

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Francesco Hong^{1*}, Rony Susanto²

Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia

Email: ^{1*}francescohong@gmail.com, ²ronysusanto@gmail.com

Email Coresponding Author: francescohong@gmail.com

Abstrak- Work-life balance (WLB) sangat penting untuk kinerja karyawan di era globalisasi, karena dapat meningkatkan komitmen, mengurangi konflik, dan meningkatkan kinerja. Namun, ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Pandemi COVID-19 telah menyoroti tantangan dalam mencapai WLB, dengan perubahan demografis, nilai sosial, dan integrasi digital yang memengaruhi keseimbangan. Penelitian ini mengkaji dampak WLB terhadap kinerja karyawan Gen Z dengan menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui survei, wawancara, dan jurnal terkait. Studi ini menemukan korelasi positif sedang antara WLB dan kinerja karyawan, dengan 25,8% variabilitas dijelaskan oleh variabel independen. Komitmen yang tinggi bertindak sebagai mediator, menghasilkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Bukti empiris ini mendukung pentingnya WLB dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menegaskan peran komitmen organisasi sebagai faktor mediasi.

Kata Kunci: WLB, Karyawan, WLB Optimal

Abstract- Work-life balance (WLB) is crucial for employee performance in the era of globalization, as it can increase commitment, reduce conflict, and improve performance. However, an imbalance can lead to stress, burnout, and decreased performance. The COVID-19 pandemic has highlighted the challenges in achieving WLB, with demographic changes, social values, and digital integration affecting the balance. This research examines the impact of WLB on Gen Z employees' performance using quantitative methods. Data was collected through surveys, interviews, and relevant journals. The study found a moderate positive correlation between WLB and employee performance, with 25.8% of the variability explained by the independent variable. High commitment acts as a mediator, resulting in better performance at work. This empirical evidence supports the importance of WLB in improving employee performance and confirms the role of organizational commitment as a mediating factor.

Keywords: WLB, Employee, Optimal WLB

1. INTRODUCTION

Di era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya persaingan yang ketat, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dunia kerja yang semakin kompetitif, keseimbangan kehidupan kerja merupakan komponen kunci yang menentukan kinerja karyawan (Azmi, 2019). Work Life Balance (WLB) merupakan konsep yang mengakomodasi kebutuhan individu untuk memadukan tanggung jawab profesional dan pribadi secara harmonis (Reiser, 2023). Sifat bisnis yang proaktif, agresif, dan menuntut dengan niatan mencapai puncak membutuhkan keterlibatan aktif dan pengabdian komprehensif dari karyawan, sehingga mengorbankan keseimbangan kerja dan kehidupan mereka (WLB) (Rashmi, K., & Kataria, 2022). Penelitian mengenai antarmuka kerja-kehidupan telah meledak selama lima dekade terakhir karena perubahan tren dalam peran gender, keluarga, pekerjaan, dan karir (Wong, K.P., Teh, P.L., & Chan, 2023).

Studi terbaru menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat meningkatkan komitmen perusahaan, meminimalkan gesekan antara pekerjaan dan keluarga, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Staff et al., 2020). Di sisi lain, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan stres, burnout, dan penurunan kinerja.

Pandemi COVID-19 telah memperjelas tantangan dalam mencapai WLB, dengan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Perubahan demografis, nilai-nilai sosial, dan integrasi digital juga berkontribusi pada dinamika baru dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan WLB yang efektif untuk mendukung karyawan dalam mengelola komitmen mereka (Saifullah, 2020).

Kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi (Emre, O., & De Spiegeleare, 2019). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, atau Work Life Balance (WLB), memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Alharbi, 2018). WLB yang optimal memungkinkan karyawan untuk mencapai efisiensi maksimal di tempat kerja sambil mempertahankan kualitas hidup yang baik (Dina, 2018). Dalam konteks yang semakin menuntut ini, organisasi berusaha untuk mengimplementasikan strategi yang mendukung WLB karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan (Awan, S. H., Habib, N., Akhtar, C. S., & Naveed, 2020).

Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat menimbulkan stres kerja yang berujung pada penurunan kinerja (Neher, A., & Maley, 2019). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan menerapkan strategi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung work-life balance.

Dengan menggunakan data empiris dari banyak penelitian sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih rinci. Organisasi dapat menciptakan strategi yang lebih efektif untuk membantu staf mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang ideal dengan memahami dampak-dampak ini.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menilai dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Strategi penelitian ini melibatkan pengumpulan data primer dan sekunder. Karyawan dari berbagai industri direkrut secara acak untuk penelitian ini. Data dikumpulkan menggunakan survei online dengan kuesioner terverifikasi. Data dianalisis menggunakan model regresi linier berganda untuk memperkirakan sejauh mana pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan (Thilagavathy, S., & Geetha, 2023). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara mendalam dengan karyawan yang dipilih secara acak dari berbagai perusahaan (Turanligil, M., & Farooq, 2019).

