



Analisis *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Purchasing PT X**Jeffri Lesmana Harlim, Tongam Sirait**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa, Indonesia

Email: jeffry_lesmana16@yahoo.com, tongam@ithb.ac.id

Abstrak:

Work life balance merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di divisi yang memiliki beban kerja tinggi seperti Divisi Purchasing. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di Divisi Purchasing PT X. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel Work life Balance (X) dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan data numerik yang dikumpulkan melalui kuesioner. Dalam penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah seluruh karyawan yang bekerja di Divisi Purchasing PT X, yang berlokasi di Provinsi Riau. Divisi ini dipilih karena memiliki peran krusial dalam proses operasional perusahaan, khususnya dalam memastikan kelancaran pengadaan bahan baku, peralatan, dan jasa yang dibutuhkan untuk mendukung produksi dan aktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan yang bekerja di Divisi Purchasing PT X. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil dan masih dapat dijangkau dalam penelitian ini. Dengan Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai signifikansi 0,045 yang lebih kecil dari 0,05, hipotesis penelitian ini diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 58% menunjukkan bahwa Work Life Balance dapat menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Semakin baik Work Life Balance yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kinerja yang mereka capai. Karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, memiliki motivasi kerja tinggi, dan mampu menjalankan tugas dengan baik.

Kata kunci: Work Life Balance, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Work-life balance is an important aspect in improving employee performance, especially in divisions that have a high workload such as the Purchasing Division. This study aims to examine the effect of work life balance on employee performance in the Purchasing Division of PT X. This study is a quantitative descriptive and associative study. Quantitative research is conducted to measure the relationship between the variables Work life Balance (X) and Employee Performance (Y) using numerical data collected through questionnaires. In this study, the population determined is all employees working in the Purchasing Division of PT X, which is located in Riau Province. This division was chosen because it has a crucial role in the company's operational processes, especially in ensuring the smooth procurement of raw materials, equipment, and services needed to support the company's production and activities as a whole. The sample in this study amounted to 70 employees working in the Purchasing Division of PT X. The sample selection was carried out using a saturated sampling technique, namely a sampling technique in which all members of the population are used as samples because the number is relatively small and can still be reached in this study. The results of a simple linear regression analysis show that Work Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance. With a significance value of 0.045 which is smaller than 0.05, the hypothesis of this study is accepted. In addition, the coefficient of determination (R Square) of 58% indicates that Work Life Balance can explain most of the variation in employee performance. The better the Work Life Balance felt by employees, the higher the performance they achieve. Employees who can balance work and personal life tend to be more productive, have high work motivation, and are able to carry out their duties well.

Keywords: Work Life Balance, and Employee Performance

Corresponding: Nama author

E-mail: Email author



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset vital yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan global, terutama dalam era Revolusi Industri 4.0 yang menuntut efisiensi, inovasi, dan keberlanjutan dalam operasional bisnis (Bella, Andriyani, & Hasya, 2025). Dalam konteks persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk atau layanan berkualitas, tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki dapat bekerja secara optimal dan produktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting, karena tenaga kerja memiliki kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas organisasi secara efektif dan efisien.

