

**IMPLEMENTASI WORK-LIFE BALANCE DALAM
MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI
PT PLN ULP KRIAN**

SKRIPSI

Oleh :

MOCHAMMAD FAUZI RAMADHANI

NIM: 08020321053



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2025

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

PERNYATAAN

Saya, Mochammad Fauzi Ramadhani, 08020321053, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 9 Desember 2024



Mochammad Fauzi Ramadhani

NIM 08020321053

PERSETUJUAN PEMBIMBING

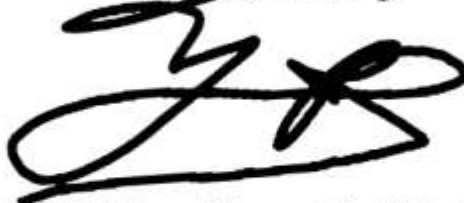
PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI/MUNAQSAH

Surabaya 04 Maret 2025

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, flowing letters that appear to be 'A', 'Y', and 'A'.

Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si

NIP. 198101052015031003

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI WORK-LIFE BALANCE DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DI PT PLN ULP KRIAN

Oleh
MOHAMMAD FAUZI RAMADHANI
NIM: 08020321053

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada
Tanggal 13 Maret 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat diterima

Susunan dewan penguji

1. Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah,
M.Si NIP. 198101052015031003
(Penguji 1)
2. Helmina Ardyanfitri, M.M NIP.
199407282019032025
(Penguji 2)
3. Dr. H. Thayib, S.Ag, M.Si NIP.
197011161999031001
(Penguji 3)
4. Saqofa Nabilah Aini, S.E., M.Sc. NIP.
199301092020122028
(Penguji 4)

Tanda Tangan

.....
.....
.....
.....



Surabaya, 13 Maret 2025
Dekan

Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mochammad Fauzi Ramadhani
NIM : 08020321053
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
E-mail address : fauziramadhani2002@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Implementasi Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Di

PT PLN ULP Krian

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 29 Mei 2025

(Mochammad Fauzi Ramadhani)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul **“Implementasi Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Di Pt Pln Ulp Krian”** ini bertujuan untuk menganalisa sejauh mana implementasi work life balance di PT PLN ULP Krian. Kesejahteraan karyawan diukur dengan menggunakan teori adelia yang mengatakan bahwa karyawan cenderung akan loyal terhadap perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif melalui pendekatan studi kasus. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan PT PLN ULP Krian. Sumber data penelitian didapatkan dari wawancara secara langsung dan juga laporan PLN yang menjadi data sekunder penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi work-life balance sudah cukup dilakukan dengan baik namun masih diperlukan peninjauan berulang dan juga penyuluhan lebih mendalam agar membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan sehingga penerapan jam kerja bisa berjalan seperti semestinya.

Selain itu implementasi work-life balance juga mendorong kesejahteraan karyawan PT PLN ULP Krian dengan memberikan berbagai kebijakan seperti rasa keamanan, tunjangan dan juga fasilitas untuk mendukung karyawan mencapai hasil yang maksimal

Kata kunci: Work-life balance, kesejahteraan karyawan.

ABSTRACT

The thesis entitled "Implementation of Work-Life Balance in Improving Employee Welfare at PT PLN ULP Krian" aims to analyze the extent of the implementation of work-life balance at PT PLN ULP Krian. Employee welfare is measured using the Adelia theory which states that employees tend to be loyal to the company.

This study uses a qualitative methodology through a case study approach. The objects of research used are employees of PT PLN ULP Krian. The source of research data was obtained from direct interviews and also PLN reports which are secondary data for the study.

The results of this study indicate that the implementation of work-life balance has been carried out quite well, but repeated reviews and more in-depth counseling are still needed to make employees more loyal to the company so that the implementation of working hours can run as they should.

