

Analysis of the Influence of Work-Life Balance (WLB), Workload, and Social Support on Employee Performance at (PLTU) Asam Asam

Oleh:

Muhammad Yusuf Habibie

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2025



Pendahuluan

Di era industri modern saat ini, karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor energi, menghadapi tantangan besar dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam kesuksesan organisasi, terutama di industri pembangkit listrik seperti PLTU Asam Asam. Sebagai unit strategis dalam penyediaan energi, PLTU Asam Asam tidak hanya bertanggung jawab pada pencapaian target operasional, tetapi juga memastikan kesejahteraan karyawan.

Kinerja optimal karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan faktor-faktor seperti kreativitas, fleksibilitas, dan keandalan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tersebut adalah Work-Life Balance (WLB), yang merujuk pada kemampuan karyawan untuk membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks PLTU Asam Asam, yang sebagian besar karyawannya berada pada usia produktif (40-50 tahun), penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut demi menjaga kinerja yang maksimal.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1.

Bagaimana Pengaruh Work-Life Balance (WLB) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLTU Asam Asam?

2.

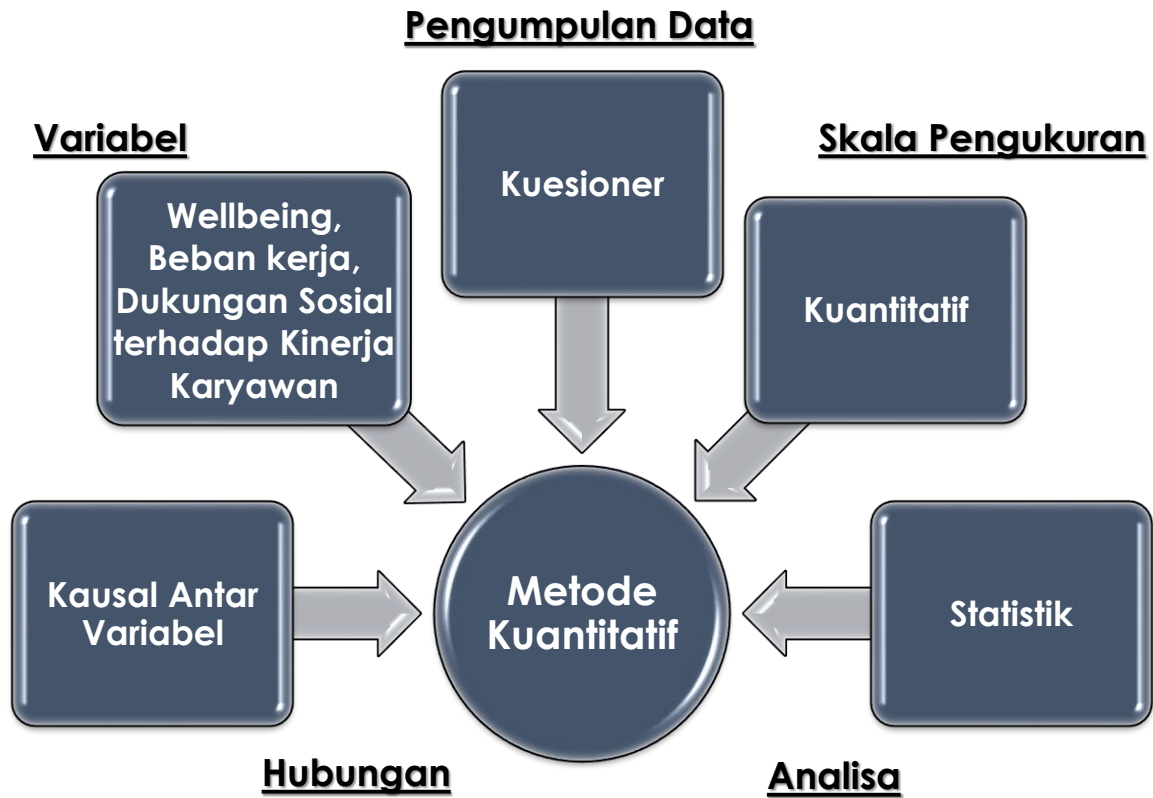
Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di (PLTU) Asam Asam?

3.

Bagaimana pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan di (PLTU) Asam Asam?

Metode Penelitian

(Jenis Penelitian)



(Populasi dan Sampling)

Populasi

- 183 Pegawai PLTU Asam Asam

Sampling

- **Teknik** : Sampling Jenuh.
- Seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Responden dipilih berdasarkan relevansinya dengan fenomena yang diteliti.

