



Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Konstruksi di Kabupaten Gresik

Reta Amalia¹, Vania Amanda²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Alamat *E-mail*: retaamalia18@gmail.com

ABSTRAK

The existence of Work-Life Balance is important to improve employee performance. The better workers can balance their personal life and work, the better their performance will be. A quantitative approach was used in this study. The sampling technique was simple random sampling using the Slovin formula calculation. The population of the study was 150 workers and the sample was 60 workers. The data analysis technique used the SPSS analysis tool. The results of this study are that Work-Life Balance has an effect on employee performance. The purpose of the study was to determine whether there is an effect of the Work-Life Balance variable on employee performance variables at one of the construction companies in Gresik Regency. The benefits of the study are to provide knowledge and insight as well as provide suggestions or input on the topics discussed.

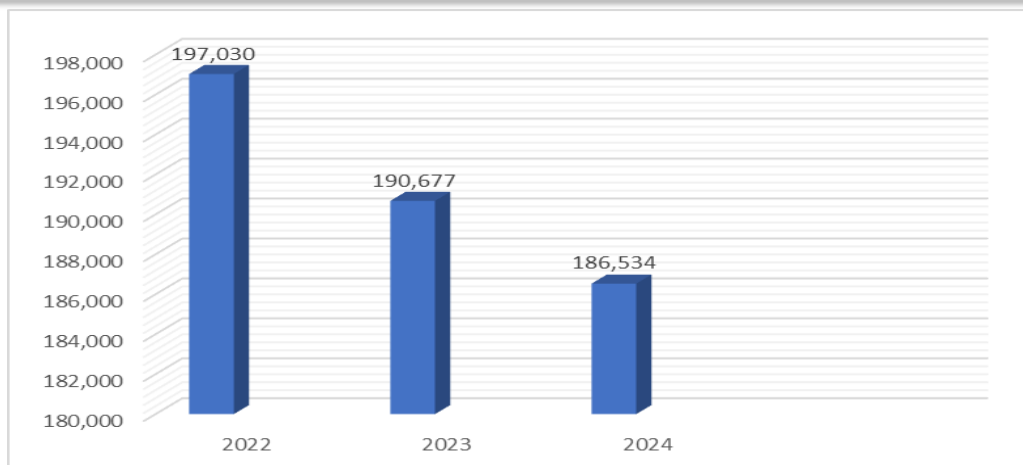
ARTIKEL INFO

Keywords: Work-Life Balance, Employee Performance

I. Latar Belakang dan Tujuan

A. Fenomena dan Permasalahan

Pada arus globalisasi zaman ini, persaingan yang ada dalam dunia bisnis terutama di Indonesia semakin ketat. Seluruh perusahaan berusaha untuk menjadi yang terbaik sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu bisnis di Indonesia yang memiliki persaingan ketat adalah industri konstruksi. Konstruksi dapat mencakup pembangunan proyek gedung, jalan, jembatan, dan fasilitas umum atau publik lainnya. Persaingan industri konstruksi ditunjukkan dengan adanya data Badan Pusat Statistik (BPS) tentang banyaknya perusahaan konstruksi Indonesia tahun 2022-2024:



Gambar 1.1 Jumlah Perusahaan Konstruksi Indonesia Tahun 2022-2024

Sumber: *Badan Pusat Statistik (BPS)*

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan industri konstruksi semakin tahun jumlahnya semakin menurun, akan tetapi jumlah masih dalam kategori sangat banyak. Tren penurunan jumlah perusahaan konstruksi mengindikasikan kemungkinan kinerja perusahaan yang kurang baik, sulit bersaing dengan kompetitor perusahaan lain, atau tidak tercapainya tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang direncanakan dapat berhasil jika seorang karyawan mempunyai produktivitas atau kinerja yang baik (Fitriana, 2022). Pada salah satu perusahaan konstruksi di Kabupaten Gresik, terdapat permasalahan kinerja pekerja yang belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti adanya hasil penilaian kinerja pekerja di bawah ini:



