

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

[Analisis Pengaruh Work-Life Balance (WLB), Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan di (PLTU) Asam Asam]

Muhammad Yusuf Habibie¹⁾, Sigit Hermawan^{*2)}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sigithermawan@umsida.ac.id

Abstract. The performance of employees at PLTU Asam Asam, as a vital element in the company's success in meeting national energy needs, is influenced by Work-Life Balance (WLB), Workload, and Social Support, which collectively play a crucial role in maintaining productivity, job satisfaction, and employee well-being amid high operational challenges. This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance, Workload, and Social Support on employee performance at PLTU Asam Asam. Using a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 183 employees, data were collected through a Likert scale and analyzed using SEM-PLS to examine the impact of factors such as working hours, knowledge management, and social support on employee job satisfaction. The findings reveal that Work-Life Balance (WLB), Workload, and Social Support significantly affect employee performance at PLTU Asam Asam. A good work-life balance enhances performance, while excessive workload can reduce it. Additionally, social support from the work environment plays a role in boosting motivation and productivity. These three factors explain 71.2% of the variation in employee performance, with the remaining portion influenced by other factors.

Keywords – Worklife balance; Workload; Social support; Employee Performance; Industry

Abstrak. Kinerja karyawan PLTU Asam Asam, sebagai salah satu elemen vital keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan energi nasional, dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kehidupan (WLB), beban kerja, serta dukungan sosial, yang bersama-sama berperan penting dalam menjaga produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan di tengah tantangan operasional yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PLTU Asam-Asam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh pada 183 pegawai PLTU Asam Asam, mengumpulkan data melalui skala Likert, dan menganalisis hubungan variabel menggunakan SEM-PLS untuk menguji pengaruh faktor-faktor seperti jam kerja, pengelolaan pengetahuan, dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian memaparkan bahwa Work-Life Balance (WLB), Beban Kerja, dan Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PLTU Asam Asam. Keseimbangan kerja-hidup yang baik meningkatkan kinerja, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menurunkannya. Dukungan sosial dari lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Ketiga faktor ini menjelaskan 71,2% variasi dalam kinerja karyawan, dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci -Work Life Balance, Beban Kerja, Dukungan Sosial, Kinerja Karyawan, Industri

I. PENDAHULUAN

Di era industri modern saat ini, karyawan di berbagai sektor industry [1], termasuk sektor energi, sering menghadapi tantangan yang berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen paling vital dalam keberhasilan sebuah organisasi, terutama di industri pembangkit listrik seperti PLTU Asam Asam. Sebagai salah satu unit pelaksana pembangkitan energi yang beroperasi di wilayah strategis, PLTU Asam Asam memiliki tanggung jawab besar dalam memenuhi kebutuhan listrik masyarakat dan industri. Namun, pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada aspek teknis dan operasional, tetapi juga pada faktor manusia yang menjadi penggerak utama Perusahaan [2]. PLTU Asam Asam tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan energi nasional, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan yang terlibat dalam operasional harian dapat bekerja dengan optimal.

Kinerja adalah kemampuan yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh Perusahaan [3]. Dengan kinerja yang optimal, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai kepuasan kerja [4]. Selain itu, kinerja karyawan juga

menjadi indikator produktivitas mereka, yang merupakan hasil dari pengembangan kemampuan kerja yang terus ditingkatkan [5]. Kinerja menjadi sebuah pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan melalui hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, serta mencakup aspek kreativitas, fleksibilitas, keandalan, dan elemen lain yang diharapkan oleh organisasi [6]. Kinerja juga merujuk pada tahap di mana persyaratan pekerjaan berhasil dipenuhi oleh karyawan [7]. Selain itu, kinerja mencerminkan hasil yang diperoleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab mereka, yang dicapai secara sah serta tidak bertentangan dengan hukum, moral, maupun etika [8].

Salah satu faktor yang sering kali mempengaruhi kinerja karyawan adalah konsep Work-Life Balance (WLB). 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 [9]. Work-Life Balance (WLB) adalah konsep yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja modern. Istilah ini merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi mereka secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. WLB merupakan kemampuan karyawan untuk membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [3]. Berdasarkan data karyawan di PLTU Asam Asam, sebagian besar pegawai berada pada usia produktif, dengan rata-rata usia 40–50 tahun, seperti yang terlihat dari data berikut:

Tabel 1 Karyawan PLTU Asam Asam yang Berada di Usia Produktif

No.	Nama	Usia (tahun)	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Agus Sucianto	55	Senior Officer Kinerja Operasi UPK	STM Mesin
2	Slamet Hidayat	54	Senior Officer Kinerja Coal Handling	STM Mesin
3	Djurianto	53	Senior Officer Sistem Manajemen Terintegrasi	STM Mesin
4	Arry Pribadi	48	Manager Unit Pelaksana Pembangkitan	S1 Mesin
5	Aan Hasanudin	36	Senior Officer Kinerja UPK	S1 Mesin

Dari data di atas, terlihat bahwa mayoritas karyawan memiliki tanggung jawab besar yang membutuhkan waktu dan dedikasi tinggi. Pada jabatan seperti "Senior Officer" atau "Manager Unit," tekanan kerja cenderung lebih tinggi karena tanggung jawab yang kompleks. Hal ini sering kali berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan bahkan gangguan kesehatan mental, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

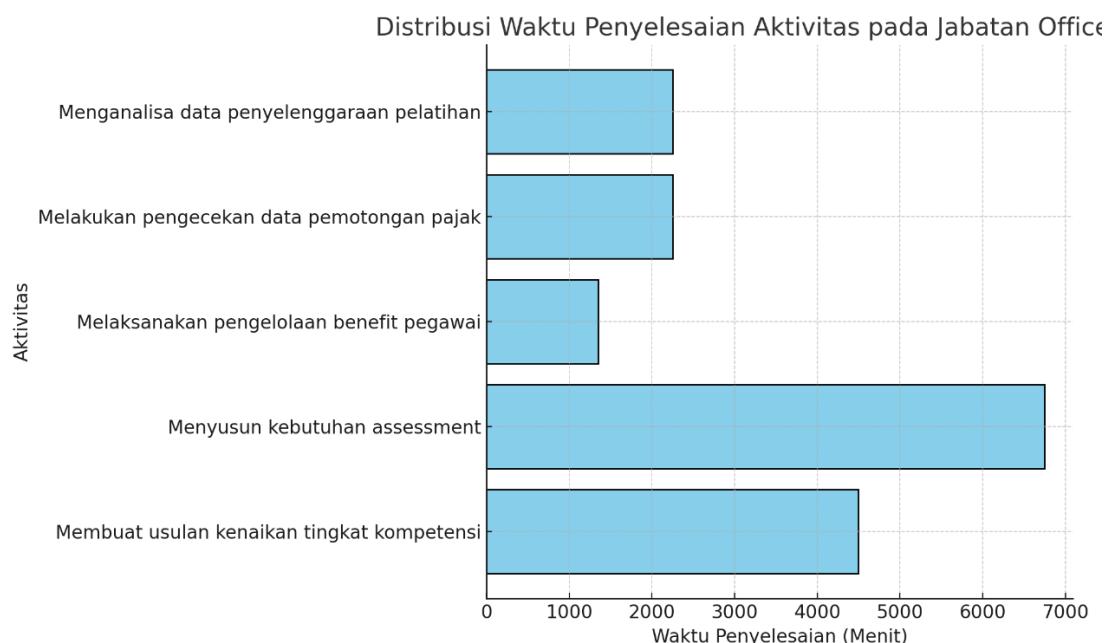
Beberapa penelitian terkait dengan pengaruh Work-Life Balance (WLB) terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh [9][3][4][5][6] yang memberikan hasil yakni Work-Life Balance (WLB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menyoroti bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan WLB yang baik, karyawan cenderung lebih mampu mengelola waktu, energi, dan komitmen mereka, sehingga terhindar dari burnout atau stres berlebihan yang dapat mengganggu performa kerja. Lebih lanjut, WLB yang optimal juga mendukung kesejahteraan emosional dan fisik karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja individu maupun tim dalam organisasi.

