 2,003$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, *Work Life Balance* (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 11,639 + 0,881X2$ dengan nilai R Square sebesar 0,742 yang menunjukkan bahwa 74,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance*, sementara 25,8% dipengaruhi faktor lain. Uji t menunjukkan nilai t hitung $5,063 > 2,003$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, Penilaian Kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan persamaan regresi berganda $Y = 5,709 + 0,651X1 + 0,291X2$ dan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,961. Nilai R Square sebesar 0,923 menunjukkan bahwa 92,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $329,841 > 2,77$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* dan faktor manajerial lainnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Dari hasil perhitungan statistik variabel Penilaian kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t variabel Penilaian kerja (X1) dengan thitung sebesar 11.368 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih kecil dari ttabel (11.368 > 2.003) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Penilaian kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh *Work life balance* (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t variabel *Work life balance* (X2) dengan thitung sebesar 5.063 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel (5.063 > 2.003) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa *Work life balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian kerja dan *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari nilai nilai 92 ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 329.841 sedangkan Ftabel (α 0,05) untuk n = 55 sebesar 2.77. Jadi Fhitung > dari Ftabel (α 0,05) atau 329.841 > 2.77, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, Penilaian kerja (X1), *Work life balance* (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SARAN

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Penilaian kerja dapat disimpulkan bahwa Penilaian kerja yang ada di PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Joglo memiliki bobot paling kecil adalah pada pernyataan 1 “Karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.” yaitu ada pada dimensi “Kualitas” dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,36, nilai ini pada rentang skala 2,60 – 3,39 masuk dalam kategori kurang baik, dapat dikatakan bahwa karyawan belum mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka sebaiknya menurut penulis yaitu sebaiknya memotivasi karyawan dalam bekerja serta memberikan dukungan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan juga dapat berinovasi serta dapat menyelesaikan tugas tugas pekerjaan dengan baik, dengan begitu maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga dapat meningkatkan penilaian kerja karyawan lebih baik pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Joglo.
2. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel *Work life balance* dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* yang ada di PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Joglo memiliki bobot paling kecil adalah pada pernyataan 3 “Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi saya meskipun terdapat tuntutan pekerjaan.”, yaitu ada pada dimensi “Time Balance” dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,33, nilai ini pada rentang skala 2,60 – 3,39 masuk dalam kategori kurang baik, dapat dikatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang mengabaikan kebutuhan pribadi meski terdapat tuntutan pekerjaan, maka sebaiknya menurut penulis yaitu para karyawan harus dapat membagi waktu antara kebutuhan pribadi

dan juga tuntutan pekerjaan dengan begitu maka dapat menyeimbangkan Work life balance dengan lebih baik dan juga mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan harapan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Joglo.

3. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan yang ada di PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Joglo memiliki bobot paling kecil adalah pada pernyataan 5 “Jangka waktu kerja saya tidak pernah melewati batas target”, yaitu ada pada dimensi “Ketepatan Waktu” dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,07, nilai ini pada rentang skala 2,60 – 3,39 masuk dalam kategori kurang baik, dapat dikatakan dengan baik bahwa jangka waktu kerja melewati batas target, maka sebaiknya menurut penulis adalah memotivasi dan memberikan semangat yang positif kepada karyawan dalam bekerja dengan begitu karyawan akan terbiasa menyelesaikan tugas dengan baik dan juga menyelesaikan tugas sebelum target yang ditentukan. Dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2020). Manajemen Perilaku Organisasi, PT. Erlangga, Jakarta.
- Gary Dessler. (2020). Humana Resource Management. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. 2017. Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program SPSS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Handoko. (2020). Riset Sumber Daya Manusia. Tangerang: PT. Gramedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu S.P (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.p. (2020). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helfert dalam Rivai (2019). Teknis Analisis Manajemen: Petunjuk Praktik Untuk. Mengelola Dan Mengukur Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Elex Media Kadarisman
- (2022). “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir (2019). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khana (2021). Mappings. Rancang Bangun Sistem Informasi Perpustakaan Pada SMK N 01 Prabumulih Dibangun Dengan Pemrograman Java (Netbeans 7.3)., 08(50), 423–436.
- Mangkunegara (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2024, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mardalena (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Gizi Dalam Keperawatan*. Jakarta: Pustaka Baru Press; 2017.
- Mathis Jackson (2021). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McDonald's (2021)History. Tersedia pada <Http://www.mcdonalds.co.id/history>
- Nitesamito (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Riniwati (2021). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins SP, dan Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Prenada Penerbit Media Group
- Schermerhorn (2023). *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Quot (black and white)*.
- Sedarmayanti, (2019), *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, Bandung, Penerbit Bandar Maju
- Sedarmayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarsan, Paulose. (2014) *Work Life Balance: A Conceptual Review*
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaksono. (2021). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Jakarta. Wijono. (2015). *Manajerial Skill*. Ponorogo: Calina Media.
- Wilson, Bangun. (2021). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.

Jurnal

- Cilviana Surya, Shela Indah Savitri (2024) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Devi Fitria Wilandari, Denok Sunarsi, Mahnun Mas'adi (2021) Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8746>
- Dinda Sopha Maulani¹, Sari Marliani², July Yuliawati³ (2025) Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.44200>
- Fahmi Alrasyid, Kusuma Agdhi, Dudu Risana (2024) Pengaruh Work Life Balance Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Siloka Tasikmalaya. <https://doi.org/10.70963/jpm.v1i1.2>
- Indri Indirasari, Sri Mardiana (2022) Pengaruh Work Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. [10.32493/arastirma.v2i2.23176](https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23176)
- Pangemanan F., L., Pio R., J., Tumbel T., M. (2017), Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Program studi Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam

- Ratulangi Manado, Indonesia.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/16718>
- Rezha Ardhian Nurfadhilah, Shela Indah Savitri (2024) Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paradise Resort City Tangerang Selatan. <https://accounting.nusanipa.ac.id/index.php/accounting/issue/archive>
- Rio Syukron Vol. 1 No. 2, (2022) Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Perusahaan Yang Berada Di Lampung) <https://repository.radenintan.ac.id/22248/1/PUSAT%20BAB%201%20DAN%205.pdf>
- Robbi Falah, Hilal Gibran (2018) Pengaruh Keseimbangan Kerja, Penilaian Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. <https://ojs.bsi.ac.id/index.php/jab/article/download/5070/1944/24028>
- Vidya Rahmadini (2021) Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. <https://repo.stie-pembangunan.ac.id/1154/1/17612090.pdf>
- Yusep Prihanto (2023) Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Zaytuna Ufuk Abadi. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28503>