

Pengaruh Autonomi Kerja Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT OASIS INTERNATIONAL WATERS DIVISI ADMINISTRASI

Immanuela Aprilia Simamora¹, Umban Adi Jaya²

immanuelaaprilia13@gmail.com,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia, Bekasi, Cibitung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh autonomi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi administrasi di PT Oasis Waters International. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan divisi administrasi. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Autonomi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur dan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan tanggung jawab dan produktivitas kerja. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman serta membantu karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kinerja karyawan menjadi aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh autonomi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi administrasi di PT Oasis Waters International. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Autonomi Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Work autonomy is one of the factors that can provide employees with freedom in organizing and completing their work, thereby increasing responsibility and work productivity. In addition, work-life balance is also an important factor in creating a comfortable work environment and helping employees balance their personal lives and work. Employee performance is an important aspect for the company because it is related to achieving organizational goals effectively and efficiently. Therefore, this study was conducted to determine the extent of the influence of work autonomy and work-life balance on employee performance in the administrative division at PT Oasis Waters International. The results of this study are expected to be considered by the company in improving the quality of human resources and creating a better work environment.

Keywords: *work autonomy, work-life balance, employee performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset krusial yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal akan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Dua aspek yang kerap menjadi sorotan dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah autonomi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Autonomi kerja merujuk pada sejauh mana pegawai memiliki keleluasaan dalam mengambil keputusan, mengatur jadwal, serta menentukan cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat autonomi yang tinggi diyakini dapat meningkatkan motivasi intrinsik, kreativitas, dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, kenyataannya masih banyak organisasi, baik skala besar maupun kecil, yang membatasi autonomi pegawainya, sehingga potensi mereka belum sepenuhnya berkembang. Di sisi lain, keseimbangan kehidupan kerja juga menjadi isu yang semakin relevan di tengah tingginya tuntutan pekerjaan modern. Karyawan sering mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres, menurunkan kepuasan kerja, serta berdampak negatif pada performa. Sebaliknya, ketika work-life balance terjaga, karyawan

cenderung merasa lebih puas, sehat secara mental, dan produktif. Perubahan pola kerja akibat teknologi serta fleksibilitas sistem kerja semakin menegaskan pentingnya perhatian organisasi terhadap isu ini.

Dalam konteks persaingan bisnis yang makin dinamis, peran sumber daya manusia tidak dapat diabaikan. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan hasil kerja individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa autonomi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kreativitas, motivasi, dan kepuasan kerja, yang berimplikasi pada kinerja yang lebih baik. Begitu pula dengan keseimbangan kehidupan kerja, yang terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas jangka panjang. Namun, penelitian yang secara bersamaan mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut sekaligus memberikan kontribusi bagi praktik pengelolaan sumber daya manusia. Hasil pra-survei memberikan gambaran awal mengenai kondisi di PT Oasis. Pada aspek otonomi kerja (X1), sebagian besar responden merasa belum memiliki keleluasaan penuh dalam mengatur ritme, metode, maupun waktu kerja. Sebanyak 60% responden memilih "Tidak Setuju" atas pernyataan mengenai kebebasan dalam pengambilan keputusan kerja, sementara 30% lainnya memilih "Sangat Tidak Setuju". Hanya 30% yang menyatakan setuju atau sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat otonomi yang dirasakan karyawan masih rendah, yang berpotensi memengaruhi inisiatif dan tanggung jawab mereka.

Situasi serupa juga terjadi pada aspek keseimbangan kehidupan kerja (X2). Sebagian besar responden menyatakan belum merasakan adanya dukungan signifikan dari perusahaan dalam menjaga work-life balance. Sebanyak 35% responden memilih "Sangat Tidak Setuju", 30% "Tidak Setuju", 15% "Setuju", dan hanya 20% yang menyatakan "Sangat Setuju". Artinya, 65% responden menilai perusahaan belum memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja dengan baik. Lebih lanjut, pra-survei pada aspek kinerja (Y) menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Beberapa indikator, seperti ketepatan penyelesaian tugas, inisiatif, dan produktivitas, berada pada level rendah. Beberapa karyawan merasa terbebani, kurang termotivasi, dan tidak memiliki ruang untuk berkembang secara optimal. Kondisi ini menegaskan bahwa rendahnya otonomi kerja dan tidak optimalnya keseimbangan kehidupan kerja berpotensi menghambat kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu segera mengevaluasi kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan terhadap work-life balance, serta

memberikan otonomi yang lebih substansial agar kesejahteraan dan produktivitas karyawan dapat meningkat.