Data sekunder diperoleh dari jurnal dan artikel ilmiah yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi untuk menentukan hubungan antara WLB dan kinerja karyawan (Tamunomiebi, M.D., & Oyibo, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan analisis deskriptif melalui aplikasi PLS-SEM for windows didapatkan gambaran umum variabel yang bisa dilihat sebagaimana di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif

	Work Life Balance (WLB)	Kinerja Karyawan (KK)
N	125	125
Missing	0	0
Mean	36.5	39.9
Median	37	31
Standard deviation	4.28	4.25
Minimum	24	26
Maximum	45	50

Dengan ukuran sampel yang sama (N=125) dan tidak ada data yang hilang, rata-rata WLB adalah 36.5 dengan deviasi standar 4.28, menunjukkan variasi yang moderat dalam WLB di antara karyawan. Sementara itu, rata-rata KK lebih tinggi pada 39.9 dengan deviasi standar yang hampir sama (4.25), yang bisa mengindikasikan bahwa kinerja karyawan cenderung lebih konsisten.

Nilai median WLB lebih tinggi (37) dibandingkan dengan KK (31), yang mungkin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa keseimbangan kehidupan kerjanya cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Nilai minimum dan maksimum untuk WLB (24 dan 45) dan KK (26 dan 50) juga memberikan gambaran tentang rentang kinerja dan keseimbangan kehidupan kerja di antara karyawan. Secara keseluruhan, data ini dapat digunakan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan WLB di tempat kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2. Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Counts	% of Total	Cumulative %
Laki-laki	65	52 %	52 %
Perempuan	60	48 %	100 %

Tabel tersebut menampilkan distribusi jenis kelamin dalam suatu kumpulan data. Terdapat 65 laki-laki yang membentuk 52% dari total populasi yang diteliti, sedangkan 60 perempuan mencakup 48%. Ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan dengan perempuan dalam kumpulan data ini. Persentase kumulatif menegaskan bahwa data tersebut mencakup seluruh populasi yang sedang diteliti, dengan total persentase mencapai 100%. Kesimpulannya, tabel ini memberikan gambaran yang jelas tentang proporsi antara laki-laki dan perempuan dalam populasi tersebut, yang dapat berguna untuk analisis demografis lebih lanjut atau penelitian terkait.

Tabel 3. Subjek Penelitian berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Counts	% of Total	Cumulative %
20-25	65	52 %	52 %
26-30	33	26,4 %	78,4 %
>30	27	21,6 %	100,0 %

Tabel yang ditampilkan menggambarkan distribusi usia dalam sebuah kelompok atau populasi. Terdapat tiga kategori usia yang diwakili: 20-25 tahun, 26-30 tahun, dan di atas 30 tahun. Kategori usia 20-25 tahun memiliki jumlah individu terbanyak, yaitu 65 orang, yang mencakup 52% dari total sampel. Ini menunjukkan bahwa mayoritas individu dalam kelompok ini berada di rentang usia muda. Kategori usia 26-30 tahun diikuti oleh 33 orang, atau sekitar 26.4% dari total, menunjukkan bahwa sekitar seperempat dari populasi berada dalam rentang usia ini. Sementara itu, kategori usia di atas 30 tahun terdiri dari 27 orang, atau 21.6% dari total, menandakan bahwa lebih dari seperlima dari kelompok ini adalah individu yang lebih dewasa. Secara keseluruhan, tabel ini memberikan gambaran tentang komposisi usia dalam kelompok tersebut, dengan dominasi usia muda dan penurunan jumlah individu seiring bertambahnya usia.

Tabel 4. Subjek Penelitian berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Counts	% of Total	Cumulative %
D-4	1	0.8 %	0.8 %
S-1	108	86.4 %	87.2 %
S-2	16	12.8 %	100.0 %

Tabel yang disajikan menggambarkan distribusi pendidikan terakhir dari sekelompok orang. Dari data yang tertera, terlihat bahwa mayoritas individu dalam kelompok ini memiliki pendidikan S-1 dengan persentase yang sangat tinggi, yaitu 86.4%. Ini menunjukkan bahwa hampir semua anggota kelompok telah menyelesaikan pendidikan sarjana. Sementara itu, hanya 0.8% yang memiliki

pendidikan D-4, yang mungkin menandakan program diploma yang lebih spesifik atau terapan. Di sisi lain, 12.8% dari kelompok tersebut telah mencapai pendidikan S-2, menunjukkan bahwa sebagian kecil telah melanjutkan studi ke jenjang magister. Secara keseluruhan, tabel ini memberikan gambaran tentang tingkat pendidikan yang cenderung tinggi dalam kelompok tersebut, dengan dominasi lulusan sarjana.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Statistic	p
0.990	0.076