Di sisi lain, beban kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas [7]. 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 [8]. Berdasarkan data dari analisis beban kerja jabatan "Officer SDM" di PLTU Asam Asam, terlihat bahwa beberapa aktivitas memerlukan alokasi waktu yang signifikan, seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2 Aktivitas yang Memerlukan Alokasi Waktu yang Signifikan

No.	Aktivitas	Waktu Penyelesaian (Menit)	Waktu Efektif (Menit)	Kebutuhan Pegawai
1	Membuat usulan kenaikan tingkat kompetensi	4,500	78,000	0.115
2	Menyusun kebutuhan assessment	6,750	78,000	0.173
3	Melaksanakan pengelolaan benefit pegawai	1,350	78,000	0.208
4	Melakukan pengecekan data pemotongan pajak	2,250	78,000	0.346
5	Menganalisa data penyelenggaraan pelatihan	2,250	78,000	0.346

Data ini menunjukkan bahwa waktu penyelesaian tugas tertentu memerlukan alokasi yang signifikan, dengan beberapa aktivitas mencapai hampir 7.000 menit. Grafik berikut menunjukkan distribusi waktu penyelesaian aktivitas tersebut:

**Gambar 1 Distribusi Waktu Penyelesaian Aktivitas**

Sumber: diolah oleh Penulis (2025)

Distribusi waktu yang tidak merata ini dapat menyebabkan peningkatan kebutuhan pegawai, yang pada akhirnya menciptakan tekanan tambahan pada karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Sejumlah penelitian yang telah dilakukan oleh [7][8][10][11][12] menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian-penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat memacu mereka untuk bekerja lebih produktif, asalkan beban tersebut masih berada dalam batas yang wajar dan tidak menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang berlebihan. Dengan beban kerja yang optimal, karyawan cenderung lebih terorganisir, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas mereka dengan efisiensi yang lebih tinggi. Namun, penting untuk mencatat bahwa pengaruh positif ini hanya berlaku ketika beban kerja diberikan secara proporsional, sejalan dengan kapasitas dan kompetensi

individu, sehingga karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan yang justru dapat menurunkan kinerja mereka. Penelitian-penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain WLB dan beban kerja, dukungan sosial juga diakui sebagai faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan sosial mencakup bantuan yang diterima karyawan dari rekan kerja, atasan, atau keluarga dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan atau kehidupan pribadi [13]. Dukungan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi kecemasan, dan memberikan motivasi tambahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan [14]. Dukungan sosial di tempat kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dukungan ini dapat datang dari atasan, rekan kerja, atau bahkan keluarga [15]. Dari struktur organisasi di PLTU Asam Asam, terlihat bahwa terdapat berbagai tingkatan jabatan yang memungkinkan adanya kolaborasi antardepartemen. Namun, komunikasi yang tidak efektif sering kali menjadi kendala dalam memberikan dukungan sosial yang memadai. Dukungan sosial yang rendah dapat menyebabkan isolasi karyawan, kurangnya rasa memiliki, dan peningkatan stres kerja. Sebaliknya, dukungan sosial yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat hubungan interpersonal, dan mendorong kinerja yang lebih baik [16]. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana dukungan sosial diberikan kepada karyawan di PLTU Asam Asam.

Sejumlah penelitian yang telah dilakukan oleh [17][13][14][15][16] menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana dukungan sosial mencakup aspek-aspek seperti dukungan emosional, instrumental, dan informasi yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, maupun lingkungan kerja secara umum. Dukungan ini tidak hanya membantu karyawan menghadapi tekanan kerja dan tantangan profesional, tetapi juga meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan kepuasan kerja, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kualitas hasil kerja. Lebih lanjut, dukungan sosial juga berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, dan mendorong pengembangan potensi individu sehingga karyawan mampu mencapai kinerja yang optimal dalam tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, keberadaan dukungan sosial yang kuat dalam lingkungan kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam mendorong kesuksesan individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis tetapi juga oleh keseimbangan emosional dan dukungan lingkungan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dan kurangnya dukungan sosial dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja di PLTU Asam Asam. Ketiga elemen tersebut WLB, beban kerja, dan dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Work-Life Balance yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Di sisi lain, dukungan sosial yang baik dapat menjadi faktor penyeimbang yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja.

PLTU Asam Asam merupakan salah satu pembangkit listrik terbesar yang membutuhkan operasional intensif sepanjang waktu. Karyawan yang bekerja di pembangkit ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk jam kerja yang panjang, tuntutan produktivitas yang tinggi, dan kondisi kerja yang bisa menjadi sangat menuntut baik secara fisik maupun mental. Oleh karena itu, sangat penting untuk menganalisis sejauh mana faktor-faktor seperti WLB, beban kerja, dan dukungan sosial dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beban kerja yang tinggi sering kali mengakibatkan karyawan tidak dapat mengalokasikan cukup waktu untuk diri mereka sendiri atau keluarga, yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik mereka. Selain itu, pekerja di sektor energi sering kali menghadapi stres yang berhubungan dengan keselamatan kerja dan tanggung jawab operasional, yang memperburuk dampak negatif beban kerja yang tidak seimbang.

PLTU Asam Asam sebagai organisasi yang bergerak di sektor pembangkitan energi harus memperhatikan faktor-faktor ini untuk memastikan bahwa karyawannya dapat bekerja secara efektif tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. Dengan memahami hubungan antara WLB, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi, dan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Di sisi lain, beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja. Dalam hal ini, beban kerja yang lebih rendah atau seimbang akan memberikan karyawan ruang untuk beristirahat dan berkonsentrasi lebih baik pada tugas mereka. Dukungan sosial

juga memiliki dampak yang tidak kalah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan kerja, berkontribusi pada pengurangan stres, meningkatkan kepercayaan diri, dan memberikan rasa aman yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam kesuksesan organisasi, termasuk di sektor energi seperti PLTU Asam Asam. Berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti pengaruh positif Work-Life Balance (WLB), beban kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini umumnya dilakukan di konteks industri yang berbeda, seperti sektor jasa atau manufaktur, sehingga hasilnya belum sepenuhnya mencerminkan kondisi unik sektor pembangkit energi, yang memiliki tantangan kerja intensif dan tuntutan tinggi. Selain itu, meskipun ada bukti empiris yang menunjukkan bahwa WLB, beban kerja, dan dukungan sosial masing-masing memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, penelitian yang secara komprehensif mengkaji interaksi ketiga faktor ini dalam konteks pembangkit listrik masih terbatas. PLTU Asam Asam, sebagai salah satu pembangkit listrik utama di wilayahnya, memiliki karakteristik kerja yang khas, termasuk jadwal operasional yang intensif, beban kerja fisik dan mental yang tinggi, serta tuntutan untuk menjaga stabilitas pasokan listrik nasional. Konteks ini menciptakan tantangan tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Lebih jauh, meskipun PLTU Asam Asam memiliki struktur organisasi yang memungkinkan adanya dukungan sosial, belum ada penelitian yang secara mendalam mengevaluasi sejauh mana dukungan ini dirasakan oleh karyawan dan dampaknya terhadap kinerja. Sebagai tambahan, studi terkait sering kali mengabaikan peran usia produktif dan tanggung jawab kompleks, yang menjadi karakteristik mayoritas karyawan di PLTU Asam Asam. Dengan demikian, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengeksplorasi bagaimana WLB, beban kerja, dan dukungan sosial secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks pembangkit listrik. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Work-Life Balance (WLB), Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan di (PLTU) Asam Asam”.

