

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BENGKULU SAMUDERA TEHNIK**



SKRIPSI

Diajukan Oleh:

MUJIYATI
NPM: 2161201152

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BENGKULU SAMUDERA TEHNIK**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Diajukan Oleh:

MUJIYATI
NPM: 2161201152

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

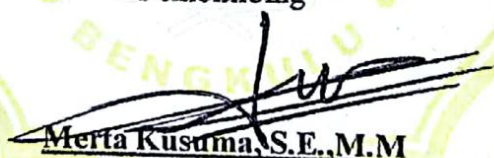
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BENGKULU SAMUDERA TEHNIK

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

MUJIYATI
NPM: 2161201152

Disetujui Oleh :
Pembimbing


Merta Kusuma, S.E., M.M
NIDN: 0204038901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


Firdianti Rahidiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BENGKULU SAMUDERA TEHNIK**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Jumat

Tanggal : 14 Maret 2025

SKRIPSI

Oleh:

MUJIYATI
NPM. 2161201152

Dewan Penguji :

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| 1. Eti Arini, S.E.,M.M | Ketua |
| 2. Mardhiyah Dwi Ilhami, S.E.,M.M | Anggota |
| 3. Merta Kusuma, S.E.,M.M | Anggota |



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Kaniyah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Mujiyati menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Februari 2025



Mujiyati

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Janganlah kamu bersikap lemah, dan jangan (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang beriman" (QS. Ali Imran: 139).

Persembahan

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan kekuatan yang diberikan kepada penulis, sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

- ❖ **Kedua orang tuaku tercinta**, tiada kata yang mampu menggambarkan betapa besar cinta dan pengorbanan kalian. Doa yang selalu kalian panjatkan di setiap sujud, pelukan hangat yang menenangkan, dan kasih sayang tanpa syarat menjadi sumber kekuatan bagiku. Terima kasih telah menjadi cahaya di setiap langkah perjuanganku.
- ❖ **Kakakku (Edi Pratama dan Lastini)** terimakasih telah menjadi sosok kakak yang baik dan selalu mendukung setiap perjalanan yang adikmu lakukan. semangat dukunganmu menjadi pengingat bahwa aku tidak pernah berjalan sendirian. Senantiasa selalu memberikan segala nasihat di setiap lelahku, dorongan motivasi serta dukungan kalian yang tak pernah putus menjadikanku kuat untuk terus melangkah.
- ❖ **Ponakanku Tersayang (Aisyah)** Hadirnya dirimu menjadi pelipur lara di setiap kelelahan. Senyummu yang polos dan tawamu yang ceria adalah sumber kebahagiaan yang membuatku kembali bersemangat. Semoga kelak kau tumbuh menjadi anak yang shaleha, berbakti kepada kedua orang tua dan menjadi pelipur lara dikala putus asa.

- ❖ **Bapak Merta Kusuma, S.E.,M.M** selaku dosen pembimbingku terima kasih telah sabar dalam membimbing, memberikan arahan, dan ilmu yang sangat berarti bagi ku. Bimbingan serta motivasi yang diberikan menjadi bekal untuk perjalanan ku.
- ❖ **Renti (tetangga kosan sekaligus kawan organisasi)**, Terima kasih telah menjadi teman berbagi cerita, motivasi, dan penyemangat di setiap proses perkuliahan dan organisasi. Semoga kita masih bisa berteman hingga menua dan jangan lupakan mimpi kita untuk liburan bersama ke banda neira.
- ❖ **Rezki Marwah (Ezi) Sahabat Seperjuangan**, Terima kasih karena telah bertahan untuk tetap beteman denganku, senantiasa mendengarkan keluhan kesah ku, menemani dalam setiap lika-liku perjalanan kuliah ku baik itu kawan organisasi,bimbingan,tugas dan lain-lain. Untuk semua dukungan, motivasi, dan kebersamaan di setiap momen perkuliahan.semoga kita bisa terus berteman tanpa melupakan dan bisa meraih mimpi-mimpi kita bersama.
- ❖ **Kawan-Kawan Ku Tercinta (Pitria, Rezki, Hanisa, Riska, Tanti, Yeriza, Dwi, Siska, Yulia, Yeta, Lisa)**, Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, suka duka telah kita lalui bersama, Semoga kita semua bisa sukses dan menjadi kebanggaan bagi keluarga.
- ❖ **KKN Tematik 2024 Desa Pungguk Pedaro**, terimakasih telah memberikan pengalaman yang berharga dan sampai jumpa di kesuksesan masing-masing.
- ❖ **Seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2021** terimakasih atas kenangan ini semoga kita bisa sukses semuanya.
- ❖ **Serta seluruh bapak ibu dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah Bengkulu.**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Warahmatullahi. Wabbarakatuh.

