

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Global Jakarta

Rahmawati Ulfah¹⁾

¹⁾Universitas Global Jakarta, Indonesia

email: rahmawatiulfah@jgu.ac.id

(Diterima Februari 2024; Disetujui Februari 2024; Dipublikasikan Maret 2024)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di kalangan Karyawan di Jakarta Global University dan untuk menilai sejauh mana dampaknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan di lingkungan Universitas Global Jakarta. Temuan ini memberikan pemahaman komprehensif tentang hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat kinerja individu di lingkungan universitas. Studi ini memberikan kontribusi berharga terhadap pemahaman praktis dan teoritis tentang pentingnya Work-Life Balance dalam konteks akademis. Implikasinya dapat membantu manajemen universitas atau lembaga sejenis dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan tersebut, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Sampel penelitian berjumlah 113 orang. Data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Model analisis dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM). Sedangkan alat pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS 2.0 M3. Hasil pengujian hipotesis dan pembahasan menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya Work-Life Balance mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Jakarta Global University.

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Kinerja Karyawan, Universitas Global Jakarta.*

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Work-Life Balance on Employee Performance among Employee at Jakarta Global University and to assess the extent of its impact. This study aims to explore the impact of Work-Life Balance on employee performance in the context of Universitas Global Jakarta. The findings provide a comprehensive understanding of the relationship between work-life balance and individual performance levels within the university environment. This study makes a valuable contribution to the practical and theoretical understanding of the importance of Work-Life Balance in an academic context. Its implications can assist university management or similar institutions in designing policies that support this balance, with the hope of improving employee performance and satisfaction. The research sample consists of 113 individuals. Data were obtained through interviews and questionnaires. The model of analysis in this study using Structural Equation Model (SEM). While the tool in this study using SmartPLS 2.0 M3 program. The results of hypothesis testing and discussion show that Work-Life Balance positive influence significantly toward Employee Performance. This indicates that the null hypothesis (H_0) is rejected, and the alternative hypothesis (H_a) is accepted, meaning that Work-Life Balance have significantly positive influences to Employee Performance of Jakarta Global University Employee.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee performance, Global University of Jakarta*

PENDAHULUAN

Dalam menjawab tuntutan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memastikan keunggulan dan daya saingnya. Weerakkody et al. (2017) menekankan bahwa untuk mencapai kinerja maksimal, karyawan perlu merasakan kebahagiaan, yang salah satunya berasal dari kehidupan keluarga dan pribadi. Oleh karena itu, work-life balance menjadi faktor penting dalam mendukung karyawan bekerja secara optimal. Meskipun demikian, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi kadang menjadi tantangan yang dirasakan oleh karyawan (Wambui et al., 2017).

Kepuasan kerja menjadi faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2013), perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan dapat memberikan pengaruh signifikan pada individu dan organisasi. Robbins et al. (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan terhadap pekerjaan yang timbul dari evaluasi individu.

Dalam konteks ini, Lingga (2020) dan Dina (2018) menunjukkan bahwa work-life balance berkontribusi pada kinerja karyawan melalui pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Meskipun begitu, Rahmawati et al. (2021) menyatakan bahwa work-life balance dapat berdampak negatif pada kinerja karena kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sayekti (2019) dan Aliya et al. (2020) melihat hubungan positif antara work-life balance dan kepuasan kerja, sedangkan Endeka et al. (2020) berpendapat bahwa work-life balance tidak signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Kurnia et al. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, yang diperkuat oleh apresiasi atas prestasi dari atasan. Namun, Kristine (2017) menyoroti hubungan negatif antara kepuasan kerja dan kinerja, yang dipengaruhi oleh faktor self-esteem.

Perubahan yang cepat dalam dunia kerja, terutama di Universitas Global Jakarta, menciptakan lingkungan kerja yang semakin kompleks dan menantang. Para karyawan tidak hanya dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang semakin beragam, tetapi juga menghadapi tantangan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Fenomena ini semakin diperparah oleh kemajuan teknologi yang terus berkembang, yang mempercepat alur pekerjaan dan memperluas batas antara ruang kerja dan waktu pribadi.