Kutipan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2021). Kinerja juga merupakan hasil yang diperoleh individu berdasarkan kemampuan, motivasi, serta kesempatan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2022).

Autonomi Kerja

Autonomi kerja merupakan tingkat kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan yang diberikan kepada karyawan dalam mengatur cara, waktu, serta metode penyelesaian pekerjaannya. Menurut Hackman dan Oldham (1976), autonomi kerja merupakan salah satu karakteristik pekerjaan yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik serta rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Selain itu, autonomi kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kreativitas, kepuasan kerja, dan kinerja (Parker, 2014).

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) merupakan kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial lainnya. Keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan sejauh mana individu dapat memenuhi tanggung jawab di lingkungan kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa menimbulkan konflik yang berlebihan (Greenhaus dan Allen, 2011). Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan, kesejahteraan, serta semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja (Fisher et al., 2009).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan serta pengaruh autonomi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan divisi administrasi PT Oasis Waters International. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan divisi administrasi PT Oasis Waters International sebagai responden penelitian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai autonomi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi administrasi PT Oasis Waters International. Sampel penelitian terdiri dari 60 responden yang merupakan karyawan divisi administrasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh autonomi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada divisi administrasi PT Oasis Waters International.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang merupakan karyawan divisi administrasi PT Oasis Waters International. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang mengukur autonomi kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja karyawan. Data responden digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis terhadap variabel-variabel penelitian.

Hasil Analisis Data

Hasil analisis data digunakan untuk mengetahui pengaruh autonomi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi administrasi PT Oasis Waters International. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Hasil analisis mencakup pengaruh autonomi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Autonomi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh autonomi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi administrasi PT Oasis Waters International. Autonomi kerja berkaitan dengan kebebasan karyawan dalam mengatur

dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberian ruang bagi karyawan untuk menentukan cara dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mendorong rasa tanggung jawab dan membantu karyawan mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi administrasi PT Oasis Waters International. Keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan tuntutan pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi. Kondisi keseimbangan yang baik dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan dengan lebih nyaman sehingga mendukung pencapaian kinerja.

Pengaruh Autonomi Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh autonomi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi administrasi PT Oasis Waters International. Kedua variabel tersebut menjadi faktor yang dapat diperhatikan dalam upaya mendukung kinerja karyawan. Secara praktis, perusahaan dapat memberikan ruang yang sesuai kepada karyawan dalam mengatur pekerjaannya serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penulisan Table

Berdasarkan Tabel 1, dari 60 responden penelitian, sebanyak 24 responden (40%) berjenis kelamin laki-laki dan 36 responden (60%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, sebanyak 39 responden (65%) berusia 21–30 tahun dan 21 responden (35%) berusia 40 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 33 responden (55%) memiliki pendidikan SMA/SMK, sedangkan 27 responden (45%) memiliki pendidikan Diploma/Sarjana. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 35

responden (58,3%) memiliki masa kerja 1–5 tahun dan 25 responden (41,7%) memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Secara keseluruhan, responden penelitian didominasi oleh perempuan, usia 21–30 tahun, pendidikan SMA/SMK, dan masa kerja 1–5 tahun.

Tabel 1. Data demografi responden

**LAMPIRAN 5
DATA DEMOGRAFI RESPONDEN**

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	40%
2	Perempuan	36	60%
Total		60	100%

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	39	65%
2	40 Tahun	21	35%
Total		60	100%

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	33	55%
2	Sarjana/Diploma	27	45%
Total		60	100%

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 Tahun	35	58,3%
2	> 5 Tahun	25	41,7%
Total		60	100%