TUJUAN PENELITIAN :

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini yakni:

1. Untuk menganalisa pengaruh Work-Life Balance (WLB) terhadap Kinerja Karyawan di (PLTU) Asam Asam.
2. Untuk menganalisa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di (PLTU) Asam Asam.
3. Untuk menganalisa pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan di (PLTU) Asam Asam.

KATEGORI SDGS : Penelitian ini memiliki relevansi yang erat dengan kategori *Sustainable Development Goals (SDGs)*, khususnya SDG 8: *Decent Work and Economic Growth*. SDG ini bertujuan untuk mempromosikan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, produktivitas kerja, serta penciptaan lapangan kerja yang layak bagi semua. Dalam konteks PLTU Asam Asam, penelitian ini mendukung tujuan tersebut dengan menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti Work-Life Balance (WLB), beban kerja, dan dukungan sosial dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan mengoptimalkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, beban kerja yang proporsional, serta dukungan sosial yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong produktivitas mereka. Hal ini selaras dengan prinsip SDG 8 yang menekankan pentingnya memberikan kondisi kerja yang layak untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. Lebih jauh, dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, PLTU Asam Asam dapat menjadi contoh implementasi praktik kerja yang mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan melalui pemberdayaan karyawan, penciptaan kondisi kerja yang adil, dan peningkatan efisiensi operasional.

II. LITERATUR REVIEW

Work-Life Balance (WLB)

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 [9]. Work-Life Balance (WLB) adalah konsep yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja modern. Istilah ini merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi mereka secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. WLB merupakan kemampuan karyawan untuk membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [3]. Faktor utama untuk mencapai kinerja optimal dari karyawan adalah terciptanya keseimbangan antara waktu dan kondisi psikologis dalam kehidupan kerja dan pribadi [4]. Karyawan sering dihadapkan pada

tuntutan untuk memberikan performa terbaik di tempat kerja, yang dapat memunculkan dilema serta persaingan dalam menentukan apakah akan memanfaatkan waktu luang untuk kehidupan pribadi atau sepenuhnya mencurahkan perhatian pada pekerjaan mereka.

Work-life balance juga dapat didefinisikan sebagai dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi karyawan, seperti jam kerja yang fleksibel, layanan perawatan tanggungan, serta cuti keluarga atau pribadi [5]. Work-life balance menjadi pola kerja yang memungkinkan karyawan untuk mengelola tanggung jawab mereka di tempat kerja bersamaan dengan kewajiban lain, seperti merawat anak atau anggota keluarga yang sudah lanjut usia. Work-life balance sebagai konflik peran yang muncul ketika tanggung jawab seorang karyawan bertentangan dengan peran lain, misalnya sebagai pasangan, orang tua, atau dalam kegiatan keagamaan, rekreasi, dan sebagainya [6]. Work-life balance bertujuan membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Beban Kerja

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 [8]. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas [7]. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Jika beban tersebut tidak sebanding dengan kemampuannya, hal ini dapat menimbulkan masalah bagi karyawan, salah satunya adalah stres kerja yang dapat dialami oleh karyawan saat melaksanakan tugasnya [10].

Beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak betah dalam pekerjaan mereka [12]. Oleh karena itu, penting untuk melakukan perhitungan beban kerja yang tepat bagi karyawan. Perhitungan ini dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu fisik, mental, dan penggunaan waktu. Aspek fisik mencakup beban kerja yang disesuaikan dengan kapasitas fisik manusia, sementara aspek mental melibatkan pertimbangan terhadap faktor psikologis dalam menentukan beban kerja [11].

Dukungan Sosial

Dukungan sosial mencakup bantuan yang diterima karyawan dari rekan kerja, atasan, atau keluarga dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan atau kehidupan pribadi [13]. Dukungan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi kecemasan, dan memberikan motivasi tambahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan [14]. Dukungan sosial di tempat kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dukungan ini dapat datang dari atasan, rekan kerja, atau bahkan keluarga [15]. Dukungan sosial yang rendah dapat menyebabkan isolasi karyawan, kurangnya rasa memiliki, dan peningkatan stres kerja.

Sebaliknya, dukungan sosial yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat hubungan interpersonal, dan mendorong kinerja yang lebih baik [16]. Pekerja yang memiliki hubungan sosial yang baik cenderung merasakan kepuasan di tempat kerja dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Selain hasil kerja, interaksi sosial juga menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan pekerja terhadap pekerjaan yang mereka jalani setiap hari [17]. Individu yang menerima dukungan sosial dari orang lain biasanya melihat perhatian yang diberikan sebagai bentuk dukungan bagi mereka. Dengan kata lain, dukungan sosial ini bersifat perceptual, tergantung pada bagaimana individu tersebut memandang ketersediaan sumber dukungan yang ada.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh Perusahaan [3]. Dengan kinerja yang optimal, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai kepuasan kerja [4]. Selain itu, kinerja karyawan juga menjadi indikator produktivitas mereka, yang merupakan hasil dari pengembangan kemampuan kerja yang terus ditingkatkan [5]. Kinerja menjadi sebuah pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan melalui hasil kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, serta mencakup aspek kreativitas, fleksibilitas, keandalan, dan elemen lain yang diharapkan oleh organisasi [6]. Kinerja juga merujuk pada tahap di mana persyaratan pekerjaan berhasil dipenuhi oleh karyawan [7]. Selain itu, kinerja mencerminkan hasil yang diperoleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab mereka, yang dicapai secara sah serta tidak bertentangan dengan hukum, moral, maupun etika [8].

Kinerja merupakan hasil nyata dari pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi [18]. Ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan tersebut akan lebih mudah mencapai tujuannya [13]. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan, dan keberhasilan dalam mengelola SDM sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi [14]. Karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan, karena tanpa partisipasi mereka, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan adanya karyawan, aktivitas perusahaan dapat berlangsung dengan lancar, sehingga target perusahaan dapat tercapai [16].

H1: Work-Life Balance (WLB) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLTU Asam Asam

Work-Life Balance (WLB) adalah konsep yang semakin penting dalam dunia kerja modern, terutama dalam industri yang memerlukan dedikasi tinggi seperti pembangkit Listrik [19]. Di PLTU Asam Asam, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan memiliki peran yang krusial dalam mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Ketika karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi mereka tidak terabaikan, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi [20].

Sebaliknya, ketidakseimbangan yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan berbagai masalah, termasuk stres berlebihan, kelelahan, dan penurunan motivasi. Dalam konteks PLTU Asam Asam, yang merupakan fasilitas pembangkit listrik dengan tuntutan operasional yang tinggi, ketidakseimbangan ini bisa berdampak signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang bekerja berlebihan tanpa waktu yang cukup untuk beristirahat dan menjalani kehidupan pribadi yang sehat, cenderung mengalami penurunan kualitas kinerja, peningkatan absensi, atau bahkan masalah kesehatan yang mempengaruhi keseluruhan kinerja mereka. Oleh karena itu, menjaga WLB yang sehat di kalangan karyawan PLTU Asam Asam sangat penting untuk mendukung kinerja yang optimal.

Penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang konsisten bahwa WLB yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja [21] [22] [23] [24]. Karyawan yang memiliki waktu untuk diri mereka sendiri dan keluarga, serta dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan mereka dengan cara yang seimbang, lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, perusahaan yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan ini dengan memberikan fleksibilitas jam kerja, cuti, dan kebijakan lainnya, akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih produktif. Oleh karena itu, di PLTU Asam Asam, perusahaan perlu memperhatikan dan mengimplementasikan kebijakan WLB yang efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan operasional dan strategis perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana WLB mempengaruhi kinerja karyawan di PLTU Asam Asam, serta bagaimana kebijakan perusahaan terkait WLB dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

H2: Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLTU Asam Asam

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka, termasuk di PLTU Asam Asam. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan dampak negatif, baik secara fisik maupun mental [25]. Dalam konteks operasional PLTU Asam Asam, beban kerja yang tinggi sering kali dihadapi oleh karyawan yang memegang posisi dengan tanggung jawab besar, seperti senior officer atau manager. Hal ini disebabkan oleh tuntutan yang kompleks dan volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan dapat memengaruhi produktivitas karyawan dan menurunkan kualitas pekerjaan mereka.

Karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan cenderung merasa tertekan dan kelelahan, yang dapat menyebabkan stres dan penurunan motivasi [26]. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, ketidakmampuan dalam mengambil keputusan, serta kurangnya kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terorganisir dengan baik dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Dalam hal ini, PLTU Asam Asam perlu memastikan bahwa alokasi tugas dilakukan secara proporsional, mempertimbangkan kompetensi dan kapasitas setiap karyawan, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

Selain itu, beban kerja yang terlalu ringan atau tidak menantang juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa kurang diberikan tantangan atau tanggung jawab cenderung mengalami kebosanan

dan kehilangan rasa motivasi untuk bekerja. Oleh karena itu, penting bagi PLTU Asam Asam untuk menjaga keseimbangan beban kerja agar karyawan tetap termotivasi dan dapat memberikan kontribusi maksimal. Pengelolaan beban kerja yang tepat tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan operasional dan jangka panjang secara lebih efisien. Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan kinerja karyawan [27] [28] [29] [30].

H3: Dukungan Sosial Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLTU Asam Asam

Dukungan sosial di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk di PLTU Asam Asam. Dukungan sosial merujuk pada bantuan yang diterima karyawan dari rekan kerja, atasan, atau lingkungan kerja dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun kehidupan pribadi [31]. Pada PLTU Asam Asam, di mana karyawan seringkali menghadapi tekanan tinggi karena tuntutan pekerjaan yang besar, adanya dukungan sosial yang kuat dapat menjadi penyeimbang yang sangat penting. Karyawan yang merasa didukung, baik secara emosional, psikologis, maupun praktis, lebih cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu mengelola beban kerja mereka dengan baik [32].

Karyawan yang memperoleh dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka [33]. Dukungan ini tidak hanya mencakup bantuan dalam bentuk penyelesaian tugas atau pengurangan beban kerja, tetapi juga dukungan emosional yang membuat karyawan merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, dukungan sosial dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi, yang penting untuk mempertahankan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

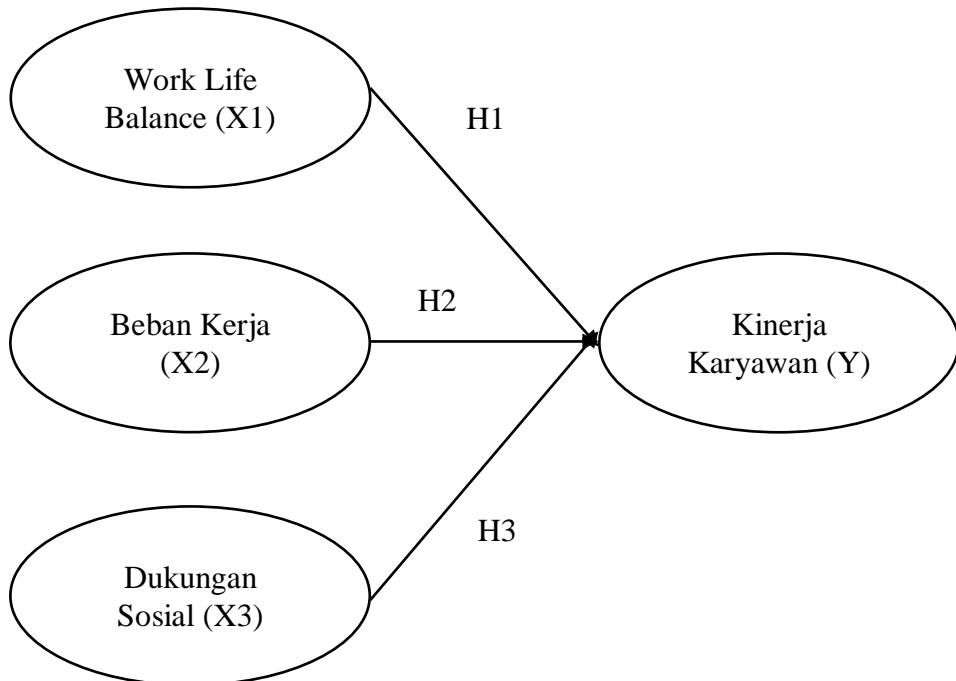
Bagi PLTU Asam Asam, pengelolaan dukungan sosial yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung, mereka akan lebih fokus pada pekerjaan, tidak mudah terpengaruh oleh masalah pribadi, dan mampu bekerja dengan lebih efisien. Dalam jangka panjang, hal ini akan berujung pada peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan organisasi dengan lebih efektif. Oleh karena itu, sangat penting bagi PLTU Asam Asam untuk membangun budaya dukungan sosial yang kuat di tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dalam lingkungan yang sehat dan produktif, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan kinerja karyawan [14] [34] [35] [36].

Work-Life Balance (WLB), beban kerja, dan dukungan sosial merupakan tiga faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk di PLTU Asam Asam. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Work-Life Balance) memainkan peran krusial dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan mampu mengatur waktu mereka dengan baik antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih produktif, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya kualitas kinerja. Oleh karena itu, PLTU Asam Asam perlu memperhatikan keseimbangan ini untuk memastikan karyawan bekerja dengan optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. Selain itu, beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PLTU Asam Asam untuk mengelola beban kerja secara proporsional, sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif tanpa merasa terbebani.

Dukungan sosial juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, atau keluarga dapat mengurangi stres dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Di PLTU Asam Asam, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan adanya dukungan sosial yang cukup dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan, pada gilirannya, kinerja mereka. Oleh karena itu, mengelola WLB, beban kerja, dan dukungan sosial dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang berujung pada pencapaian tujuan perusahaan yang lebih optimal. Dengan demikian, terdapat hubungan yang erat antara Work-Life Balance, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan di PLTU Asam Asam. Ketiga faktor ini saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Mengelola ketiga elemen tersebut secara

efektif akan membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain yang berfokus pada pengujian hipotesis [37]. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel yang terlibat melalui proses pengujian hipotesis [38]. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak dari beberapa faktor, seperti jam kerja, pengelolaan pengetahuan, dan evaluasi kinerja pegawai, terhadap kepuasan kerja pegawai di PLTU Asam Asam. Melalui uji hipotesis, penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut serta memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai interaksi antara faktor-faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan pegawai. Penggunaan kuesioner dan skala pengukuran yang tepat diperlukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik.

Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PLTU Asam Asam, yang berjumlah 183 orang, sebagai populasi yang akan diteliti (PLTU Asam-Asam, 2025). Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana setiap anggota populasi dijadikan sebagai sampel [39], sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 183 responden. Pemilihan responden dalam penelitian ini berfokus pada pegawai PLTU Asam Asam, karena mereka memiliki hubungan langsung dengan fenomena yang akan diteliti, yaitu yang berkaitan dengan kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan mewakili keadaan sesungguhnya di lapangan. Dengan menggunakan seluruh populasi sebagai responden, jumlah yang terlibat dianggap cukup untuk menghasilkan data yang representatif dan mendalam guna menjawab pertanyaan penelitian, serta memberikan gambaran yang akurat tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Variabel Operasional

1. Work Life Balance (X1)

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 [9]. Work-Life Balance (WLB) adalah konsep yang semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja modern. Istilah ini merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu dan energi mereka secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. WLB merupakan kemampuan karyawan untuk membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [3]. Adapun indikator Work Life Balance yakni [40]:

a. Keseimbangan waktu

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini mencakup kemampuan karyawan untuk mengatur jadwal kerja yang fleksibel tanpa mengorbankan waktu untuk kegiatan pribadi atau keluarga.

b. Keseimbangan keterlibatan

Indikator ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tanpa merasa tertekan. Karyawan yang memiliki keseimbangan keterlibatan dapat secara efektif berkontribusi di tempat kerja sambil menjaga keterlibatannya dalam kehidupan sosial dan pribadi.

c. Keseimbangan kepuasan

Indikator ini menilai sejauh mana karyawan merasa puas dengan pembagian waktu dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan ini mencakup aspek emosional, di mana karyawan merasa puas dengan kualitas kehidupan kerja dan pribadi mereka, tanpa ada konflik yang signifikan antara keduanya.