Pentingnya work-life balance di dalam organisasi telah menjadi perhatian utama dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Universitas Global Jakarta sebagai lembaga pendidikan tinggi memiliki karakteristik unik yang memerlukan keterlibatan tinggi dari karyawan dalam proses pembelajaran dan pengembangan pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana work-life balance mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan ini menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Gap analysis yang dilakukan menunjukkan bahwa sementara konsep work-life balance telah banyak diteliti, konteks khusus Universitas Global Jakarta belum sepenuhnya dijelajahi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan ini dengan menganalisis secara menyeluruh dampak work-life balance terhadap kinerja karyawan di institusi pendidikan tinggi ini. Melibatkan dua aspek penting, yaitu pengaruh faktor-faktor internal dan eksternal, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru tentang bagaimana manajemen work-life balance dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis tentang hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan di Universitas Global Jakarta. Secara khusus, penelitian ini akan menjelajahi faktor-faktor seperti fleksibilitas waktu kerja, dukungan

manajemen, dan implementasi kebijakan work-life balance dalam konteks lembaga pendidikan tinggi. Dengan demikian, penelitian ini berusaha untuk menyajikan solusi dan rekomendasi praktis yang dapat membantu perbaikan kebijakan sumber daya manusia di Universitas Global Jakarta.

METODE

Studi yang diusulkan dalam jurnal ini mengadopsi pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis hubungan kompleks antara variabel-variabel penelitian. Dalam ranah SEM, terdapat dua jenis model utama, yaitu varian berbasis SEM dan varian atau komponen berbasis kovarian yang dikenal sebagai Partial Least Square (PLS) (Ghozali, 2012). Meskipun ada berbagai program SEM, Linear Structure Relationship (LISREL) diakui sebagai satu-satunya program yang maju, mampu memperkirakan masalah yang sulit dilakukan oleh program lain seperti AMOS dan EQS. Studi menunjukkan bahwa LISREL juga merupakan program yang paling informatif dalam menyajikan hasil statistik dibandingkan dengan program-program lainnya seperti AMOS dan EQS (Ghozali dan Fuad, 2012: 3).

Outer Model

Model luar adalah evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan indikator lainnya variabel. Tiga pendekatan utama digunakan untuk menilai model pengukuran, yaitu validitas konvergen, validitas minant, dan reliabilitas komposit. Validitas konstruk dievaluasi melalui dimensi dan validitas diskriminan, dengan analisis faktor sebagai metode penilaian (Tarofder et al., 2010). Model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai melalui korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk yang dihitung oleh PLS. Indikator validitas konvergensi dianggap valid jika nilai faktor pemuatan standar lebih besar dari 0,70. Komunalitas, yang mencerminkan sejauh mana suatu hal berkorelasi dengan hal lainnya, harus melebihi 0,50, dan Nilai Average Variance Extracted (AVE) harus di atas 0,50 (Ghozali, 2012). Pengukuran model dengan indikator reflektif juga dinilai berdasarkan pengukuran konstruk beban silang. Variabilitas konstruk yang memiliki korelasi lebih besar dengan item dibandingkan dengan konstruk lain menunjukkan prediksi yang lebih baik. Blok indikator reliabilitas komposit dapat dievaluasi menggunakan dua metode, yaitu reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha. Keandalan tinggi suatu variabel dinyatakan jika nilai reliabilitas komposit melebihi 0,70 dan Cronbach's alpha di atas 0,60.

Inner Model

Model dalam atau model struktural dinilai menggunakan R-square untuk variabel endogen. R-square memberikan informasi tentang sejauh mana variabel laten endogen dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen. Penilaian dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten endogen, dengan interpretasi yang serupa dengan analisis regresi. Perubahan nilai R-square juga digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel laten eksogen pada variabel endogen.