Lebih dari sekadar aset produktif, sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, daya adaptasi yang tinggi, serta kemampuan untuk terus berkembang mengikuti perubahan zaman dan tuntutan industri yang dinamis (Haeruddin, Ruslan, & Said, 2022). Kemampuan ini sangat krusial dalam menghadapi disrupsi teknologi serta pergeseran pola kerja yang semakin fleksibel dan berbasis digital. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan berorientasi pada pengembangan kompetensi menjadi faktor utama dalam menjaga daya saing perusahaan di tengah perubahan global (Nurshoimah, 2023; Permana, 2024; Priyastama, 2020; Putri, 2024; Rizqiyah, 2024; Sopandi, 2024; Sugiyono, 2018). Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kesejahteraan karyawan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta penerapan kebijakan yang mendukung motivasi dan loyalitas tenaga kerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan strategis serta keberlanjutan operasional Perusahaan (Nadapdap & Harahap, 2023). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Robbins, 2006). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi, tetapi juga mendorong inovasi serta memperkuat daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan di pasar global (Lukito, et al., 2025). Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja (Bella, Andriyani, & Hasya, 2025). Faktor internal meliputi keterampilan, pengalaman, tingkat motivasi, serta komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang memadai cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugasnya serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi, kebijakan perusahaan, serta sistem penghargaan dan insentif juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan penghargaan yang sesuai terhadap kontribusi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Salah satu faktor eksternal yang semakin menjadi perhatian dalam dunia kerja modern adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal sebagai work life balance (WLB). Konsep WLB mengacu pada kondisi di mana individu dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa mengalami tekanan yang berlebihan dari salah satu aspek (Pratiwi & Fatoni, 2023). Penerapan WLB yang efektif telah terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, serta mendorong loyalitas karyawan terhadap Perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif, seperti kelelahan kerja (burnout), penurunan motivasi, serta rendahnya tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Seiring dengan meningkatnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dalam berbagai industri, banyak perusahaan mulai menerapkan berbagai kebijakan yang bertujuan untuk mendukung WLB. Kebijakan tersebut mencakup fleksibilitas waktu kerja, kesempatan bekerja dari jarak jauh (remote working), serta program kesejahteraan karyawan seperti pelatihan manajemen stres dan fasilitas kesehatan. Perusahaan yang memberikan perhatian lebih terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan cenderung memiliki tingkat retensi tenaga kerja yang lebih tinggi serta budaya kerja yang lebih positif (Najjah, Rizal, & Paramadina, 2025). Dengan demikian, investasi dalam kebijakan yang mendukung WLB tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga memberikan dampak jangka panjang terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Dalam industri pulp dan kertas, PT X merupakan salah satu perusahaan yang berperan penting dalam sektor ini. Industri pulp dan kertas di Indonesia memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian nasional. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, industri ini menyumbang 4,48% terhadap ekspor industri pengolahan dan berkontribusi sebesar 4,03% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) industri pengolahan non-migas. Pada tahun 2023, kapasitas produksi nasional industri pulp mencapai 11,45 juta ton per tahun, sementara industri kertas mencapai 21,19 juta ton per tahun. Indonesia bahkan menempati peringkat ke-8 dunia sebagai produsen pulp dan peringkat ke-5 dunia sebagai produsen kertas.

Volume ekspor pulp dan kertas serta produk kertas mengalami percepatan pada tahun 2023, sementara nilai eksportnya mengalami stagnasi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, volume ekspor pulp dan kertas serta produk kertas tercatat masing-masing sebesar 6,2 juta ton dan 5,3 juta ton, tumbuh masing-masing sebesar 16,9% yoy dan 10,4% yoy secara kumulatif pada Januari-November 2023 dibandingkan periode yang sama tahun 2022. Namun, peningkatan volume tersebut tidak diimbangi dengan peningkatan nilai ekspor akibat menurunnya harga kertas dunia. Nilai ekspor pulp dan kertas serta produk kertas tercatat masing-masing sebesar USD 3,2 miliar dan USD 4,42 miliar, mengalami kontraksi sebesar -0,3% yoy untuk pulp dan tumbuh tipis sebesar 1,1% yoy untuk kertas dan produk kertas.

PT X berlokasi di Riau dan telah memberikan dampak sosial serta ekonomi yang signifikan terhadap daerah sekitarnya. Keberadaan perusahaan ini berhasil mendorong perkembangan Pangkalan Kerinci dari sebuah desa kecil dengan 200 kepala keluarga menjadi kecamatan kota yang dihuni lebih dari 100.000 penduduk. Sebagai bagian dari APRIL Group, PT X mengedepankan prinsip pembangunan yang bertanggung jawab guna menciptakan kesejahteraan bagi keluarga, masyarakat, serta negara. Dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu memperhatikan aspek work life balance dalam operasionalnya, terutama di divisi yang memiliki beban kerja tinggi, seperti divisi purchasing.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa work life balance memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Bella,

Andriyani, & Hasya, 2025) mengungkapkan bahwa work life balance berkontribusi dalam meningkatkan performa kerja karyawan secara signifikan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian (Badrianto & Ekhsan, 2021) dan (Pratiwi & Fatoni, 2023) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berdampak positif terhadap kepuasan kerja serta produktivitas karyawan. Namun, meskipun berbagai penelitian telah membuktikan hubungan positif antara work life balance dan kinerja karyawan, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks industri pulp dan kertas di Indonesia (Angin, 2022; Dewi, 2024; Ghozali, 2020; Hutapea, 2020; Irwandi, 2022; Maron, 2023).

Sebagian besar penelitian yang ada lebih berfokus pada sektor jasa dan manufaktur, sedangkan kajian mengenai work life balance dalam industri pulp dan kertas, khususnya di PT X masih terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya belum secara spesifik meneliti pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di divisi purchasing, yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tekanan tinggi dan keterlibatan dalam rantai pasok global. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di Divisi Purchasing PT X. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan tenaga kerja.