Variabel Operasional

Work-Life Balance (X1)	Beban Kerja (X2)	Dukungan Sosial (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
- WLB merujuk pada kemampuan karyawan untuk membagi waktu dan energi antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sehingga tidak ada aspek yang mengorbankan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. - Indikatornya meliputi Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan, dan Keseimbangan kepuasan.	- Beban kerja adalah salah satu elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak terdistribusi dengan baik dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental. - Indikatornya termasuk Target yang harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, dan Kerja Standar.	- mencakup bantuan yang diterima karyawan dari rekan kerja, atasan, atau keluarga dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan atau kehidupan pribadi. - Indikatornya meliputi Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, dan Dukungan Informasi.	- Kinerja mencerminkan hasil kerja individu dalam organisasi. - Indikatornya mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja.

Hasil

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PLTU Asam Asam

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh bahwa nilai koefisien variabel Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,140 dengan nilai T-values sebesar 3,242, yang lebih besar dari T-tabel (1,97), serta nilai P-values sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga secara langsung berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja mereka dalam organisasi.

Hasil

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLTU Asam Asam

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,448, di mana T-values yang diperoleh sebesar 4,857 lebih besar dari T-tabel (1,97), serta P-values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa peningkatan Beban Kerja diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PLTU Asam Asam

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien untuk variabel Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,358, dengan nilai T-values sebesar 3,947 yang lebih besar dari T-tabel (1,97) serta P-values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Dukungan Sosial yang diterima karyawan, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

- Work-Life Balance (WLB), Beban Kerja, dan Dukungan Sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PLTU Asam Asam.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Selain itu, beban kerja yang optimal terbukti dapat meningkatkan produktivitas, namun jika berlebihan dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja.
- Dukungan sosial dari lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Hasil uji R-square menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 71,2% variasi dalam kinerja karyawan, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
- Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik, beban kerja yang terkendali, dan dukungan sosial yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, kepuasan kerja, serta kesejahteraan di tempat kerja.

Referensi

- [1] S. E. Turangan, V. Tatimu, and D. D. S. Mukuan, "Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan," *Productivity*, vol. 3, no. 4, 2022.
- [2] F. I and A. Wahyu Gunawan P, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB STRESS DAN JOB COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*, vol. 10, no. 1, pp. 73–95, Feb. 2023, doi: 10.35794/jmbi.v10i1.46205.
- [3] C. A. Ardiansyah and J. Surjanti, "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, no. 4, p. 1211, Jul. 2020, doi: 10.26740/jim.v8n4.p1211-1221.
- [4] M. Arifin and A. Muharto, "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, p. 37, Apr. 2022, doi: 10.26623/jreb.v15i1.3507.
- [5] S. Marhumi, Naidah, and H. Minasni, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 1, 2022, doi: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1673>.
- [6] V. S. Nabila and W. Syarvina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan," *J. Kewarganegaraan*, vol. 6, no. 2, 2022.
- [7] A. F. Asari, "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa," *J. Ilmu Manaj.*, pp. 843–852, Sep. 2022, doi: 10.26740/jim.v10n3.p843-852.
- [8] M. A. Rohman and R. M. Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang Sukabumi," *J. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–22, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- [9] A. F. Polakitang, R. Koleangan, and I. W. Ogi, "PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA GROUP JAYA," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, 2019, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24960>.
- [10] M. Ohorela, "PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA," *J. Ekon. Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 127–133, 2021.
- [11] R. N. Faradisi and M. A. Makki, "Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kinerja Pegawai PT Gresik Migas," *Psychospiritual J. Trends Islam. Psychol. Res.*, vol. 1, no. 1, 2022, doi: <https://doi.org/10.12345/psychospiritual.v1i1.5>.
- [12] F. A. Muiz, F. Mulia Z, and E. Sunarya, "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT.BRIS POEY TRANS)," *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 6, no. 1, pp. 272–280, Aug. 2022, doi: 10.31539/costing.v6i1.4063.
- [13] M. Rofi and E. Purwanda, "Pengaruh Dukungan Sosial dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada TB. Sukajadi," *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, no. 3, pp. 812–825, Feb. 2022, doi: 10.55916/frima.v0i3.340.
- [14] D. Fahada, "Pengaruh Stres, Dukungan Sosial, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Pendidik. DAN ILMU Sos.*, vol. 5, no. 4, pp. 714–720, Jun. 2024, doi: 10.38035/jmpis.v5i4.2047.
- [15] Fauzia Afriyani, Marlina, John Sihar Manurung, Ikram Yakin, and Rena Augia Putrie, "Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderasi," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 7, Jul. 2024, doi: 10.47467/elmal.v5i7.4161.
- [16] L. Judijanto, S. Syamsulbahri, I. W. A. Pratama, I. W. Jata, and N. Kristiono, "Evolusi Konsep Work-Life Balance dalam Literatur Akademis: Tinjauan Bibliometrik," *J. Ekon. dan Kewirausahaan West Sci.*, vol. 2, no. 01, pp. 35–45, 2024.
- [17] F. F. A. Arfian and J. A. Panjaitan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kesehatan Mental Karyawan Di Pt X," *J. Homaniora, Sos. dan Bisnis*, vol. 2, no. 6, pp. 639–647, 2024, [Online]. Available: <http://humanisa.my.id/index.php/hms/article/view/175%0Ahttp://humanisa.my.id/index.php/hms/article/download/175/218>
- [18] L. N. Sayekti, "Work Life Balance Dan Work Engagement: Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja," *J. Apl. Bisnis*, vol. 19, no. 1, pp. 132–142, 2018.
- [19] Z. Luthfiyani, "Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 1, no. 2, pp. 164–171, 2019, doi: 10.33752/bima.v1i2.5360.
- [20] D. Eldon, J. L. E. Nugroho, and M. E. L. K. Widjaja, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*, vol. 11, no. 1, pp. 44–59, 2024, doi: 10.35794/jmbi.v11i1.53375.