Nilai statistik yang diperoleh adalah 0.990 dan nilai p adalah 0.076. Karena nilai p lebih besar dari 0.05, ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, data tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas untuk data terpenuhi, yang memungkinkan penggunaan teknik statistik parametrik untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

		Work Life Balance (WLB)	Kinerja Karyawan (KK)
Work Life Balance (WLB)	Pearson's r	—	
	df	—	
	p-value	—	
Kinerja Karyawan (KK)	Pearson's r	0.508	—
	df	123	—
	p-value	< .001	—

Berdasarkan hasil uji korelasi yang ditampilkan dalam tabel, terdapat korelasi positif yang signifikan antara Work Life Balance (WLB) dan Kinerja Karyawan (KK). Meskipun tidak ada informasi numerik spesifik untuk WLB, data untuk KK menunjukkan nilai Pearson's r sebesar 0.508 dengan derajat kebebasan (df) 123 dan nilai p kurang dari 0.001. Ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Korelasi moderat ini menunjukkan bahwa semakin baik WLB yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Model	R	R ²	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.508	0.258	86.0	1	123	< .001

Berdasarkan hasil uji korelasi yang ditampilkan dalam gambar, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif moderat antara dua variabel yang diuji. Nilai R sebesar 0.508 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen cukup kuat. Selanjutnya, nilai R² sebesar 0.258 mengindikasikan bahwa sekitar 25.8% variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Lebih lanjut, nilai F sebesar 86.0 dan p-value kurang dari 0.001 menegaskan bahwa model yang diuji memiliki kemampuan signifikan dalam menjelaskan variabilitas yang ada dalam data. Ini berarti bahwa terdapat bukti yang kuat bahwa korelasi yang ditemukan dalam sampel ini tidak terjadi karena kebetulan, dan model yang diuji dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel tersebut.

Menurut penelitian, keseimbangan kehidupan kerja yang sehat membantu karyawan bekerja lebih baik. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap bisnis (Powell, G. N., Greenhaus, J. H., & Allen, 2019). Komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator utama dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesuksesan karyawan. Karyawan yang memiliki dedikasi yang kuat akan mempunyai peluang lebih besar untuk berhasil dalam pekerjaannya (Rashmi, K., & Kataria, 2022)

4. KESIMPULAN

Menurut penelitian, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini menemukan hubungan positif moderat antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,508 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara work-life balance dengan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,258, keseimbangan kehidupan kerja menyumbang sekitar 25,8% variabilitas kinerja karyawan. Nilai F yang tinggi sebesar 86,0 dan nilai p yang sangat rendah (kurang dari 0,001) menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai kemampuan yang kuat untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang ditemukan bukanlah suatu kebetulan, melainkan mempunyai dasar yang signifikan dalam data yang diteliti. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang percaya bahwa mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih produktif dan berkomitmen terhadap bisnis. Komitmen organisasi ini berfungsi sebagai mediator utama dalam meningkatkan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, dengan pekerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaannya cenderung memiliki kinerja lebih baik di tempat kerja. Penelitian ini menyajikan data empiris yang mendukung relevansi work-life balance dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menegaskan fungsi komitmen organisasi sebagai komponen mediasi dalam hubungan tersebut.

REFERENCES

- Alharbi, M. M. H. (2018). Link between work-life balance practices and performance: A critical review. *International Journal of Commerce and Management Research*, 4(5), 110–114.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Awan, S. H., Habib, N., Akhtar, C. S., & Naveed, S. (2020). Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance Through Engagement. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Azmi, I. (2019). Work–Life Balance. SpringerLink. https://doi.org/10.1007/978-3-031-25984-5_177
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Emre, O., & De Spiegeleare, S. (2019). The role of work-life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment, and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 1–25. doi: 10.1080/09585192.2019.1583270
- Neher, A., & Maley, J. (2019). Improving the effectiveness of the employee performance management process: A managerial values approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1129–1152. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0201>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028–1065.

- Reiser, D. (2023). Work–Life Balance. SpringerLink. https://doi.org/10.1007/978-3-031-25984-5_177
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Tamunomiebi, M.D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business Management and Research*, 5(2). 10.24018/ejbmr.2020.5.2.196
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Turanligil, M., & Farooq, O. (2019). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical Study Focusing on Higher Education Lecturers. *Higher Education Studies*, 9(1), 45–54.
- Wong, K.P., Teh, P.L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(4), 2857. doi: 10.3390/su15042875