

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus PT.Miramontana)

Nurul Putri Andini

Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menggambarkan pengaruh variabel work-life balance terhadap produktivitas karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi garis sederhana sebagai teknik analisis datanya, dengan jumlah sampel sebanyak empat puluh responden. Survei dilakukan dengan menanyakan 40 karyawan PT. Miramontana untuk memberikan masukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terkait pekerjaan karyawan. Total varians work-life balance terhadap jam kerja karyawan ditemukan sebesar 0,235 atau 23,5%, sedangkan Variabel independen lain yang mempengaruhi jam kerja karyawan (Y) sebesar 0,765 atau 76,5%, meskipun hal ini tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, *Work Life Balance*

Abstract

The purpose of this study is to understand and illustrate the impact of the work-life balance variable on employee productivity. This type of study employs a quantitative deskriptif methodology, utilizing regression analysis of sederhana line regression as a data analysis technique, with a sample size of forty respondents. The survey was conducted by asking 40 employees of PT.Miramontana to provide feedback. The results of the analysis indicate that work-life balance has a positive and significant impact on employees' work-related kinerja. The total variance in work-life balance with respect to employee work hours was found to be 0,235, or 23,5%, whereas the other independent variable that affected employee work hours (Y) was found to be 0,765, or 76,5%, although this was not examined in this study.

Keywords: *Employe Performance, Work Life Balance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama bagi perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Aqil et al.2020). Peran sumber daya manusia ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam merencanakan, mengelola, dan memberikan kontribusi yang berguna bagi pencapaian tujuan organisasi. Menjaga karyawan tetap sehat dan mampu bekerja berjam-jam secara efisien merupakan tantangan besar bagi manajemen sumber daya manusia (Bataineh, 2019). Sumber daya manusia mempunyai pengaruh paling besar terhadap pergerakan strategis dan berkontribusi terhadap kelangsungan perusahaan. (Azdanar, M.Ramadoni, Zamzam, Fakhri, Rostiati, 2021).

Dalam mencapai tujuan perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas. Standar kualitas pegawai menjadi tolak ukur bagi manajer dalam mengevaluasi kinerjanya, dan menjadi acuan setiap pegawai dalam menyajikan kinerjanya (Kurdi, 2020). Hal ini sejalan dengan pernyataan Devi (2020) yang menyatakan bahwa pegawai merupakan elemen utama yang berperan paling penting dalam visi, misi, dan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan terbesar Anda memerlukan dukungan kinerja karyawan yang unggul.

Kinerja karyawan merupakan parameter penting yang diukur untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana standar kerja yang ditentukan tercapai dan sejauh mana kontribusi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan juga erat kaitannya pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kinerjanya. Namun kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti work-life balance dan kondisi lingkungan kerja.

Work Life merupakan strategi manajemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat dirasakan manfaatnya baik oleh pegawai maupun organisasi. Manajer perlu mengembangkan strategi yang mencakup rencana tindakan, pengambilan keputusan yang tepat, dan tanggung jawab untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Kaduk et al. 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja Anda. Lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang positif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di industri perkebunan.

Menurut Kurniawan dan Hazir [4], lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak langsung terhadap kinerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Situasi new normal berdampak pada kepuasan kerja karyawan, sementara mereka harus bertahan dalam situasi pandemi dan merespon tuntutan karyawan. Kepuasan kerja terjadi ketika karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya saat mengevaluasinya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya secara aktif mengungkapkan sikap ini di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sektor perkebunan. Dengan mempertimbangkan konteks unik ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pengelola perkebunan dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan. Melalui pendekatan terpadu antara teori manajemen sumber daya manusia dan praktik terbaik di industri perkebunan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan

dalam meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perkebunan.

Tinjauan Pustaka

Work Life Balance

Work-Life Balance merupakan ukuran kepuasan karyawan yang berkaitan dengan rasa kepuasan karyawan dalam kehidupan sehari-hari, menurut Hudson (Herlambang & Murniningsih, 2019). Menurut Lingga (2020), hal ini menandakan pencapaian standar hidup individu dan kebutuhan energi serta komitmen swasta untuk mengatasi ketidakseimbangan antara pekerjaan.

Menurut Putri (2021), work-life balance mengacu pada situasi di mana seseorang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesionalnya, dengan kehidupan kerja tidak mengganggu kehidupan pribadi dan sama pentingnya. Sebaliknya, waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat disesuaikan; ketidakseimbangan tersebut dapat meningkatkan dan memaksimalkan potensinya. Berdasarkan analisa di atas, work-life balance mengacu pada kehidupan pribadi dan profesional seseorang yang harus seimbang agar keluarga, waktu senggang, kebutuhan pribadi, dan kerja semuanya dapat selaras.aaan dan kehidupan pribadi.

(Rodhiyatu Aliya & Saragih, 2020) Bisnis yang mengupayakan keseimbangan kehidupan kerja untuk meminimalkan ketegangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang guna meminimalkan kualitas pekerjaannya sebagian besar adalah keadaan tertentu itu. Keseimbangan kehidupan kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada karyawan yang akan mengalami penurunan kemampuan dalam menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesionalnya. Hal ini pada akhirnya akan membuat mereka menikmati kehidupan yang memungkinkan mereka menghabiskan waktu sesedikit mungkin bersama teman dan keluarga, yang juga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Lingkungan fisik kerja mempengaruhi kondisi fisik di sekitar area kerja yang dapat bersifat dinamis maupun statis, seperti ketersediaan fasilitas yang berkaitan dengan suhu, kelembaban, suhu, pencahayaan, dan kebersihan (Ahmadi, 2021).