Fakta bahwa Divisi Purchasing PT X memiliki beban kerja yang tinggi dan tekanan operasional yang signifikan menjadikan isu work life balance sebagai faktor yang semakin relevan untuk diteliti secara mendalam. Meskipun perusahaan telah menjalankan berbagai upaya dalam pengelolaan sumber daya manusia, fenomena terkait kinerja karyawan di divisi ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari tingkat kelelahan kerja, ketidaksesuaian antara beban kerja dan waktu pribadi, serta adanya penurunan motivasi yang dapat berdampak langsung pada produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di Divisi Purchasing PT X, dengan harapan hasil temuan dapat memberikan kontribusi nyata dalam penyusunan kebijakan internal perusahaan yang lebih humanis dan berorientasi pada keberlanjutan kinerja jangka panjang.

Work life balance merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan, terutama di divisi dengan tuntutan kerja tinggi seperti Divisi Purchasing PT X. Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam studi ini adalah bagaimana pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di Divisi Purchasing PT X. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam hubungan antara work life balance dan kinerja karyawan, dengan fokus pada divisi yang memiliki peran strategis dalam operasional perusahaan.

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari tiga aspek. Pertama, secara teoretis, studi ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori terkait work life balance dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri pulp dan kertas. Kedua, dari segi praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi PT X dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan mereka. Ketiga, dari perspektif kebijakan, temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung work life balance, sehingga tercipta lingkungan kerja yang berkelanjutan dan kondusif bagi peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Divisi Purchasing PT X. Divisi Purchasing memiliki peran strategis dalam mendukung operasional perusahaan dengan memastikan ketersediaan barang dan jasa yang dibutuhkan untuk mendukung proses produksi dan bisnis secara keseluruhan. Divisi ini bertanggung jawab atas berbagai aktivitas pengadaan, termasuk pemilihan vendor, negosiasi harga, serta pemantauan distribusi barang agar sesuai dengan standar perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan di Divisi Purchasing menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan untuk mencapai target pengadaan yang efisien, ketepatan waktu dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan, serta tuntutan koordinasi yang tinggi dengan berbagai pihak, termasuk pemasok dan unit kerja lainnya. Dengan tingkat kompleksitas pekerjaan yang cukup tinggi, *work life balance* menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan di divisi ini.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel *Work life Balance* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan data numerik yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, di mana data dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh *Work life Balance* terhadap kinerja karyawan di Divisi Purchasing PT X.

Melalui penelitian kuantitatif, data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode statistik guna mengetahui pola hubungan serta tingkat signifikansi antara variabel yang diteliti. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan temuan yang objektif dan terukur mengenai dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Purchasing PT X di Provinsi Riau, yang berjumlah 70 orang. Divisi ini dipilih karena perannya yang krusial dalam pengadaan bahan baku, peralatan, dan jasa untuk mendukung operasional perusahaan. Karyawan di divisi ini menghadapi tantangan kompleks seperti tekanan waktu, koordinasi lintas zona waktu, dan tanggung jawab tinggi dalam rantai pasok global, sehingga relevan untuk meneliti pengaruh *work life balance* terhadap kinerja.

Sampel

Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi (70 karyawan) dijadikan sampel. Kriteria sampel: Karyawan tetap Divisi Purchasing PT X, Masa kerja minimal 1 tahun, Bersedia mengisi kuesioner.

Dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh *Work life Balance* terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawannya.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori utama:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden, yaitu 70 karyawan Divisi Purchasing PT X yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Responden dipilih

berdasarkan kriteria tertentu guna memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar relevan dengan tujuan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur dan dokumen yang relevan, seperti: Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur pendukung, meliputi: (a) penelitian terdahulu tentang hubungan *work life balance* dan kinerja karyawan, (b) laporan internal perusahaan yang menggambarkan kondisi kerja di PT X, serta (c) jurnal akademik dan buku referensi yang relevan dengan teori dan konsep penelitian. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat landasan teoritis dan memberikan konteks yang lebih komprehensif terhadap temuan penelitian. Kombinasi kedua jenis data ini diharapkan dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang relevan mengenai variabel penelitian, yaitu *Work life Balance* (WLB) dan kinerja karyawan di Divisi Purchasing PT X. Penggunaan kuesioner memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar secara sistematis dan objektif, yang kemudian akan dianalisis menggunakan metode statistik.

1. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner akan dibagikan kepada 70 karyawan Divisi Purchasing PT X sebagai responden penelitian. Kuesioner ini terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengukur persepsi responden mengenai *Work life Balance* serta bagaimana keseimbangan tersebut memengaruhi kinerja mereka. Kuesioner ini diisi secara mandiri oleh responden, dan setiap pertanyaan atau pernyataan diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terkait variabel yang diteliti, dengan rentang nilai sebagai berikut:

- a) Sangat Tidak Setuju (STS): 1
- b) Tidak Setuju (TS): 2
- c) Netral (N): 3
- d) Setuju (S): 4
- e) Sangat Setuju (SS): 5

2. Wawancara

Sebagai pelengkap, wawancara terstruktur dapat dilakukan dengan beberapa manajer atau supervisor di Divisi Purchasing PT X untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam mengenai kebijakan perusahaan terkait *Work life Balance* dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Wawancara ini bersifat eksploratif guna memperoleh data kualitatif yang mungkin tidak dapat dijelaskan sepenuhnya melalui kuesioner.

3. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui empat tahap sistematis. Pada fase pertama, dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh 70 karyawan Divisi Purchasing PT X dengan metode hybrid, yaitu secara langsung (offline) maupun melalui platform online, disesuaikan dengan kondisi dan kemudahan akses responden. Fase kedua memberikan alokasi waktu khusus selama 7-10 hari kerja bagi responden untuk mengisi kuesioner secara mandiri dengan tetap menjaga prinsip kerahasiaan data. Tahap ketiga meliputi proses verifikasi data yang telah terkumpul, mencakup pemeriksaan kelengkapan jawaban, konsistensi respons, dan validitas data sebelum dilakukan analisis. Sebagai pelengkap, fase keempat menyertakan wawancara semi-terstruktur dengan manajemen divisi apabila ditemukan data yang memerlukan penjelasan lebih mendalam atau ketika diperlukan

triangulasi data untuk memperkuat temuan penelitian. Proses bertahap ini dirancang untuk memastikan kualitas dan reliabilitas data yang diperoleh.

:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan yang bekerja di Divisi Purchasing PT X. Pemilihan responden didasarkan pada kriteria tertentu agar data yang diperoleh sesuai dan relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria tersebut meliputi: (1) merupakan karyawan tetap yang bekerja di Divisi Purchasing PT X, (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun agar dapat memahami dinamika pekerjaan dan lingkungan kerja di divisi tersebut, serta (3) bersedia berpartisipasi secara aktif dalam penelitian dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 57,14%, sedangkan responden perempuan berjumlah 30 orang atau 42,86%. Jika dilihat dari rentang usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 26–30 tahun, yakni sebanyak 24 orang atau 34,29%, diikuti oleh kelompok usia 31–35 tahun sebanyak 20 orang (28,57%), usia 20–25 tahun sebanyak 18 orang (25,71%), dan sisanya 8 orang atau 11,43% berusia di atas 35 tahun. Dari segi lama bekerja, terdapat 26 responden (37,14%) yang telah bekerja selama 4–6 tahun, disusul oleh 22 orang (31,43%) yang memiliki masa kerja antara 1–3 tahun, dan 22 orang (31,43%) lainnya telah bekerja lebih dari 6 tahun.

Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang usia dan pengalaman kerja yang cukup beragam, namun mayoritas telah memiliki pengalaman kerja yang memadai di lingkungan Divisi Purchasing. Dengan demikian, data yang diperoleh dari para responden diharapkan mampu merepresentasikan kondisi nyata terkait work life balance dan kinerja karyawan di unit kerja tersebut. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment antara skor masing-masing item dengan total skor variabel yang bersangkutan. Suatu item dikatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), atau nilai koefisien korelasi (r -hitung) lebih besar dari r -tabel dengan jumlah responden ($N = 70$) pada taraf signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Deskripsi Data Penelitian

Work Life Balance

Variabel *Work Life Balance* dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator dengan masing-masing 3 item pernyataan (WLB1a–WLB3c). Skala yang digunakan adalah skala Likert 1–5. Nilai rata-rata *Work Life Balance* berada dalam rentang 3.40 hingga 3.70, yang menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki persepsi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah WLB2c (3.7000), menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa mereka memiliki kendali dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya,

item dengan nilai terendah adalah WLB2b (3.4000). Standar deviasi yang relatif kecil (kurang dari 1) menunjukkan variasi jawaban responden yang tidak terlalu besar

Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan diukur melalui 4 indikator dengan total 12 item (KK1a–KK4c), yang terdiri dari item berskala Likert dan item kuantitatif. Rata-rata nilai kinerja karyawan berkisar antara 3.57 hingga 3.86, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki kinerja yang baik. Meskipun demikian, terdapat variasi penilaian antar responden, dengan standar deviasi antara 0.83 hingga 1.01, yang mengindikasikan adanya perbedaan dalam persepsi karyawan terhadap kinerja mereka. Beberapa item, seperti KK2b dan KK1b, menunjukkan variasi yang lebih tinggi, sementara sebagian besar item lainnya memiliki penilaian yang lebih konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data distribusinya mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk WLB (0.127) dan KK (0.193) lebih besar dari level signifikansi 0.05, yang menunjukkan bahwa data untuk kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas untuk model regresi ini terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat mempengaruhi kestabilan estimasi koefisien regresi. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	WLB	1.000	1.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk WLB adalah 1.000, yang berarti tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi ini. Selain itu, nilai VIF yang sama dengan 1.000 juga menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada *error term* (residual) dari model regresi. Jika varians error tidak konstan, maka model regresi tersebut tidak dapat diandalkan. Hasil uji ini penting untuk memastikan validitas model yang digunakan.

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.959E-15	5.080		.000	1.000

WLB	.000	.157	.000	.000	1.000
-----	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai Signifikansi (Sig.) untuk WLB adalah 1.000, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model ini, karena varians error dapat dianggap konstan.

Hasil Analisis Regresi

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji hubungan antara WLB sebagai variabel independen dan KK sebagai variabel dependen. Model yang digunakan dalam analisis ini menunjukkan apakah WLB mempengaruhi KK secara signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32.961	5.080		6.488	.000
	WLB	.321	.157	.241	2.045	.045

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil regresi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi 0.321. Nilai t untuk *Work Life Balance* adalah 2.045 dengan nilai Sig. sebesar 0.045, yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi dari variabel independen (*Work Life Balance*) signifikan dalam memprediksi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai t dan Sig. menunjukkan signifikansi pengaruh variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32.961	5.080		6.488	.000
	WLB	.321	.157	.241	2.045	.045

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Nilai t untuk *Work Life Balance* adalah 2.045 dengan nilai Sig. sebesar 0.045, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, perubahan dalam *Work Life Balance* akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis 1 terjawab yaitu *Work life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Purchasing PT X.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai *R Square* yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.241 ^a	.58	.044	3.52142

a. Predictors: (Constant), WLB

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Output analisis regresi, 2024

Nilai *R Square* sebesar 0.58 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* hanya dapat menjelaskan 58% variasi dalam Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pengaruhnya tidak terlalu besar.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Purchasing PT X. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,045 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka mereka cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka tampilkan dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang mampu mengelola waktu dan energi secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, konsentrasi yang lebih baik, serta emosi yang lebih stabil saat bekerja. Hal ini secara langsung berdampak pada efektivitas kerja, penyelesaian tugas yang tepat waktu, dan pencapaian target kerja divisi. Pengaruh positif WLB terhadap kinerja terlihat dari bagaimana karyawan dapat mempertahankan produktivitas meskipun bekerja dalam tekanan tinggi. Karyawan purchasing yang memiliki jadwal kerja yang fleksibel, waktu istirahat yang cukup, serta dukungan psikologis dari perusahaan, cenderung lebih mampu mengatasi stres kerja dan menjaga fokus dalam menjalankan tugas seperti negosiasi vendor, manajemen logistik, dan koordinasi pengadaan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi akan lebih mudah merasa lelah, kehilangan motivasi, serta mengalami penurunan konsentrasi yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal.

Work Life Balance merupakan kondisi di mana individu mampu mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan merasa lebih puas, lebih tenang secara emosional, dan memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam aktivitas di Divisi Purchasing, keseimbangan ini penting karena pekerjaan yang dilakukan melibatkan koordinasi dengan banyak pihak, tenggat waktu yang ketat, dan tanggung jawab administratif yang tinggi. Karyawan yang terlalu lelah atau mengalami tekanan dari kehidupan pribadinya bisa saja menjadi kurang fokus dan tidak produktif. Sebaliknya, mereka yang merasa kehidupannya seimbang akan lebih mudah berkonsentrasi, cepat mengambil keputusan, dan bekerja dengan lebih efisien.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,321 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam *Work Life Balance* akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0,321 satuan dalam Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Ini menggambarkan adanya hubungan yang positif dan searah antara kedua variabel. Hal ini mendukung pendapat Greenhaus dan Beutell