Alhamdulillah robbil'alamin, puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *work life balance* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik ”. Skripsi ini merupakan pengantar salah satu syarat dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, dan menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E.,M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Merta Kusuma, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Dita selaku HRD PT. Bengkulu Samudera Teknik terimakasih atas izin penelitiannya.
6. Orang tua, serta pihak keluarga yang memberikan dukungan moral maupun materi kepada penulis.
7. Seluruh pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dengan penuh kesadaran penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian ini. Demikian skripsi ini dibuat semoga dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum, Warahmatullahi. Wabarakatuh.

Bengkulu, Februari 2025

Mujiyati

ABSTRAK

Mujiyati, 2025. “ Pengaruh *Work Life Balance* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik”.

Pembimbing : Merta Kusuma, S.E.,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT.Bengkulu Samudera Teknik, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersamaan (simultan). Beberapa faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi *work life balance* dan *locus of control*. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Bengkulu Samudera Teknik yang berjumlah 70 orang. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode observasi, penyebaran kuesioner, serta wawancara.

Berbagai Teknik analisis data diterapkan dalam penelitian ini, diantaranya uji intrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,552 X_1 + 0,100 X_2$

Hasil uji hipotesis t pada variabel *work life balance* menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($40,62 > 1,667$) dan sig ($0,00 < 0,05$), variabel *locus of control* menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,759 < 1,667$). Hasil uji f menunjukkan nilai $f_{hitung} 11,790 > f_{tabel} 3,13$ dan sig $0,00 < 0,05$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* dan *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan PT.Bengkulu Samudera Teknik.

Kata kunci : *work life balance*, *locus of control* dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Mujiyati, 2025. *‘The Effect of Work Life Balance and Locus Of Control on Employee Performance at PT Bengkulu Samudera Teknik’*

Supervisor : Merta Kusuma, S.E., M.

This study aims to analyze the influence of work life balance and locus of control on employee performance at PT. Bengkulu Samudera Teknik, both individually (partial) and simultaneously. Several key factors examined in reserch include work life balance and locus of control. The research subjects consist 70 employees from Bengkulu Samudera Teknik. In data collection, this study employs observation, questionnarire distribution, and interviews.

There are several data analysis techniques used in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. From the results of multiple linear regression tests, the regression equation is obtained as follows: $Y = 0.552 X_1 + 0.100 X_2$.

The results of the t hypothesis test on the work life balance variable show $t_{count} > t_{table}$ ($40.62 > 1.667$) and sig ($0.00 < 0.05$), the locus of control variable shows $t_{count} < t_{table}$ ($0.759 < 1.667$). The f test results show the value of $f_{count} 11.790 > f_{table} 3.13$ and sig $0.00 < 0.05$. So it can be concluded that work life balance and locus of control have a simultaneous and significant effect on employee performance at PT Bengkulu Samudera Teknik.