Metode

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan melalui Google Form kepada responden di PT.Tutu Kekal. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, pendapat para ahli, website dan tesis yang relevan dengan fenomena yang diteliti digunakan sebagai acuan penelitian. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan. Uji validitas menentukan keabsahan kuesioner, sedangkan uji reliabilitas mengukur tingkat reliabilitas jawaban pertanyaan kuesioner. Selanjutnya analisis regresi linier digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

Hasil dan Pembahasan

Setelah melakukan penyebaran kuesioner melalui google Formulir, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas			
Variabel	r-hitung	r-tabel	Hasil
X1	0,4504	0,304	Valid
X2	0,5675	0,304	Valid
X3	0,4204	0,304	Valid
X4	0,3592	0,304	Valid
X5	0,5653	0,304	Valid
X6	0,6701	0,304	Valid
X7	0,4896	0,304	Valid
X8	0,6748	0,304	Valid
Y1	0,4183	0,304	Valid
Y2	0,4685	0,304	Valid
Y3	0,6518	0,304	Valid
Y4	0,4796	0,304	Valid
Y5	0,3623	0,304	Valid
Y6	0,5051	0,304	Valid
Y7	0,3836	0,304	Valid
Y8	0,4456	0,304	Valid

Dari hasil uji validitas pada tabel 1, hasil uji validitas Worklife Balance dan Kinerja Karyawan dengan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (r-

hitung > r-tabel) maka simpulkan dapat bahwa semua pernyataan diatas telah valid dan bisa digunakan untuk mengukur variabel di dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Reliability Stastitic X		Reliability Statistic Y	
Croabach's Alpha	N of Items	Croabach's Alpha	N of Items
0,7878	7	0,8118	7

Realibilitas variabel Worklife Balance adalah 0.787 dan realibilitas variabel Kinerja Karyawan adalah 0.8118 yang lebih dari 0,70, maka bisa dikatakan reliable sehingga bisa dibuat untuk mengukur analisis data dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier

Tabel 3. Analisis regresi Linier

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>
Constant	17,2242	4,8296	3,5664
X	0,4729	0,1410	3,3531

Tabel analisis regresi linier menyatakan bahwa nilai konstanta sebesar 17,22 sedangkan nilai variabe Worklife Balance 0,47 sehingga didapatkan persamaan: $Y = 17,22 + 0,472$. Koefisiensi regresi Worklife Balance sebesar 0.472, hal ini berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai Worklife Balance, maka nilai partisipasi bertambah 0.472. Koefisien regresi bernilai

positif maka dikatakan bahwa worklife balance terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif.

Uji Korelasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,485
R Square	0,235
Adjusted R Square	0,215
Standard Error	3,225
Observations	40

Besarnya nilai korelasi (R) antara variabel X dengan Y menurut tabel korelasi yaitu sebesar 0,485 maka termasuk dalam kategori sedang, dan diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.235, hal ini berarti bahwa variabel worklife balance (X) dapat menggambarkan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 23,5%.

Uji F

Tabel 5. Uji F

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	121,2663	121,2663	11,66218	0,001530915
Residual	38	395,1337	10,39825		
Total	39	516,4			

Sesuai dalam tabel diatas menjelaskan bahwa nilai F hitung = 11,66 dan nilai regresi memiliki taraf signifikansi $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa worklife balance (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa work-life balance memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Miramontana. Dengan teknik analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa total pengaruh variabel worklife balance terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,235 atau 23,5%, sedangkan sisa pengaruh

independent lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0.765 atau 76,5.

Untuk pihak Instansi harus meningkatkan kinerja Pegawai dengan terus menerapkan Program Work life Balance yang ada di organisasi secara optimal. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja yang terjadi pada PT. Miramontana.

Daftar Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 47-62.
- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi Kinerja Pegawai : Memahami Faktor-Faktor yang Memengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Aqil, A., KARABULUT, A. T., & HATIPOĞLU, H. N. (2020). the Effect of the Employee Motivation on the Employee Performance in Banks in Somalia. *International Journal of Commerce and Finance*, 7(1), 62–71.
- Azdanal, M. Ramadhoni; Zamzam, Fakhry; Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2, 235–248.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Devi, S. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Haslindah, A., Idrus, I., & Saldi, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Cv. Ainun Batara Guru. *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)*, 1(2), 49–53. <https://doi.org/10.47398/justme.v1i2.560>
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *UMMagelang Conference Series*, 558–566.
- Kurdi, M. (2020). Menggagas Pelayanan Prima Di Masa Pandemic Covid 19. *Jurnal Lingkar*
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1134–1137.
- Nabawi Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, .2(2), 170-183.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita

Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.

<https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>

R. Kurniawan and A. Y. Hazir, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja,” *JEM (Jurnal Ekonomi dan Manajemen)*, vol. 5, pp. 115–134, Sep. 2019.

Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>