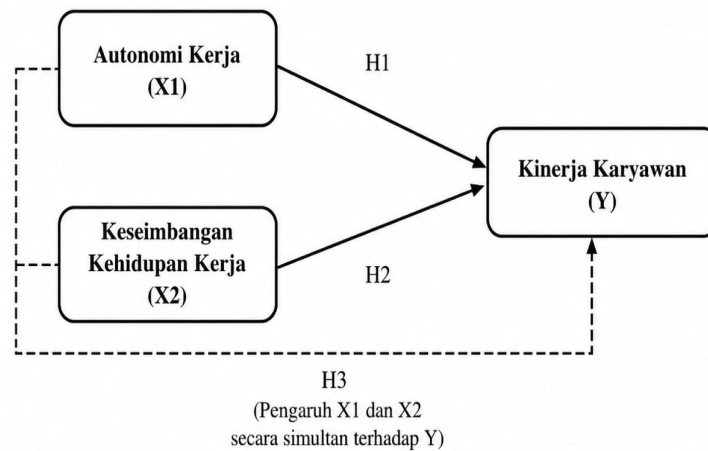
Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 60 responden, mayoritas responden adalah perempuan (60%), berusia 21–30 tahun (65%), berpendidikan terakhir SMA/SMK (55%), serta memiliki masa kerja 1–5 tahun (58,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan usia produktif awal, pendidikan menengah, dan pengalaman kerja pada tahap awal hingga menengah.

Gambar 1. Model Penelitian

Model Penelitian

Mengacu pada penelitian sebelumnya dan landasan teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan model penelitian yang dituangkan dalam gambar berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 60 responden karyawan divisi administrasi PT Oasis Waters International, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membahas autonomi kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (60%), berusia 21–30 tahun sebanyak 39 orang (65%), memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 33 orang (55%), serta memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 35 orang (58,3%). Autonomi kerja menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengatur dan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keduanya menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja karyawan pada divisi administrasi PT Oasis Waters International. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan ruang yang sesuai bagi karyawan

dalam menjalankan pekerjaannya serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Daftar Referensi

Jurnal:

- Christy, N., & Indiyati, D. (2025). The influence of work from home and work life balance on job performance: A case study at PT Rata Indonesia. *American Journal of Economic and Management Business*, 4(1), 50–56.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433.
- Dewi, I. D. P., & Salendu, A. (2023). New ways of working: Differences between autonomy support and flexible work arrangements and relations to employee stress. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 25(2), 43–55.
- Fuchs, R. M., & Lopez-Jurado, R. (2025). Telework, job autonomy and work-life equation: A model for understanding job embeddedness. *Contemporary Economics*, 290.
- Gilbert, M. B. (2019). Human performance technology: Further reflections on human competence. *Journal of Organizational Behavior Management*, 39(1–2), 7–112.
- Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(2), 151.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291–307.
- Meilani, Y. F. C. P., Bernarto, I., & Nahar, F. H. (2022). The relationship between autonomy, workload, and work-life balance to job performance of female lecturers at private universities during pandemic COVID-19. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3).
- Metselaar, S. A., den Dulk, L., & Vermeeren, B. (2022). Teleworking at different locations outside the office: Consequences for perceived performance and the mediating role of autonomy and work-life balance satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 43(3).
- Sudiarto, S. (2018). Membangun motivasi kerja guru dalam menyiapkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas: Analisis teori motivasi Abraham Maslow di SMK Negeri 57 Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Sutrisno, S. (2018). Pengaruh pelatihan pelayanan prima dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Sarana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Wong, K., et al. (2020). How is work-life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446.

Buku Teks:

- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher

Education AU.

Scandura, T. A. (2025). Essentials of Organizational Behavior. SAGE Publications.

Artikel seminar/konferensi/sejenisnya

Kumar, S., Pan, X., Norhayati Zakuan, & Kosga Yagapparaj. (2025). Proceedings of the 2025 6th International Conference on Management Science and Engineering Management (ICMSEM 2025). Springer Nature.

Skripsi/Tesis/Disertasi:

Ramadhani, Aisi (2025) — Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) terhadap Kinerja Karyawan pada PT KAI UPT Balai Yasa Yogyakarta. Skripsi, Universitas Teknologi Yogyakarta. Ini paling dekat dengan variabel $X_2 \rightarrow Y$ lo.

Internet (*webpage*)

Sutanto. (2011). Perlukah pengaturan work life balance dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Diakses dari <https://jdih.kemnaker.go.id/artikel/detail/240/perlukah-pengaturan-work-life-balance-dalam-hukum-ketenagakerjaan-di-indonesia>