Keywords: *work life balance, locus of control and employee performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI.....	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRAC.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.2 <i>Work Life Balance</i>	13
2.1.3 <i>Locus of Control</i>	20
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel	27
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	38
2.4 Definisi Operasional.....	39
2.5 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2 Jenis Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan sampel.....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.5 Teknik Analisis Data.....	44
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	44
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	46
3.5.3 Analisis Deskriptif	48
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	49
3.5.6 Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil	52

4.1.1 Sejarah PT. Bengkulu Samudera Teknik	52
4.1.2 Visi dan Misi	53
4.1.3 Struktur Organisasi	54
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	54
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
4.3 Hasil Uji Instrumen	56
4.3.1 Hasil Uji Validitas	56
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.4 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	58
4.4.1 Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Life Balance</i>	58
4.4.2 Tanggapan Responden Terhadap <i>Locus Of Control</i>	60
4.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.5 Uji Asumsi Klasik	63
4.5.1 Uji Normalitas	63
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	64
4.5.3 Uji Multikolinearitas	65
4.6 Uji Regresi Linear Berganda	65
4.7 Uji Hipotesis	68
4.7.1 Uji t	68
4.7.2 Uji f	69
4.8 Pembahasan	70
4.8.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.8.2 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan ..	71
4.8.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
Daftar Pustaka.....	77
Lampiran	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	30
Tabel 2.2 Definisi Operasional.....	34
Tabel 3.1 Interval Skor Skala Likert.....	39
Tabel 3.2 Pengukuran Kategori Skor.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas.....	54
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Work Life Balance.....	54
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Locus Of Control.....	56
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	60
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi R ²	63
Tabel 4.14 Uji T.....	64
Tabel 4.15 Uji F	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka konseptual.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang penuh tantangan, persaingan di berbagai sektor industri semakin meningkat. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas tetapi juga memastikan keberlangsungan usahanya melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SDM merupakan elemen kunci dalam menentukan arah dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan, sebagai salah satu indikator keberhasilan organisasi, menjadi perhatian utama dalam pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, pengelolaan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis tetapi juga oleh faktor psikologis seperti *work life balance* dan *locus of control* yang sangat relevan terutama dalam industri yang penuh tekanan seperti perkapalan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Namun, faktor yang memengaruhi kinerja tidak selalu bersifat teknis saja, *work life balance* misalnya, menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Fahlefi & Sulastriani, 2022).

Work life balance yang baik akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dengan demikian dapat memperkuat kinerja karyawan (Bataineh, 2019). *Work life balance* memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dan energi mereka

secara efisien, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal dan meningkatkan kinerja karyawan. *Work life balance* juga merujuk pada tingkat di mana seseorang merasa puas dan mampu menjalankan perannya secara seimbang, baik dalam pekerjaan maupun dalam aspek kehidupan lainnya di luar pekerjaan (McDonal dan Bradley, 2019:2). Selain *work life balance* ada pula *locus of control* yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Locus of control merujuk pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas keberhasilan, kegagalan, serta situasi atau peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab utama keberhasilan dan kegagalan dalam hidupnya (Ermawati, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlita & I Gst Ayu Wirati, (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* dan *internal locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mahasiswa pekerja *part-time* di kota Denpasar. Artinya bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* dan *internal locus of control* yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

PT Bengkulu Samudera Teknik (BST) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan, khususnya dalam pembangunan dan perbaikan kapal serta penyediaan peralatan terkait. Perusahaan yang berlokasi di pulau Baii Bengkulu ini telah membuktikan kemampuan dan keahliannya dengan berhasil menyelesaikan proyek pembangunan sebuah kapal besar dalam kurun waktu 8

hingga 12 bulan. Proyek tersebut menjadi pencapaian penting yang menunjukkan kompetensi teknis dan kerja sama tim yang kuat di perusahaan.

Namun di balik keberhasilan tersebut PT BST juga menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi operasional dan kinerja karyawan. Tantangan *eksternal* seperti keterlambatan pasokan material dari pemasok dan kondisi cuaca yang tidak menentu sering kali menghambat kelancaran proyek. Kondisi ini yang berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka.