(1985) bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu individu menghindari stres berlebihan, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,580 atau 58% menunjukkan bahwa *Work Life Balance* mampu menjelaskan 58% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan. Angka ini termasuk cukup tinggi, yang berarti sebagian besar perubahan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance*. Sisa 42% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kepemimpinan, keterampilan teknis, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan. Meski tidak diteliti secara langsung, faktor-faktor tersebut tetap memiliki pengaruh dan bisa dipertimbangkan untuk penelitian lanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai temuan sebelumnya yang membuktikan bahwa *Work Life Balance* berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Nadapdap dan Harahap (2023) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Grand Inna Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022) juga mendukung hal yang sama, di mana *Work Life Balance* tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja tetapi juga kepuasan kerja, yang kemudian memperkuat hasil kerja secara keseluruhan. Penelitian lain oleh Ramanda et al. (2024) menemukan bahwa *Work Life Balance* merupakan salah satu faktor penting yang membentuk kinerja karyawan secara menyeluruh.

Penerapan *Work Life Balance* yang baik pada karyawan Divisi Purchasing PT X berpotensi menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan bagi perusahaan. Karyawan yang merasa kehidupannya seimbang cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, lebih disiplin, dan mampu menjaga kualitas kerja meskipun berada dalam tekanan. Ketika karyawan merasa diperhatikan kebutuhannya di luar pekerjaan, mereka akan membalasnya dengan dedikasi dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang sehat, produktif, dan saling menguntungkan antara manajemen dan karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal-hal seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, serta dukungan emosional dari atasan dan tim kerja dapat menjadi bagian dari strategi perusahaan untuk memperkuat *Work Life Balance*. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membangun fondasi sumber daya manusia yang tangguh, profesional, dan siap menghadapi dinamika industri yang terus berkembang.

KESIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Purchasing PT X. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai signifikansi 0,045 yang lebih kecil dari 0,05, hipotesis penelitian ini diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 58% menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dapat menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kinerja yang mereka capai. Karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, memiliki motivasi kerja tinggi, dan mampu menjalankan tugas dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Angin, I. I., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48-57. doi:<https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.14>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843-852. doi:<https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962. doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bella, D. T., Andriyani, A., & Hasya, A. (2025). Analisis Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening pada Generasi Milenial (Studi pada PT. Tanjung Sarana Lestari). *Diponegoro Journal of Management*, 14(1), 119-129.
- Dewi, C. (2024). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitemen Organisasi Karyawan Bagian Produksi PT. Industri Karet Deli. Medan: Universitas Medan Area.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: UNDIP Press.
- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Work life Balance terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Indonesia Journal of Business and Management*, 5(1), 34-42.
- Hutapea, L. S. (2020). Auditor terhadap Kualitas Audit pada Badan Pemeriksa keuangan Republik Indonesia. *Artikel Ilmiah*.
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work life Balance dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Bankaltimtura Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education (JBME)*, 7(2), 1-7. doi:<https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317>
- Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 30(2). doi:<https://doi.org/10.1016/j.apmr.v.2024.12.004>
- Maron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. (2023). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14. doi:<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Grand Inna Medan). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827-842. Retrieved from <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Najjah, F. S., Rizal, M., & Paramadina, D. R. (2025). Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pekerja Perempuan di Pabrik Bakpia Permata Agro Mandiri). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(1), 659-669. Retrieved from <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27. doi:<http://dx.doi.org/10.35917/cb.v4i1.407>
- Permana, I. M., Parwita, G. B., & Puspitawati, N. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *EMAS*, 5(7), 68-88.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 432-444. doi:<https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & Analisis Data. Start Up*.
- Putri, N. H., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Kesehatan.

Jurnal Ilmu Manajemen, 12(2), 339-349. doi:<https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p339-349>

Ramanda, I. M., Widyani, A. D., & Putra, I. D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Work life Balance, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. EMAS, 5(10), 1-13. Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10050>

Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work life Balance) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(1), 15-20.

Sopandi, A. (2025). Work-Life Balance: Sebuah Studi Kualitatif Pada Pekerja Lepas. Equilibrium: Jurnal penelitian Pendidikan dan Ekonomi, 22(1), 65-78. Retrieved from <https://equilibrium.uniku.ac.id/pub/article/view/38>

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.