Gambar 1.2 Penilaian Kinerja Pekerja Konstruksi

Sumber: *Perusahaan*

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan rata-rata kinerja pekerja belum memenuhi standar penilaian perusahaan yaitu kinerja harus mencapai nilai 5 yang memiliki arti pekerja telah mampu membina organisasi sehingga dapat meningkatkan prestasi perusahaan agar dapat meningkatkan daya saing. Tidak terciptanya penilaian kinerja telah ditetapkan oleh perusahaan mengakibatkan proyek yang seharusnya diselesaikan tidak dapat terselesaikan tepat waktu sehingga mengharuskan pekerja lembur seperti tabel berikut ini:



Tabel 1.1 Jumlah Lembur Pekerja Konstruksi

No.	Bulan (2024)	Total Hari Kerja (Per Bulan)	Total Lembur Pekerja
1.	Juli	13	76
2.	Agustus	24	891
3.	September	25	1.101
4.	Oktober	27	1.797
5.	November	5	76
6.	Desember	25	1.326

Sumber: *Perusahaan*

Berdasarkan tabel di atas, jumlah lembur pekerja setiap bulannya sangatlah banyak. Lembur terbanyak berada pada bulan Oktober yaitu mencapai total 1.797 pekerja lembur dengan rata-rata jam lembur per hari yaitu 4,5 jam. Jam kerja lembur pekerja konstruksi dimulai dari pukul 16.30-21.00 WIB. Lembur yang sering terjadi pada pekerja konstruksi menyebabkan pekerja sulit menyeimbangkan kehidupan bekerja dan pribadinya atau disebut *Work-Life Balance*.

Fenomena dan data yang telah didapat dari BPS mengenai banyaknya jumlah perusahaan konstruksi, permasalahan terhadap kinerja pekerja konstruksi yang belum mencapai standar yang ditetapkan perusahaan, dan jumlah lembur pekerja konstruksi yang banyak maka hal tersebut dijadikan alasan untuk melatarbelakangi penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Konstruksi di Kabupaten Gresik”.

B. Rumusan Masalah

Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan konstruksi?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan konstruksi.

D. Manfaat Penelitian

1. Memberi pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada pekerja di salah satu perusahaan konstruksi Kabupaten Gresik.
2. Menjadi saran atau masukan terkait permasalahan yang terjadi dalam perusahaan mengenai *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan tambahan bagi pekerja konstruksi guna menunjang kinerja yang lebih baik lagi.



II. Tinjauan Pustaka

A. *Work Life Balance*

Work-Life Balance adalah mengukur seberapa jauh keterlibatan dan seberapa jauh kepuasan seorang individu dalam memainkan peran mereka antara kehidupan pribadi serta kehidupan pekerjaannya yang tidak menimbulkan konflik pada kedua aspek tersebut (Lukmiati, 2020). Dibutuhkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga menjadi strategi penting dalam menjaga keharmonisan antara tuntutan individu dan tanggung jawab profesional. *Work Life Balance* memiliki 4 indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan memenuhi harapan (Puspitasari & Darwin, 2021).

Dalam dunia kerja, dukungan supervisor dan pemberdayaan psikologis dapat menjadi penentu utama dalam mempertahankan profesional karyawan (Bai & Stokburger, 2020). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya menyediakan fasilitas pendukung *Work Life Balance*, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendukung fleksibilitas dan kesehatan mental karyawan secara berkelanjutan. *Work-Life Balance* yang baik memiliki manfaat besar yang dapat dirasakan karyawan seperti meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesehatan fisik serta mental.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan produktivitas seorang karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020) kinerja karyawan adalah adanya kualitas diri dan kuantitas karyawan dari sebuah tugas yang diselesaikan karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari proses kerja yang menunjukkan sejauh mana seorang individu mampu memenuhi tuntutan dan target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat performa kinerja karyawan adalah motivasi, harapan, dan lingkungan perusahaan (Setyawan & Triyanti, 2020). Kinerja karyawan memiliki 5 indikator yaitu kualitas hasil, kuantitas hasil, ketepatan pengerjaan tugas, absensi karyawan, dan kerja sama (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Kinerja karyawan yang baik mencerminkan kontribusi nyata seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara rutin mengevaluasi kinerja karyawan guna memastikan adanya kesesuaian antara ekspektasi organisasi dan hasil kemampuan kerja individu.



III. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dan pengukuran variabel menggunakan teknik skala likert dengan penggunaan skala ordinal. Teknik *probability sampling* digunakan dalam pengambilan sampel dengan jenis teknik *simple random sampling* dan penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin. Populasi berjumlah 150 pekerja dan ditemukan sampel berjumlah 60 pekerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yang diperoleh secara langsung seperti wawancara bersama perusahaan dan hasil penyebaran kuesioner kepada pekerja mengenai *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan. Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada seperti jurnal penelitian, Badan Pusat Statistik (BPS), data penilaian kinerja, dan data lembur pekerja dari perusahaan. Teknik analisis data menggunakan alat analisis SPSS.

IV. Hasil dan Pembahasan

a. Nilai Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.583	.202		2.887	.005		
	Work-Life Balance	.857	.048	.921	17.981	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.1 *Coefficients a (Unstandardized B)*

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Kolom *Unstandardized B* menunjukkan besarnya pengaruh variabel *Work-Life Balance* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam persamaan regresi $Y = 0,583 + 0,857X$.

b. Nilai Signifikansi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.583	.202		2.887	.005		
	Work-Life Balance	.857	.048	.921	17.981	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.2 *Coefficients a (Sig.)*

Sumber: Olah Data SPSS (2025)



Kolom Sig. menunjukkan nilai 0,005 atau $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel X terhadap Y.

c. Nilai R dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.848	.845	.21105	2.323

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.3 Model Summary b
(Sig.) Sumber: Olah Data SPSS (2025)

1. Kolom R menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel X dan Y yang jika nilainya mendekati 1, maka terdapat hubungan yang semakin kuat. Nilai R menunjukkan nilai 0,921 yaitu mendekati nilai 1, maka hubungan antara variabel X dan Y kuat.
2. Kolom R Square menunjukkan besarnya persentase variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X. Nilai R Square menunjukkan nilai 0,848 atau berarti 84,8% variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X.

V. Penutup

Hasil penelitian atau olah data yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan serta memiliki hubungan antar variabel yang sangat kuat dengan total 84,8% variabel *Work-Life Balance* dapat mempengaruhi pada variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, maka dapat semakin meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Saran dan rekomendasi untuk penelitian setelah ini adalah dapat menambahkan beberapa variabel lain selain *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan seperti Stres Kerja atau *Deviant Behavior* menjadi variabel mediator untuk mengetahui hubungan yang lebih komprehensif. Persebaran populasi dan sampel disarankan meneliti perusahaan dengan karyawan dominan berjenis kelamin perempuan karena perempuan diluar pekerjaan lebih memiliki tanggung jawab pribadi seperti mengurus anak serta



keluarga. Teknik analisis lanjutan seperti penggunaan SEM-PLS juga disarankan untuk menguji dan menggali lebih dalam hubungan antar variabel penelitian.

VI. Daftar Pustaka

- Ardiansyah, C. and Surjanti, J. 2020. Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 4, 1211.
- Bai, F and Stokburger, S. K. 2020. Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: An empirical validation. *Journal of Management Studies*. Vol. 2, No. 1.
- Fitriana, H. 2022. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, Vol. 1, No. 2, 112–115.
- Lukmiati, R. 2020. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 3, 46-50.
- Puspitasari, A. S. and Darwin, M. 2021. Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, Vol. 3, No. 1, 334-344.
- Setyawan, A. and Triyanti, A. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Counterproductive Behavior Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening pada BPR. *Jurnal Studi Bisnis dan Tinjauan Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 7-11.



PAPER ECF-2.pdf

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	repository.unej.ac.id Internet Source	2%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
5	id.123dok.com Internet Source	1%
6	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
7	Ahadiati Rohmatiah, Mukti Widodo, Mutmainah Mutmainah. "Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior", Jurnal Manajerial, 2023 Publication	1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
9	Jizra Dilano, Ririsma Sihombing, Gurpreet Dhillon, Bhily Bhily. "Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong)", Journal	1%