2. Beban Kerja (X2)

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 [8]. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas [7]. Indikator dari Beban Kerja yakni [41]:

a. Target yang harus Dicapai

Indikator ini merujuk pada tujuan atau sasaran yang ditetapkan dalam pekerjaan yang harus dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Target ini dapat berpengaruh besar terhadap tingkat stres dan tekanan kerja jika tidak seimbang dengan kapasitas karyawan.

b. Kondisi Pekerjaan

Indikator ini berkaitan dengan faktor-faktor fisik dan lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan keselamatan karyawan. Kondisi pekerjaan yang buruk atau tidak mendukung dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan meningkatkan risiko kelelahan atau cedera.

c. Kerja Standar

Indikator ini mengacu pada standar atau prosedur yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan pekerjaan dilakukan dengan cara yang benar dan efisien. Ketika standar kerja tidak jelas atau terlalu tinggi, hal itu bisa meningkatkan beban kerja karyawan dan mengurangi kinerja mereka.

3. Dukungan Sosial (X3)

Dukungan sosial mencakup bantuan yang diterima karyawan dari rekan kerja, atasan, atau keluarga dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan atau kehidupan pribadi [13]. Dukungan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi kecemasan, dan memberikan motivasi tambahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan [14]. Adapun indikator Dukungan Sosial yakni [42]:

a. Dukungan Emosional

Merujuk pada pemberian empati, pengertian, dan kenyamanan emosional yang diberikan oleh rekan kerja atau atasan kepada karyawan saat menghadapi stres atau kesulitan. Dukungan ini membantu meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang dapat memperkuat rasa kepercayaan diri dan mengurangi kecemasan.

b. Dukungan Penghargaan

Bentuk pengakuan atas upaya dan pencapaian karyawan yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi. Hal ini membantu karyawan merasa lebih dihargai atas kontribusinya, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih giat.

c. Dukungan Instrumental

Mencakup bantuan praktis atau sumber daya yang diberikan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien. Bentuk dukungan ini sering kali berupa bantuan fisik atau material yang memungkinkan karyawan mengatasi hambatan dalam pekerjaan mereka.

d. Dukungan Informasi

Pemberian saran, arahan, atau informasi yang relevan untuk membantu karyawan dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan tugas mereka. Dukungan ini memperkuat pemahaman karyawan terhadap pekerjaan mereka, memungkinkan mereka untuk bertindak dengan lebih efektif dan produktif.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menjadi sebuah pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan melalui hasil kerja [43]. Baik secara kuantitatif maupun kualitatif, serta mencakup aspek kreativitas, fleksibilitas, keandalan, dan elemen lain yang diharapkan oleh organisasi [6]. Kinerja juga merujuk pada tahap di mana persyaratan pekerjaan berhasil dipenuhi oleh karyawan [7]. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah [42]:

a. Kualitas Kerja

Mengukur sejauh mana pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup keakuratan, kecermatan, serta ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Kuantitas

Mengukur banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berfokus pada volume kerja dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan Waktu

Mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan untuk bekerja secara efisien tanpa menunda-nunda pekerjaan.

d. Efektifitas

Mengukur sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang optimal. Ini mencakup pengelolaan sumber daya dan tindakan yang menghasilkan hasil maksimal dengan usaha minimal.

e. Kemandirian.

Mengukur sejauh mana karyawan dapat bekerja tanpa pengawasan atau bantuan dari atasan. Ini menunjukkan tingkat tanggung jawab dan inisiatif yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri.

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
Work-Life Balance (X1)	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan	- Kemampuan mengalokasikan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi - Keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa merasa tertekan - Tingkat kepuasan terhadap pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	[19], [21], [23], [24]
Beban Kerja (X2)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Kerja standar	- Kesesuaian dengan kapasitas karyawan - Faktor lingkungan fisik dan kenyamanan kerja - Kejelasan dan kelayakan standar kerja	[28]–[30], [33]
Dukungan Sosial (X3)	1. Dukungan emosional 2. Dukungan penghargaan 3. Dukungan instrumental	- Empati, pengertian, dan kenyamanan emosional dari atasan atau rekan kerja - Pengakuan atas usaha dan pencapaian karyawan - Bantuan praktis dan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan	[34]–[36]

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
Kinerja Karyawan (Y)	4. Dukungan informasi	- Saran, arahan, atau informasi relevan untuk membantu pengambilan keputusan	
	1. Kualitas kerja	- Ketepatan dan keakuratan hasil kerja	[17], [44]–[46]
	2. Kuantitas	- Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target	
	3. Ketepatan waktu	- Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu	
	4. Efektivitas	- Kemampuan mencapai tujuan secara optimal	
	5. Kemandirian	- Kemampuan bekerja tanpa pengawasan atau bantuan dari atasan	

Tabel ini dapat digunakan untuk menyusun kuesioner atau sebagai panduan dalam pengumpulan data penelitian. Apakah Anda memerlukan revisi atau tambahan informasi pada tabel ini?

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang memiliki lima tingkat penilaian, yaitu 1 (Sangat Tidak Baik), 2 (Tidak Baik), 3 (Cukup), 4 (Baik), dan 5 (Sangat Baik) [47]. Skala ini dirancang untuk mengukur berbagai aspek yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti, seperti kinerja karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan, beban kerja, serta dukungan sosial, dengan tujuan untuk menggali lebih dalam persepsi responden mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Dengan menggunakan skala ini, diharapkan dapat memperoleh data yang lebih akurat dan terperinci mengenai sejauh mana setiap faktor yang diteliti berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja kerja di PLTU Asam Asam. Responden akan diminta untuk menilai berbagai aspek berdasarkan pengalaman dan pandangan mereka, yang kemudian akan dianalisis untuk melihat hubungan antara variabel-variabel tersebut dan pengaruhnya terhadap kepuasan serta kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyusun tabel untuk masing-masing variabel yang diukur, dan menyajikan data untuk variabel-variabel yang sedang diteliti [48]. Teknik analisis yang diterapkan adalah SEM PLS (Partial Least Squares), yang tidak bergantung pada banyak asumsi dan dapat digunakan untuk sampel baik yang kecil maupun besar. Selain itu, PLS efektif untuk menguji teori dan mengidentifikasi hubungan antara variabel tanpa memerlukan landasan teoretis yang kuat. PLS digunakan untuk mengukur model luar (outer model) untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas variabel melalui indikator-indikator yang ada, serta model struktural (inner model) untuk menilai hubungan antar variabel laten. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik yang diperoleh dengan t-tabel untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel [49]. Beberapa kriteria evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan Cronbach alpha untuk model luar, serta R-square, Q-square, dan Goodness of Fit (GoF) untuk model struktural. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas antara t-statistik dan t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jika t-statistik lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis dianggap diterima atau didukung [50]:

- Apabila probabilitas hasil $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak
- Apabila probabilitas hasil $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Gambaran Subyek Penelitian

Gambaran subyek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Dibawah ini menyajikan karakteristik sampel penelitian.