In addition, the implementation of work-life balance also encourages the welfare of PT PLN ULP Krian employees by providing various policies such as a sense of security, benefits and facilities to support employees in achieving maximum results

Keywords: *Work-life balance, employee welfare.*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Batasan Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Manfaat Teoritis	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Work-Life Balance	10
2.2 Kesejahteraan Karyawan.....	11
2.3 Teori Kebutuhan Maslow.....	12
2.4 Penelitian Terdahulu	15
2.5 Kerangka Konseptual	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22

3.2 Tempat Penelitian.....	23
3.3 Waktu Penelitian	23
3.4 Jenis Dan Sumber Data	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6 Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Gambaran umum objek penelitian	28
4.1.1 Sejarah PLN	28
4.1.2 Profil Perusahaan	29
4.1.3 Visi misi	30
4.1.4 Bentuk badan usaha.....	32
4.1.5 Subholding dan Anak Perusahaan.....	32
4.1.6 Job deskripsi pegawai PT PLN ULP Krian	39
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Implementasi WORK-LIFE BALANCE	43
4.2.2 Kesejahteraan karyawan.....	49
4.3 Pembahasan.....	52
4.3.1 Implementasi WORK-LIFE BALANCE	52
4.3.2 Kesejahteraan Karyawan.....	60
BAB V PENUTUP.....	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....	15
Tabel 4.1 hasil wawancara karyawan mengenai implementasi work-life balance	43
Tabel 4.2 faktor pendukung dan penghambat work-life balance.....	47
Tabel 4.3 Hasil wawancara mengenai penerapan work-life balance terhadap kesejahteraan karyawan.....	49
Table 4.4 hasil wawancara dengan karyawan mengenai jam kerja.....	51



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka penelitian.....	20
Gambar 4.1 Lokasi PT. PLN (Persero) ULP Krian.....	30
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT PLN ULP Krian.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 transkrip penelitian

Lampiran 2 dokumentasi

Lampiran 3 biodata penulis



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adellia, N., Faizal, Moh., & Meriyati, M. (2022). Analisis Dampak Pembiayaan Produktif Bermasalah Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang PIM Palembang Pada Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(2), 255–274. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v2i2.77>
- Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Sulistiyo, B. (2022). *Analysis of the Influence of Organizational Commitment and Work-Life Balance on Job Satisfaction of Employees of the Bureau of Organization and Management of the Secretariat General of the Ministry of Finance*.
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Arifin, A. (2018). *Strategi Bank Btn Syariah Kcps Parepare Dalam Memasarkan Produk (Analisis Manajemen Syariah)*.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>

- Bari, A., & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *MOTIVASI*, 7(1), 8. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i1.4303>
- Batara P, N. A., Permady Yusuf, D., Sambara', K., & Rasinan, D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2234–2245. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i3.6112>
- Bintang, R., & Syarbaini, A. M. B. (t.t.). *Analisis Efektivitas Kebijakan Work-life balance Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan*. 6(1).
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. 1(5).
- Fadilla, S., Allya Roosallyn Assyofa, & Firman Shakti Firdaus. (2023). Pengaruh Work-life balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5908>
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1).
- Hasibuan, A. A., & Firmansyah, A. (2023). Work-life balance Ditinjau Dari Implementasi Pemberian Cuti Tahunan Dan Pola Mutasi Pegawai Sektor Publik. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 3(2a), 270–283. <https://doi.org/10.54957/jolas.v3i2a.602>

- Health, D. (2022, September 17). “Kampanye” Medsos Tak Balas WA di Luar Jam Kerja, Apa Tujuannya? *Detik.com*. <https://www.detik.com/bali/berita/d-6296903/kampanye-medsos-tak-balas-wa-di-luar-jam-kerja-apa-tujuannya>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). *PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR*.
- nurmillah, aminah. (2021, Juni 3). Saat work-life balance pegawai tidak tercapai. *Kementrian keuangan republik indonesia*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalbar/baca-artikel/13927/Saat-Work-Life-Balance-pada-Pegawai-Tidak-Tercapai.html>
- Prakasa, P. R. S., Deski, A. M., Musa, N., Kirani, F. F., & Yoenanto, N. H. (2023). Upaya Menerapkan Pentingnya Work-Life Balance Pada Karyawan Melalui Psikoedukasi. *Jurnal Abdi Insani*, 10(3), 1212–1223. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v10i3.1005>
- Prihartanta, W. (2015). *TEORI-TEORI MOTIVASI*. 1(83).
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-life balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress Dan Work-life balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30–45. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i1.255>

Taimullah, H., & Anggraini, I. (2022). *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh*. 3(2).

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Nashrullah, M., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, N., & Untari, R. S. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>

yulianti, cici. (2024, Juni 27). studi: Mayoritas gen Z incar work-life balance dan jam kerja fleksibel. *Detik.com*. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7410162/studi-mayoritas-gen-z-incar-work-life-balance-dan-jam-kerja-fleksibel>

Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A