

Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Kinerja Karyawan Pada “Koperasi Setia Budi Wanita Malang

Warter Agustim¹ Fransiskus. P. Ladoangin², Nur Ida Iriani, MM³.

warter.agustim@unitri.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana

ABSTRAK

Work-life balance menjadi isu penting dalam dunia kerja modern, di mana banyak karyawan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak pada stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sebaliknya, karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, termotivasi, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Setia Budi Wanita Malang, sebuah lembaga yang berfokus pada pemberdayaan perempuan dan memiliki karyawan dengan berbagai peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan domestik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan di lingkungan koperasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan hidup dan peningkatan kinerja mereka. Faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, manajemen stres, dan kepuasan kerja menjadi unsur penting dalam menciptakan keseimbangan tersebut. Penerapan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti jam kerja fleksibel dan program kesehatan mental, diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Work-life balance*, kinerja karyawan, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan.

Abstract

Work-life balance has become a critical issue in the modern workplace, where many employees face challenges in balancing job demands with personal life. An imbalance can lead to stress, burnout, and decreased performance. On the other hand, employees who can maintain a healthy balance between work and personal life tend to be more productive, motivated, and loyal to their organization. This study was conducted at Koperasi Setia Budi Wanita Malang, an institution focused on women's empowerment, whose employees often carry multiple roles both at work and in their personal lives. The aim of this research is to analyze the relationship between work-life balance and employee performance within the cooperative environment. The results indicate a positive relationship between employees' ability to maintain balance and improved work performance. Key factors such as work flexibility, organizational support, stress management, and job satisfaction play an important role in achieving this balance. Implementing policies that support work-life balance, such as flexible working hours and mental health programs, is believed to enhance employee well-being and productivity. These findings have implications for human resource management in creating a healthy and sustainable work environment.

Keywords: *Work-life balance, employee performance, work flexibility, job satisfaction, employee well-being.*

I. PENDAHULUAN

Work-life belence (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) telah menjadi isu yang sangat penting dalam penelitian organisasi dan manajemen. Greenhaus dan Allen (2017) mendefinisikan *work-life belence* sebagai kondisi ketika individu dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif, tanpa salah satunya mengganggu yang lainnya. Keberhasilan dalam mencapai keseimbangan ini berpengaruh besar terhadap kesejahteraan individu.

Menurut Kossek et al. (2018), kebijakan fleksibilitas dalam bekerja, seperti jam kerja yang fleksibel atau opsi bekerja dari jarak jauh, menjadi solusi penting dalam menjaga keseimbangan ini. Fleksibilitas tersebut membantu karyawan mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja mereka.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mulyani dan Yuliana (2021) menegaskan bahwa penerapan kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Mereka menyarankan pentingnya adaptasi organisasi terhadap

perubahan dinamika kerja yang dihasilkan oleh kemajuan teknologi dan kebutuhan karyawan akan fleksibilitas.

Hasan dan Fatimah (2023) melanjutkan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga kualitas hidup secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang lebih tinggi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *work-life belence* dan kinerja karyawan di Koperasi Setia Budi Wanita Malang. Organisasi ini memiliki banyak karyawan wanita yang sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana *work-life belence* mempengaruhi kinerja karyawan.

II. KAJIAN TEORI

A. Pengertian *Work-Life Balance*

Pengertian *Work-Life Balance* Menurut Lockwood (2020), *work-life balance* adalah keseimbangan yang dicapai oleh individu dalam mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya

dapat berjalan harmonis. Schermerhorn (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* mencerminkan fleksibilitas dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menciptakan kepuasan dan mengurangi konflik antara kedua aspek tersebut.

B. Kinerja Kariawan

Kinerja Karyawan Menurut Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020:109), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2022:192) menyebutkan bahwa kinerja adalah capaian individu atau kelompok dalam organisasi untuk menyelesaikan tugasnya secara sah, etis, dan sesuai aturan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel *work-life balance* (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen) secara numerik. Penelitian kuantitatif ini bersifat korelasional karena ingin mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian akan dilakukan di Koperasi Setia Budi Wanita (SBW), Malang, Jawa Timur, yang merupakan koperasi wanita dengan banyak anggota yang beragam perannya, baik sebagai pekerja maupun individu dengan tanggung jawab keluarga.

Metode pengumpulan data digunakan dengan Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi. Sedangkan Uji Instrument Penelitian yang digunakan dengan melalui tahapan seperti Uji Validitas, Uji Reliabilita, dan Analisis Korelasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Deskripsi Identitas Responden

Adapun deskripsi gambaran umum responden meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan dan status pegawai yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Gambaran Umum Responden Berupa Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	14	43,8
2	Perempuan	18	56,3
Total		32	100

Sumber: Data diolah, 2025

B. Pengujian Instrumena

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Adapun uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengujian validitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Uji Validitas

No.	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
	X	Y		
1.	0,51 2	0,51 8	0,34 9	Valid
2.	0,41 2	0,58 9	0,34 9	Valid
3.	0,61 7	0,61 0	0,34 9	Valid
4.	0,67 3	0,67 3	0,34 9	Valid
5.	0,70 1	0,64 6	0,34 9	Valid
6.	0,56 6	0,61 3	0,34 9	Valid
7.	0,45 4	0,65 6	0,34 9	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel *work-life balance* (X) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang mana nilai r_{tabel} dari 32 sampel adalah 0,356 dengan nilai signifikan 5% ($p\ value < 0,05$), sehingga dapat

dikatakan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas kuesioner untuk mengetahui apakah hasil pengukuran data yang diperoleh memenuhi syarat reliabilitas atau tidak. Kriteria reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* adalah apabila hasil korelasi *alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas

No.	<i>Cronbach Alpha</i>		<i>Alpha</i>	Keterangan
	X	Y		
1.	0,704	0,724	0,600	Reliabel
2.	0,718	0,711	0,600	Reliabel
3.	0,689	0,717	0,600	Reliabel
4.	0,688	0,718	0,600	Reliabel
5.	0,680	0,715	0,600	Reliabel
6.	0,697	0,706	0,600	Reliabel
7.	0,713	0,708	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel *work-life balance* (X) dan kinerja karyawan (Y)

yang masing-masing pertanyaan mempunyai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan reliabel.

2. Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan masing-masing variabel yang terdiri dari *work-life balance* (X) dan kinerja karyawan (Y), yang diuraikan sebagai berikut berikut:

Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel

Variabel	Terendah	Tertinggi	Rata-Rata
<i>Work-life balance</i> (X)	21,00	31,00	25,3438
Kinerja karyawan (Y)	26,00	35,00	30,0000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X) memiliki skor terendah 21,0 dan tertinggi 31,0 serta rata-rata adalah 25,34. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai terendah 26,0 dan tertinggi 35,0 serta rata-rata adalah 30,0.

3. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation*, yang dapat menggambarkan kekuatan dan arah

hubungan antara dua variabel. Dengan menggunakan koefisien korelasi ini, dapat menentukan hubungan antara variabel *Work-life balance* dengan kinerja karyawan apakah signifikan secara statistik dan seberapa kuat hubungan tersebut. Hasil dari *pearson correlation* dapat membantu peneliti memahami pola dan keterkaitan data yang sedang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat dan bermakna. Adapun hasil analisis *pearson correlation* sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis *Pearson Correlation*

Variabel	Correlation	Sig.
<i>Work-life balance</i> (X) → Kinerja karyawan (Y)	0,847	0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, menunjukkan bahwa hasil analisis *pearson correlation* diperoleh nilai signifikan 0,000 (*p value* < 0,05) sehingga dapat disimpulkan hipotesis H₁ diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan *work-life balance* dengan kinerja karyawan pada Koperasi Setia Budi Wanita Malang. Selanjutnya, nilai *pearson correlation* sebesar (0,847) yang menggambarkan nilai koefisien

korelasi positif dan hampir sempurna, hal ini dikarenakan nilai korelasi variabel *work-life balance* dengan kinerja karyawan pada Koperasi Setia Budi Wanita Malang sebesar (84,7%).

A. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan *Pearson Correlation*, diketahui bahwa hipotesis H1 diterima, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan pada Koperasi Setia Budi Wanita Malang. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh bersifat positif dan hampir sempurna, yang menggambarkan bahwa semakin baik *work-life balance*, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tingginya nilai korelasi ini menunjukkan bahwa *work-life balance*

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hubungan *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan di Koperasi Setia Budi Wanita Malang, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien korelasi 0,847 (84,7%). Karyawan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

memberikan kontribusi besar terhadap kinerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, lebih termotivasi, serta memiliki kepuasan dan komitmen kerja yang tinggi. Kondisi ini juga berdampak pada menurunnya tingkat stres dan kelelahan.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya seperti oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) yang juga menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, seperti jam kerja fleksibel dan cuti yang memadai, agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berkualitas.

menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih puas, dan termotivasi.

2. Faktor *Work-Life Balance* yang Mempengaruhi Kinerja

- a. Fleksibilitas waktu kerja
- b. Dukungan organisasi
- c. Manajemen stres
- d. Motivasi dan kepuasan kerja

B. Saran

1. Terapkan jam kerja fleksibel untuk mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
2. Tingkatkan dukungan organisasi melalui kebijakan cuti, fasilitas kerja, dan program kesehatan mental.
3. Adakan pelatihan manajemen stres agar karyawan mampu mengelola tekanan kerja.
4. Berikan motivasi dan penghargaan untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, R., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 55–64.
- Burhannudin, R., Suryani, I., & Munandar, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fachrezi Hakim, M., & Hazmanan Khair. (2020). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2017). Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Management*, 43(1), 1–25.
- Hasan, M. K., & Fatimah, S. (2023). Work-Life Balance and Employee Wellbeing: The Role of Organizational Support. *International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 45–59.
- Kosseck, E. E., Kalliath, T., & Kalliath, P. (2018). Work-Life Balance: A Psychological Perspective. *International Journal of Psychology*, 53(4), 303–315.
- Lockwood, N. R. (2020). Work-Life Balance: Challenges and Solutions. *SHRM Research Quarterly*, 12(1), 1–10.
- Mulyani, N., & Yuliana, Y. (2021). Dampak Work-Life Balance terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(2), 123–135.
- Permana, D. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pratiwi, R. & Wibowo, A. (2018). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 101–109.
- Rahmadani, D. (2017). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(3), 75–82.
- Schermerhorn, J. R. (2021). *Introduction to Management* (13th ed.). New Jersey: Wiley.
- Setiawan, A. (2018). *Kinerja dan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Era Digitalisasi*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Wulandari, E., & Santoso, H. (2016). Hubungan Antara Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 33–41.

Yuliani, L. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 12(1), 18–29.