Path Analysis

Pada tahap ini, path diagram dari pemodelan digunakan untuk mengatur struktur model dengan menghubungkan variabel laten endogen dan eksogen. Model pengukuran dinilai dengan menghubungkan indikator dengan variabel laten.

Uji Hipotesis

Uji statistik T digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten yang dihipotesiskan. Estimasi parameter memberikan informasi yang berguna tentang hubungan antar

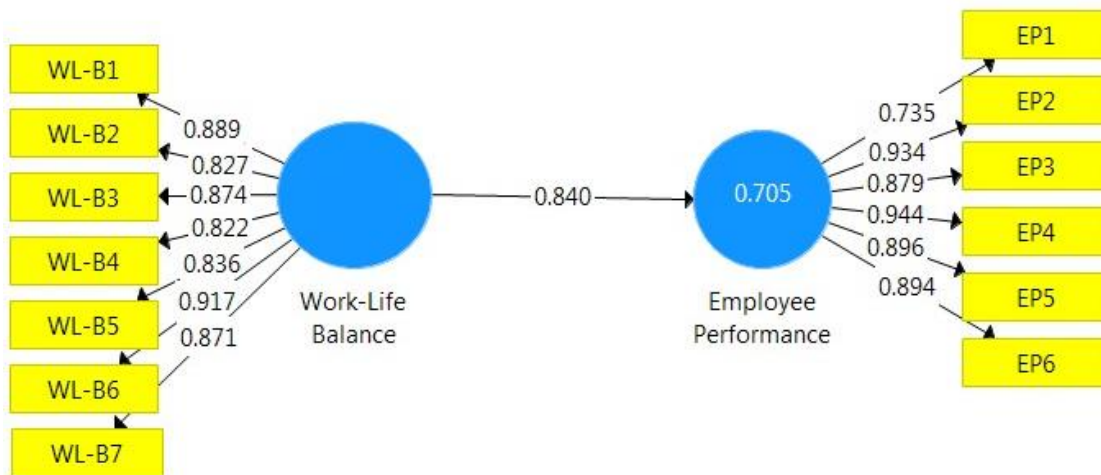
variabel penelitian. Dalam pengujian hipotesis, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% satu ekor, dan $df = 80$ untuk persamaan model ($df = n - k$, n = total sampel, k = total variabel) atau t-tabel adalah + 1,66412. Jika nilai t-statistik < t-tabel (1,66412), maka hipotesis alternatif (H_a) akan ditolak, atau dengan kata lain, hipotesis nol (H_0) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Temuan dari penelitian ini menjadi komponen penting yang digunakan untuk menyajikan hasil dari studi yang dilakukan. Sebaliknya, bagian diskusi digunakan untuk menjelaskan korelasi antara hasil penelitian dan teori yang mendasarinya. Selain itu, tujuannya adalah untuk membandingkan temuan penelitian dengan studi sebelumnya yang telah dipublikasikan. Diskusi juga mencakup penjelasan tentang implikasi temuan terhadap kemajuan pengetahuan dan aplikasi praktisnya.

Hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dapat diungkapkan melalui berbagai pernyataan yang memperkuat kesimpulan penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Global Jakarta. Berdasarkan perhitungan dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak signifikan dari Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Global Jakarta. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 5%, sehingga mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif (H_a) dan penolakan hipotesis nol (H_0) (Sugiyono, 2017).



Gambar 2. Output of SmartPLS Model Analysis

Convergence Validity Test

Hasil dari pengolahan data, seperti yang ditunjukkan dalam gambar, menunjukkan bahwa semua konstruk telah berhasil lulus uji validitas konvergensi. Baik komunalitas maupun skor Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,50, menandakan validitas konvergensi yang memuaskan.