Tabel 4
Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Perempuan	1
Laki-laki	182
Total	183
Usia	
20 - 30 tahun	83
31 – 40 tahun	96
41 – 50 tahun	1
> 50 tahun	4
Total	138

Sumber: Data diolah, 2025

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu jenis kelamin dan usia. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki dengan total 182 orang, sedangkan hanya 1 orang responden yang berjenis kelamin perempuan. Sementara itu, berdasarkan kelompok usia, responden tersebar dalam beberapa rentang umur. Kelompok usia 31–40 tahun mendominasi dengan 96 responden, diikuti oleh kelompok usia 20–30 tahun yang berjumlah 83 orang. Adapun responden dalam rentang usia 41–50 tahun hanya 1 orang, sedangkan 4 orang lainnya berusia di atas 50 tahun. Secara keseluruhan, jumlah responden berdasarkan kategori usia mencapai 138 orang.

Analisis Deskriptif

Tabel 5
Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Rata-rata
1	Work-Life Balance (WLB)	4,51
2	Beban Kerja	4,13
3	Dukungan Sosial	4,07
4	Kinerja Karyawan	4,12

Sumber: Data diolah, 2025

Analisis deskriptif pada penelitian ini disajikan dalam Tabel 5, yang menunjukkan rata-rata skor dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu Work-Life Balance (WLB), Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis, variabel Work-Life Balance (WLB) memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 4,51, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi. Selanjutnya, variabel Beban Kerja memiliki rata-rata 4,13, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan berada dalam kategori cukup tinggi, namun masih lebih rendah dibandingkan dengan WLB. Dukungan Sosial memiliki rata-rata 4,07, yang mengindikasikan bahwa tingkat dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja, baik dari rekan kerja maupun atasan, cukup baik meskipun berada pada nilai terendah dibandingkan variabel lainnya. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata 4,12, yang menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki tingkat kinerja yang baik dan sejalan dengan beban kerja serta dukungan sosial yang diterima. Dengan demikian, hasil analisis deskriptif ini memberikan gambaran awal mengenai hubungan antara Work-Life Balance (WLB), Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Analisi Model Pengukuran

Pendekatan analisis data penelitian ini bermodal *Partial Least Squares* (PLS) yang berbasis pada Smart PLS versi 4. Pada dasarnya PLS merupakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang lebih menyeluruh dibandingkan metode-metode sebelumnya. SEM memberikan tingkat analisis yang lebih dalam pada penelitian

dengan mengintegrasikan teori dan data, serta dapat mengikuti jalur melalui variabel laten, oleh karena itu SEM biasa digunakan dalam penelitian ilmu sosial.

Uji Kelayakan Intrumen (Outer Model)

Tujuan pengukuran SmartPLS adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dan berbagai indikator. Model pengukuran ini tentu saja terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji Validitas kali ini mencakup beberapa aspek pengujian data menggunakan aplikasi Smart-PLS 4 untuk melakukan pengolahan data secara detail mengacu pada referensi dan Batasan-batasan maupun syarat yang dimiliki masing-masing pengujian, hasil olah data yang di dapatkan adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas Konvergen melakukan proses verifikasi kebenaran pernyataan kuesioner. Tahap ini melakukan proses uji validitas yang mencakup uji validitas konvergen dan skor AVE (*Average Variance Extracted*). Uji Validitas Konvergen melakukan pemeriksaan pada bagian *Outer Loading*, sedangkan untuk pemeriksaan skor AVE melalui *Construct Reliability and Validity*.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Work life Balance (X1)	Beban Kerja (X2)	Dukungan Sosial (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,841			
X1.2	0,875			
X1.3	0,878			
X2.1		0,876		
X2.2		0,855		
X2.3		0,889		
X3.1			0,817	
X3.2			0,854	
X3.3			0,896	
X3.4			0,867	
Y1				0,880
Y2				0,878
Y3				0,900
Y4				0,893
Y5				0,912

Sumber: Olah Data (2025)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Beban Kerja (X2)	0,763	Valid
Dukungan Sosial (X3)	0,737	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,797	Valid
Work Life Balance (X1)	0,748	Valid

Sumber: Olah Data (2025)

Uji Validitas Konvergen seperti yang telah dijelaskan di dalam Teknik Analisis Data memiliki syarat nilai *Outer Loading* yang diharuskan melebihi nilai kritis yang sudah ditentukan yaitu $>0,7$. Melihat

dari Tabel 1 *Outer Loading* berisi nilai dari masing-masing *loading factor*, yang kesemuanya faktornya berwarna “Hijau” yang menandakan nilainya sudah melebihi syarat yang ditentukan ($>0,7$). Kemudian, pada tabel 2 nilai Average Variance Extracted (AVE) dari setiap Variabel Laten mengindikasikan melebihi ambang batas yang di tentukan ($>0,5$).

Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item peryataan dinyatakan “**Valid Konvergen**”. Serta, Variabel tersebut memiliki validitas konvergen yang baik dikarenakan nilai AVE melebihi dari 50% varians yang dihasilkan oleh indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan oleh variabel laten.

b. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 8. Discriminant Validity – Fornell Larcker

Beban Kerja (X2)	Dukungan Sosial (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Work Life Balance (X1)
Beban Kerja (X2)	0,874		
Dukungan Sosial (X3)	0,812	0,859	
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	0,789	0,893
Work Life Balance (X1)	0,432	0,478	0,505
			0,865

Sumber : Olah Data (2025)

Uji Validitas Diskriminan kali ini menggunakan parameter atau kriteria *Fornell-Larcker* untuk melakukan proses Pengujian data, Uji Validitas Diskriminan mensyaratkan nilai *Fornell-Larcker* atau Setiap konstruk harus memiliki nilai **akar kuadrat AVE** yang lebih tinggi dibandingkan **nilai korelasi dengan konstruk lain..** Jika dilihat dari Tabel 3 , Nilai-nilai Akar kuadrat AVE *Fornell-Larcker* tiap-tiap konstruk > dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dianggap “**Valid Diskriminan**”.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Construct Reliability and Validity

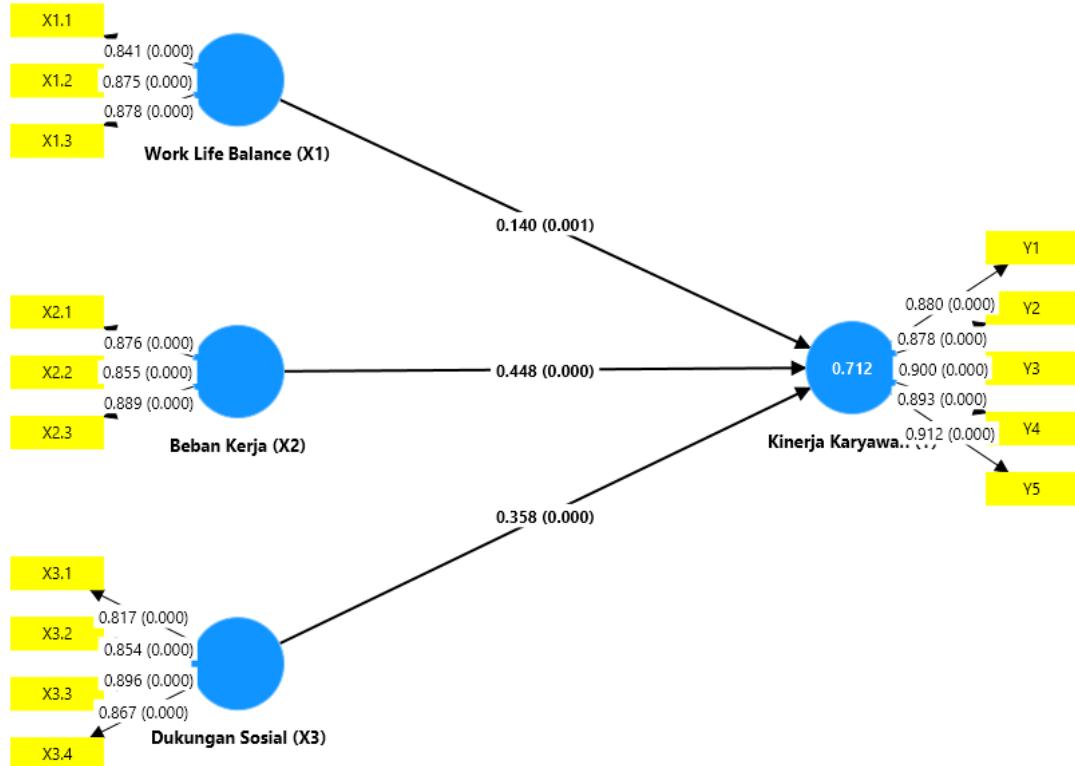
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Beban Kerja (X2)	0,845	0,906
Dukungan Sosial (X3)	0,881	0,918
Kinerja Karyawan (Y)	0,936	0,951
Work Life Balance (X1)	0,837	0,899