Selain itu, tantangan internal juga menjadi perhatian termasuk ketidakseimbangan *work life balance* yang dialami sebagian besar karyawan dan rendahnya tingkat *locus of control internal* pada beberapa individu. Ketidakseimbangan ini menyebabkan banyak karyawan mengalami stres kerja, kelelahan, dan kesulitan mengelola waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Hasil evaluasi kinerja karyawan triwulanan yang dilakukan oleh PT BST mengkonfirmasi adanya penurunan kinerja secara umum. Berikut tabel rekapitulasi hasil evaluasi kinerja karyawan triwulan 1 hingga triwulan 3 pada tahun 2024.

Tabel 1.1
Form Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bengkulu Samudera Teknik
Tahun 2024

Indikator Penilaian	Bobot (%)	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Rata- rata
Pemakaian alat kerja	15	75	70	68	71
Kelengkapan K3	20	78	72	65	72
Kesungguhan saat bekerja	15	70	68	60	66
Disiplin waktu saat bekerja	15	80	75	70	75
Kepatuhan terhadap atasan	10	85	80	78	81
Inisiatif dalam bekerja	15	72	68	62	67
Kerja sama tim	10	77	73	68	73

Sumber Data : HR. PT. Bengkulu Samudera Teknik Tahun 2024

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Bengkulu Samudera Teknik dari triwulan 1 sampai dengan triwulan 3 mengalami penurunan. Hal ini dapat terlihat dari beberapa indikator diatas jelas sekali penurunannya dari periode ke periode, apabila hal ini tidak segera di tindaklanjuti dikhawatirkan akan memperburuk kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat memperlambat proses pengerjaan proyek, khususnya pembangunan kapal, seperti kapal tongkang yang menjadi salah satu proyek utama perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan ibu Dita selaku HRD PT. Bengkulu Samudera Teknik (BST) pada tanggal 25 November 2024 lalu, terungkap bahwa salah satu penyebab utama penurunan kinerja ini adalah tantangan yang dihadapi karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu hasil wawancara saya dengan pak hari yang merupakan salah satu karyawan di perusahaan ini. Beliau mengeluhkan Jadwal kerja yang padat, terutama selama proyek-proyek besar sering kali memaksa karyawan untuk bekerja lembur dalam jangka waktu yang panjang. Akibatnya banyak karyawan mengeluhkan kurangnya waktu untuk keluarga, meningkatnya tekanan kerja, dan penurunan tingkat kepuasan kerja mereka.

Dikatakan juga bahwa karyawan dengan *locus of control internal* di PT BST cenderung terlalu memikul beban tanggung jawab atas hasil kerja, bahkan ketika kendala yang terjadi berasal dari luar kendali mereka, seperti keterlambatan material atau kondisi cuaca. Sebaliknya, karyawan dengan *locus of control eksternal* cenderung kurang proaktif dan lebih pasif dalam menghadapi tantangan

pekerjaan, yang dapat berdampak negative terhadap produktivitas. Jika tidak ditangani secara efektif, kondisi ini tidak hanya akan menghambat penyelesaian proyek secara tepat waktu tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam jangka panjang.

Berdasarkan data dan penjabaran masalah yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam permasalahan tersebut dengan mengambil judul **“Pengaruh *work life balance* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya waktu bersama dengan keluarga
2. *Locus of control* yang sering kali kurang proaktif dan masih pasif
3. Menurunnya kinerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Adapun ruang lingkup permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini hanya berfokus pada “Pengaruh *work life balance* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. Bengkulu Samudera Teknik”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik?

3. Apakah *work life balance* dan *locus of control* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bengkulu Samudera Teknik?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT. Bengkulu Samudera Teknik.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT. Bengkulu Samudera Teknik.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara *work life balance* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung *work life balance* serta penguatan karakteristik *locus of control* guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bengkulu Samudera Teknik.

2. Bagi Karyawan

Memberikan wawasan mengenai pentingnya *work life balance* serta peran *locus of control* dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konteks industri perkapalan.