Selain itu, hasil uji menunjukkan bahwa nilai faktor beban untuk semua konstruk, yaitu Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan, melebihi 0,50. Ini mengimplikasikan validitas semua

indikator, menjadikannya cocok untuk pengujian berikutnya. Temuan ini memberikan jaminan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam studi ini valid dan dapat diandalkan, memenuhi kriteria validitas konvergensi dan melebihi ambang batas yang direkomendasikan untuk nilai faktor beban.

Discriminant Validity Test

Hasil dari pengolahan data, seperti yang digambarkan dalam gambar, mengungkapkan bahwa cross-loading atau korelasi antara konstruk dan variabel sesuai dengan konsep pengukuran dari masing-masing variabel. Hal ini terlihat dari pengamatan bahwa nilai faktor beban untuk setiap variabel lebih tinggi dibandingkan dengan nilai faktor beban untuk variabel lainnya. Berdasarkan pengamatan ini, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk laten dalam model ini lebih baik dalam memprediksi indikator dalam blok mereka masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya. Temuan ini lebih memperkuat validitas model pengukuran, menunjukkan bahwa konstruk laten secara efektif menangkap hubungan yang mendasarinya dengan indikator-indikator mereka yang sesuai.

Secara ringkas, hasil dari pengolahan data mendukung gagasan bahwa model pengukuran secara memadai merepresentasikan hubungan antara konstruk laten dan variabel yang terkait, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai faktor beban yang lebih tinggi yang diamati dalam analisis.

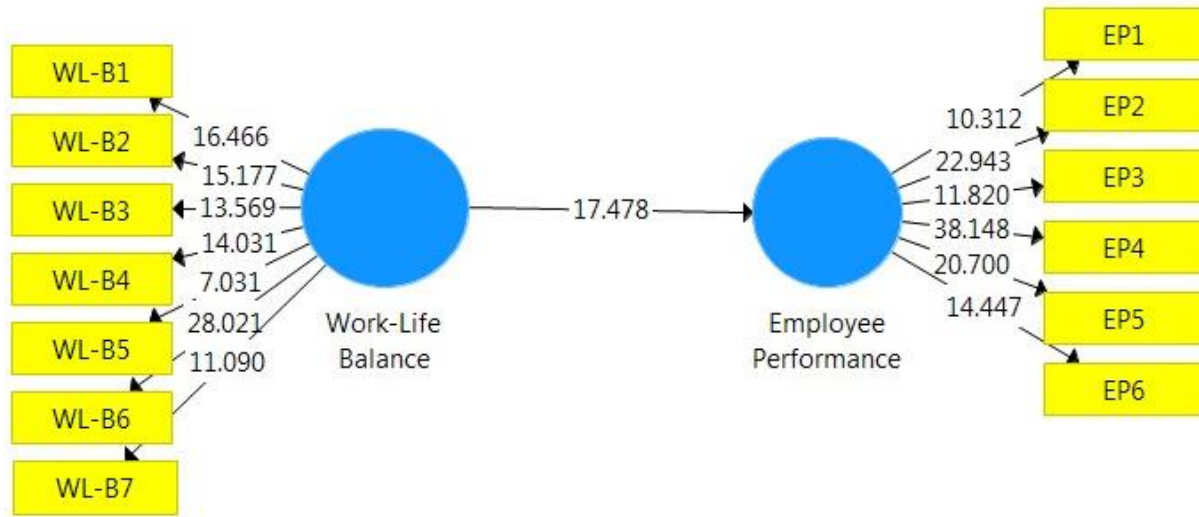
Reliability Test

Hasil uji yang ditampilkan dalam gambar menunjukkan bahwa nilai keandalan komposit untuk variabel adalah sebagai berikut: Work-Life Balance (0,953) dan Kinerja Karyawan (0,955). Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa semua lima variabel menunjukkan nilai keandalan komposit yang lebih besar dari 0,70, yang dianggap tinggi. Demikian pula, ketika memeriksa nilai Cronbach's Alpha, semua variabel melebihi ambang batas 0,60, yang lebih memperkuat keandalannya. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam studi ini menunjukkan keandalan yang tinggi. Nilai-nilai keandalan komposit dan Cronbach's Alpha memberikan jaminan bahwa variabel-variabel secara konsisten mengukur konstruk-konstruk yang mendasarinya dengan tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Tabel 2. Reliability Test