Referensi

- [21] K. E. Sulistyawati et al., "Pengaruh Work Life Balance Dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Beras Rice Ika Putra Luwu Timur," J. Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi, vol. 10, no. 1, pp. 269–282, 2023.
- [22] A. Dwi Novita Sari, R. Husnaiti, and Y. Tristiarto, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19," J. Sos. Sains, vol. 2, no. 5, pp. 554–562, 2022, doi: 10.59188/jurnalsosains.v2i5.390.
- [23] O. Nataria, S. Dedi, and M. S. Sabarofek, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari," Cakrawala Manag. Bus. J., vol. 1, no. 1, p. 67, 2019, doi: 10.30862/cm-bj.v1i1.5.
- [24] H. Manalu, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan," J. Ilm. Smart, vol. 4, no. 2, pp. 140–147, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unsraf.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjabrat>
- [25] P. Beban, K. Dan, and L. Kerja, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta," J. Ilm. M-Progress, vol. 12, no. 1, pp. 84–94, 2022, doi: 10.35968/m-pu.v12i1.868.
- [26] A. T. Uma and I. K. Swasti, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X," Ekon. J. Econ. Bus., vol. 8, no. 1, p. 181, 2024, doi: 10.33087/ekonomis.v8i1.1295.
- [27] Y.-Maini and A. Tanno, "Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh)," J. BONANZA Manaj. dan Bisnis, vol. 2, no. 1, pp. 31–50, 2021, doi: 10.47896/mb.v2i1.360.
- [28] H. Harras, "Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhdap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin," Akad. J. Mhs. Humanis, vol. 4, no. 2, pp. 638–649, 2024, doi: 10.37481/jmh.v4i2.984.
- [29] T. F. Fanani, M. Y. Mahendra, and K. K. Minna, "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT STRES KERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN PERKANTORAN: PENDEKATAN KUANTITATIF," Neraca Manajemen, Ekon., vol. 12, no. 9, 2023.
- [30] C. Salliyuana, M. R. Hidayat, Damrus, and Muzakir, "Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," J. Alwatzikhoebillah Kaji. Islam. Pendidikan, Ekon. Hum., vol. 10, no. 1, pp. 159–172, 2024, doi: 10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487.
- [31] M. M. Sengkey, A. Mongdong, and M. E. Hartati, "Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon," Psikopedia, vol. 2, no. 2, 2022, doi: 10.53682/pj.v2i2.1961.
- [32] W. Cahyani and A. Frianto, "Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan," J. Ilmu Manaj., vol. 7, no. 3, pp. 868–876, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>
- [33] L. A. Utami and A. Adhiatma, "Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih)," Pros. Konf. Ilm. Mhs. UNISSULA 4, vol. 9687, no. 2, pp. 1247–1265, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/12539/4915>
- [34] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [35] W. H. Nugroho, Adi Sulisty, METODE PENELITIAN KUANTITATIF DENGAN PENDEKATAN STATISTIKA: (Teori, Implementasi & Praktik dengan SPSS). Andi, 2022.
- [36] P. P. Puryana and T. A. Ramdani, "Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera," Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi), no. 3, pp. 720–747, Feb. 2022, doi: 10.55916/frima.v0i3.334.
- [37] S. Koesomowidjojo, Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [38] U. A. Saefullah, "Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan," Technomedia J., vol. 6, no. 2, pp. 223–235, Nov. 2021, doi: 10.33050/tmj.v6i2.1761.
- [39] F. N. Widiyany and H. H. Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung," pp. 8–28, 2019.
- [40] J. Sari and S. Sitohang, "PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AUTO2000 CABANG KERTAJAYA SURABAYA," J. Ilmu dan Ris. Manaj., vol. 8, no. 10, 2019.
- [41] T. D. Wulandari, A. K. Kusuma, and V. Firdaus, "Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo," Manag. Stud. Entrep. J., vol. 4, no. 6, pp. 7897–7908, 2023.
- [42] S. Priadana and D. Sunarsi, Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [43] Irwan and K. Adam, "METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone)," J. Teknosains, vol. 9, no. 1, pp. 53–68, 2015, doi: <https://doi.org/10.24252/teknosains.v9i1.1856>.
- [44] M. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, "A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)," SAGE Publ., 2021, doi: 10.4135/9781506392445.