Sumber : Olah Data (2025)

Pengujian Reliabilitas memiliki tes yang biasanya terdiri dari 2 (dua) aspek penting dengan masing-masing dilengkapi syarat nilai krusial yang harus dipenuhi , yaitu : *Cronbach's Alpha* ($>0,7$), dan *Composite Reliability* ($>0,8$). Pada Tabel berikut bisa di pastikan bahwa masing-masing nilai dari variabel telah melebihi syarat nilai krusial yang ditetapkan, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa semua data telah reliabel dan telah lolos uji reliabilitas.

Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*) dan melihat dari hasil uji kelayakan diatas dapat dipastikan bahwa semua variabel telah lolos uji tahap pertama. Selanjutnya, Peneliti akan melakukan tahap kedua yaitu Uji Model Struktural (*Inner Model*) yang dimana tahap kedua ini melakukan proses pengujian untuk melihat hubungan antar variabel laten, seperti yang ditunjukkan oleh gambar dibawah berikut ini :

**Gambar 2. Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Sumber : Olah Data (2025)

1. Nilai Koefisien Beta

Koefisien Beta (β) Merupakan Parameter yang menunjukkan seberapa besar pengaruh Variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (dependent), Nilai ini menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua (2) variabel. Nilai Koefisien Beta bisa kita lihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 10. Hasil Uji Nilai Koefisien Beta (β)

	Original sample (O)	Hubungan
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,140	Positif
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,448	Positif
Dukungan Sosial (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,358	Positif

Sumber : Olah Data (2025)

Dari data yang sudah didapatkan terdapat dua indikasi dalam penelitian kali ini yaitu Nilai Positif dan Negatif, semua nilai menunjukkan Nilai Positif yang memperlihatkan Hubungan Positif yang jika variabel bebas meningkat maka variabel terikat juga meningkat.

2. Uji T

Uji T merupakan proses pengujian data untuk mengetahui atau menguji signifikansi Koefisien Beta secara statistik. Nilai T-statistik merupakan rasio antara Koefisien Beta dan Standar Error-nya, Nilai Kritis dari T-Statistik ini adalah 1,974 dengan p-values ($<0,05$) setelah nilai tersebut terpenuhi maka koefisien beta menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil Uji T bisa kita lihat dari Tabel dibawah ini :

Tabel 11. Hasil Uji-T

T statistics (O/STDEV)	P values	Signifikan (Sig)
Work Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	3,242	0,001 Signifikan

Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	4,857	0,000	Signifikan
Dukungan Sosial (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	3,947	0,000	Signifikan

Sumber : Olah Data (2025)

Masing – masing Hubungan Variabel menunjukkan nilai T-statistik yang lebih tinggi dari nilai krusial yaitu 1,973 serta diikuti dengan nilai p-values yang menunjukkan $<0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai Koefisien Beta dari hasil Uji T **Signifikan (Sig)**.

3. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur proporsi total variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,75 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,50 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,25 maka termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 12. Hasil Uji R-square (R^2)

	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0,712

Sumber : Olah Data (2025)

Berdasarkan Hasil uji R-square (R^2) pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan menunjukkan nilai $R^2 > 0$, maka dari sini dapat kita simpulkan bahwa variabel dependen dapat di jelaskan oleh variabel independent. Nilai R^2 pada Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,712 atau dapat dikatakan sebesar 71,2%, yang dapat diartikan pengaruh variabel independen yaitu Work Life Balance, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 71,2% termasuk dalam Kategori Sedang/Moderat, serta sisanya sebesar 28,8% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang sedang dibahas oleh penelitian ini.

4. Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan ukuran yang menggabungkan kualitas model struktural dan model pengukuran untuk menilai kesesuaian model keseluruhan dalam PSL-SEM dengan nilai dan kesesuaian model berkisar di 0 sampai dengan 1 menggunakan indicator perhitungan **SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)** yang menunjukkan seberapa baik model yang diuji sesuai dengan data empiris. Interpretasi Nilai SRMR :

- a. **SRMR ≤ 0.08** → Model memiliki **fit yang baik** (Hu & Bentler, 1999).
- b. **$0.08 < SRMR \leq 0.10$** → Model masih bisa diterima.
- c. **SRMR > 0.10** → Model tidak fit dan perlu diperbaiki.

Tabel 13. Goodness of Fit (SRMR)

	Saturated model
SRMR	0.060

Sumber : Olah Data (2025)

Dari hasil pengujian dan perhitungan Goodness of Fit pada Tabel 13 diatas didapatkan hasil perhitungan sebesar 0,060. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa Goodness of Fit pada model penelitian ini dengan kesesuaian model dianggap **Fit yang Baik**.

5. Q^2 (*Predictive Relevance*)

Q^2 atau Predict Relevance merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model dalam PLS-SEM. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dapat direkonstruksi oleh model dan parameter estimasinya. Variabel ataupun data dikatakan dapat mempresiksi model dengan baik apabila nilai $Q^2 > 0$,

namun sebaliknya, jika Variabel ataupun data dikatakan belum dapat mempresiksi model dengan baik apabila nilai $Q^2 < 0$.

Tabel 14. Hasil Uji Q^2 (Predictive Relevance)

Q^2 predict	
Kinerja Karyawan (Y)	0,702

Sumber : Olah Data (2025)

Melihat hasil uji Q^2 (Predictive Relevance) diatas meliputi, nilai Q^2 Kinerja Karyawan adalah 0,702 hal ini menandakan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel Work Life Balance, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial dapat memprediksi model dengan baik dan sesuai Gambaran model penelitian di lapangan karena mendapatkan nilai $Q^2 > 0$.

Uji Hipotesis

Sesuai dengan olah data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS v4, telah didapatkan hasil untuk menjawab hipotesis yang telah di deskripsikan pada penelitian ini. Uji Hipotesis yang akan dilakukan melihat hasil pada Koefisien Jalur, *T-statistics*, dan juga *P-values* yang didapatkan dari Calculate yang dilakukan oleh SmartPLS dengan teknik *Bootstrapping*. Hasil Hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila *P-values* $< 0,05$, Hasil Uji Hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Koefisien Jalur	T-values	P-values	Kesimpulan
H1	Work Life Balance (X1) \rightarrow Kinerja Karyawan (Y)	0,140	3,242	0,001	Diterima
H2	Beban Kerja (X2) \rightarrow Kinerja Karyawan (Y)	0,448	4,857	0,000	Diterima
H3	Dukungan Sosial (X3) \rightarrow Kinerja Karyawan (Y)	0,358	3,947	0,000	Diterima

Sumber : Olah Data (2025)

a. Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 15 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,140 dimana T-values sebesar $3.242 > T$ -tabel (1,97) dengan perolehan P-values sebesar $0,001 < \text{Tingkat Sig} (< 0,05)$, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Work Life Balance mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang dinyatakan dengan Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kayawan.

b. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 15 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,448 dimana T-values sebesar $4.857 > T$ -tabel (1,97) dengan perolehan P-values sebesar $0,000 < \text{Tingkat Sig} (< 0,05)$, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang dinyatakan dengan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kayawan.

c. Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 15 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Variabel Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,358 dimana T-values sebesar $3.947 > T$ -tabel (1,97) dengan perolehan P-values sebesar $0,000 < \text{Tingkat Sig} (< 0,05)$, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Dukungan Sosial mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang dinyatakan dengan Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Work-Life Balance (WLB) 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. Temuan ini juga didukung oleh hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan bahwa indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel Work-Life Balance adalah keseimbangan keterlibatan, yang mencerminkan sejauh mana karyawan dapat terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tanpa merasa tertekan. Karyawan yang memiliki keseimbangan keterlibatan yang baik mampu berkontribusi secara efektif di tempat kerja, sambil tetap menjaga keterlibatannya dalam kehidupan sosial dan pribadi. 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 penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022) yang memaparkan yakni variabel work-life balance terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hubungan yang positif, sehingga hipotesis H1 diterima. Selain itu, hasil pengujian diperkuat oleh data kuesioner yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat work-life balance yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dijaga oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Dukungan lebih lanjut terlihat dari indikator "saya mampu memenuhi tanggung jawab keluarga sambil tetap menjalankan tugas di tempat kerja," yang memperoleh skor cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa karyawan telah berhasil menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tetap dapat menjalankan tugas sesuai ekspektasi perusahaan.[9] Sedangkan hal yang berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Turangan, Tatimu & Mukuan (2022) yang memberikan hasil penelitian yakni work-life balance tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan bahkan menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi di kalangan karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa work-life balance belum menjadi faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Work-life balance sendiri merujuk pada sejauh mana individu dapat menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga serta merasa puas dengan kedua peran tersebut.[3]

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. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penyebaran kuesioner yang menunjukkan bahwa indikator dengan nilai tertinggi adalah "Target yang harus Dicapai." Indikator ini mencerminkan tujuan atau sasaran kerja yang harus dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat memberikan tekanan kerja lebih besar apabila target tersebut tidak seimbang dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin besar pula tantangan yang dihadapi karyawan dalam mencapai target, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap performa kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan keseimbangan antara target kerja dan kapasitas karyawan agar dapat menjaga produktivitas tanpa meningkatkan tekanan kerja yang berlebihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Fristy (2022) yang memberikan hasil penelitian yakni variabel beban kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.934 yang lebih besar dari t tabel 1.679, serta tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.[51] Sedangkan penelitian oleh Sitompul & Simamora (2021) memaparkan hasil sebaliknya yakni beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengalaman kerja juga tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.[52]

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PLTU Asam Asam

Hasil uji statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 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. Dukungan ini mencakup berbagai aspek, salah satunya adalah dukungan emosional, yang menjadi indikator dengan nilai tertinggi berdasarkan hasil penyebaran kuesioner. Dukungan emosional meliputi pemberian empati, pengertian, dan kenyamanan emosional dari rekan kerja maupun atasan kepada karyawan, terutama ketika mereka menghadapi stres atau kesulitan dalam pekerjaan. Keberadaan dukungan ini berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada akhirnya memperkuat rasa percaya diri mereka serta membantu mengurangi tingkat kecemasan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa faktor sosial di lingkungan kerja, terutama dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan, memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Fahada (2024) yang memberikan hasil penelitian yakni dukungan sosial terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar dukungan sosial yang diterima, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, ketika dukungan sosial rendah, kinerja karyawan cenderung menurun.[16] Sedangkan penelitian oleh Ramadhan (2019) memberikan hasil penelitian yang berbalik yakni dukungan sosial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di divisi pemasaran PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Sementara itu, gaya kepemimpinan partisipatif terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di divisi yang sama. Meskipun dukungan sosial tidak secara langsung memengaruhi kinerja, bukan berarti faktor ini tidak penting, sebagaimana terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menunjukkan tingkat dukungan sosial yang tinggi. Idealnya, setiap individu sebaiknya lebih menunjukkan rasa simpati terhadap rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif [53].

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung terselesaikannya penelitian ini. Terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan berharga dalam setiap tahap penelitian. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pihak manajemen dan karyawan PLTU Asam Asam yang telah bersedia menjadi responden serta memberikan data yang diperlukan. Selain itu, apresiasi yang sebesar-besarnya diberikan kepada keluarga, rekan-rekan, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moral serta motivasi selama proses penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta dunia kerja, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

REFERENSI

- [1] S. Sugiyanto and W. P. Setiyono, "Influence of Career Development, Work Load, Work Environment and Work Motivation on Employee Turnover Intention." Aug. 16, 2024. doi: 10.21070/ups.5992.
- [2] F. D. Sampurno and W. P. Setiyono, "Impact of Perception of Effort - Reward Balance on Employee Satisfaction With the Meaning of Work as a Moderating Factor; Study at Islamic Hospitals." Aug. 07, 2024.

- doi: 10.21070/ups.5626.
- [3] 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.
 - [4] 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.
 - [5] 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.
 - [6] 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.
 - [7] 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>.
 - [8] 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.
 - [9] 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.
 - [10] M. A. Rohman and R. M. Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi," *J. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, 2021.
 - [11] 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>.
 - [12] M. Ohorela, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura," *JEB J. Ekon. Bisnis*, vol. 12, no. 1, 2021, doi: <https://doi.org/10.55049/jeb.v12i1.91>.
 - [13] 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>.
 - [14] 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.
 - [15] 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.
 - [16] 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.
 - [17] 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.
 - [18] S. Rochman, R. Muttaqin, K. B. Ismoyo, and S. Hermawan, "Analisa Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *UMMagelang Conf. Ser.*, 2022.
 - [19] 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.
 - [20] 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.
 - [21] L. N. Sayekti, "Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja," *J. Apl. Bisnis*, vol. 19, no. 1, pp. 132–142, 2018.
 - [22] 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.
 - [23] 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.
 - [24] K. E. Sulystyawati *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.
- [25] 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.
- [26] 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.
- [27] 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.
- [28] 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.
- [29] 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.
- [30] 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.
- [31] H. Harras, “Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin,” *Akad. J. Mhs. Humanis*, vol. 4, no. 2, pp. 638–649, 2024, doi: 10.37481/jmh.v4i2.984.
- [32] 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.
- [33] 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.
- [34] 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.
- [35] 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.
- [36] L. A. Utami and A. Adhiatma, “Self Efficacy Sebagai Mediatis 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.
- [37] S. Hermawan and W. Hariyanto, *Buku ajar Metode Penelitian Bisnis (kuantitatif dan kualitatif)*. Sidoarjo: Umsida Press, 2022.
- [38] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [39] W. H. Nugroho, Adi Sulistyo, *Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika: (Teori, Implementasi & Praktik dengan SPSS)*. Andi, 2022.
- [40] 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.
- [41] S. Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [42] 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.
- [43] Warsidi, W. P. Setiyyono, M. N. H. Ryandono, and K. A. Kusuma, “Grand Mosques’ Employee Performance In Gerbangkertosusila Region Of East Java,” *Int. J. Sci. Technol. Res.*, vol. 8, no. 7, 2019.
- [44] F. N. Widiany and H. H. Setiawan, “Pengaruh Disiplin Kerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung,” pp. 8–28, 2019.
- [45] 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.
- [46] 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.
- [47] S. Priadana and D. Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.
- [48] S. Hermawan, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative Publishing, 2021.
- [49] 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>.
- [50] 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.
- [51] A. M. Fristy, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru," *Sains Akunt. dan Keuang.*, vol. 1, no. 2, 2022, doi: <https://doi.org/10.55356/sak.v1i2.14>.
- [52] S. S. Sitompul and F. Simamora, "Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 2, no. 2, 2021, doi: <https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>.
- [53] F. A. Ramadhani, "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran PDAM Surya Sembada Kota Surabaya," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 2, 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.