Variable	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE	Remark
Work-Life Balance	0.953	0.943	0.745	Reliabel
Employee Performance	0.955	0.942	0.780	Reliabel

Inner Model



Gambar 3. Output of SmartPLS 3 Bootstrapping

R-Square

Tabel 3. R-Square

Variabel	R Square
Employee Performance	0.705

Merujuk kepada tabel di atas, nilai R-square untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0.705, yang menunjukkan bahwa 70.5% dari variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Keseimbangan Kerja-Hidup. Sisa 29.5% dari variasi tersebut mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Hipotesis Test

Tabel 4. Hipotesis Test

Hypothesis	Original Sample Estimate	T-Table	T-Statistic	Interpretation
WL-B>EP	0.840	1.96	17.478	Supported

Berkaitan dengan Uji Hipotesis yang disajikan dalam Tabel 4, perkiraan sampel asli untuk hipotesis "WL-B > EP" adalah 0.840. Nilai t-tabel yang sesuai adalah 1.96, dan nilai t-statistik yang dihitung adalah 17.478. Dengan nilai t-statistik yang dihitung melebihi nilai kritis (t-tabel) pada tingkat signifikansi 5%, hipotesis tersebut didukung. Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja-Hidup memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil uji menggunakan SmartPLS 2.0 M3.

PENUTUP

Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di antara karyawan Universitas Global Jakarta. Dianalisis pada tingkat signifikansi 5%, hasil tersebut mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif (Ha) dan penolakan hipotesis nol (H0) (Sugiyono, 2017).

Prosedur pengujian yang komprehensif, termasuk Uji Validitas Konvergensi, Uji Validitas Diskriminan, Uji Keandalan, dan analisis R-Square, mendukung kesimpulan tersebut. Semua konstruk menunjukkan validitas dan keandalan yang memuaskan, dengan Keseimbangan Kerja-Hidup menjelaskan 70.5% variasi dalam Kinerja Karyawan. Uji Hipotesis, dengan nilai koefisien sebesar 0.840 dan nilai t sebesar 17.478, mengkonfirmasi pengaruh positif yang signifikan dari Keseimbangan Kerja-Hidup terhadap Kinerja Karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti yang kuat yang menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi untuk meningkatkan kinerja karyawan di antara karyawan Universitas Global Jakarta. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen kesejahteraan organisasi dan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, 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.
- Arifin, M. &. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice (10th ed.)*. Kogan Page.
- Asari, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 10, No 3.
- Cascio, W. F. (2005). *Applied Psychology in Human Resource Management (6th ed.)*. Pearson.
- DeNisi, A. &. (2017). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Endeka, R. F. (2020). Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Frone, M. R. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57–69.
- Ghoniya, N. &. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling, Edisi II*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Grzywacz, J. G. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248–262.
- Guenole, N. F. (2013). *The Power of People: Learn How Successful Organizations Use Workforce Analytics to Improve Business Performance*. Pearson.
- Herlambang, H. C. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.

- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Kurnia, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2).
- Latham, G. P. (1981). *Increasing Productivity Through Performance Appraisal*. Addison-Wesley.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Family Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Jenjang Karir. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148–155.
- Putri, S. W. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 11 No. 2 .
- Rahmawati, G. O. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021* (pp. Vol 2 No 1, 1–9). Ekonomi Kreatif Dan UMKM.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (10th ed.)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sayekti, N. L. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat. 52(1), 1–5.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyu, E. E. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 196-202.
- Wambui, M. L. (2017). Effects of Work life Balance on Employees’ Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79.
- Weerakkody, W. M. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12, 1.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian (2nd ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.