

## ANALISIS WORK-LIFE BALANCE DAN WORK-LIFE ANALYSIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUTOR BAGIAN CHECK-IN DAN CHECK-OUT SHIPPING PADA PT. AAA

Melia Salsabila <sup>a\*)</sup>, Dewi Trirahayu <sup>a)</sup>

<sup>a)</sup> Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

<sup>\*)</sup>e-mail korespondensi: meliasalsabila20@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 20 Juli 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.184>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Work-Life Analysis terhadap kinerja karyawan pada bagian Distributor Shipping Unit Check-In dan Check-Out PT. AAA. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,189 dan signifikansi < 0,001. Work-Life Analysis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,404 dan signifikansi 0,002. Secara simultan, Work-Life Balance dan Work-Life Analysis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 67,060 dan signifikansi < 0,001. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,795 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 79,5% variasi kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Work-Life Balance, Work-Life Analysis, Kinerja Karyawan, Distributor Shipping.

### **WORK-LIFE BALANCE ANALYSIS AND WORK-LIFE ANALYSIS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE DISTRIBUTOR CHECK-IN AND CHECK-OUT SHIPPING SECTION AT PT. AAA**

**Abstract.** This study aims to examine the effect of Work-Life Balance and Work-Life Analysis on employee performance at the Distributor Shipping Check-In and Check-Out Unit of PT. AAA. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 35 employees, and a saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were selected as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 27. The results indicate that Work-Life Balance has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.189 and a significance level of < 0.001. Work-Life Analysis also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.404 and a significance level of 0.002. Simultaneously, Work-Life Balance and Work-Life Analysis have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 67.060 and a significance level of < 0.001. The Adjusted R Square value of 0.795 indicates that both independent variables explain 79.5% of the variance in employee performance. Furthermore, Work-Life Balance was found to be the most dominant variable influencing employee performance.

**Keywords:** Work-Life Balance, Work-Life Analysis, Employee Performance, Distributor Shipping.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam mempertahankan produktivitas, kualitas layanan, dan keberlanjutan operasional. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan organisasi mengelola beban kerja, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, dan membantu karyawan mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Pendekatan pengelolaan karyawan yang hanya berorientasi pada pencapaian target dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek, tetapi berpotensi menimbulkan kelelahan dan konflik peran apabila tidak disertai dukungan organisasi yang

memadai. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari strategi organisasi.

Tuntutan tersebut menjadi semakin penting dalam kegiatan distribusi dan logistik yang memiliki karakteristik pekerjaan berintensitas tinggi, berorientasi pada ketepatan waktu, dan menuntut akurasi administratif. Pada bagian Distributor Shipping, khususnya unit Check-In dan Check-Out, karyawan bertanggung jawab melakukan pemeriksaan fisik kendaraan, memverifikasi kesesuaian dokumen, mencatat data, serta memastikan unit dapat didistribusikan sesuai jadwal. Kesalahan dalam proses tersebut dapat menyebabkan ketidaksesuaian data, keterlambatan pengiriman, dan terganggunya rantai distribusi. Kinerja pada pekerjaan operasional demikian tidak cukup dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga melalui kualitas, ketelitian, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi hasil kerja.

Kinerja merupakan hasil interaksi antara kapasitas individu dan sistem organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Setyaningsih dan Suchyadi (2021) menunjukkan bahwa pengelolaan, pengawasan, dan evaluasi pekerjaan yang dilaksanakan secara terencana dapat membantu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Meskipun dilakukan dalam konteks organisasi pendidikan, temuan tersebut menegaskan bahwa kinerja perlu didukung oleh mekanisme perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang konsisten. Namun, dukungan formal organisasi tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja apabila pelaksanaannya belum mampu menjawab kebutuhan aktual pekerja. Suchyadi dan Nurjanah (2022) menemukan bahwa pengawasan organisasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja ketika penerapannya belum berjalan secara efektif. Dengan demikian, organisasi perlu melihat kinerja secara lebih komprehensif, termasuk dengan memperhatikan pengalaman kerja dan kesejahteraan karyawan.

Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *work-life balance*. Konsep ini menggambarkan kemampuan individu untuk terlibat dan berfungsi secara proporsional dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan dengan konflik peran yang minimal (Sirgy & Lee, 2018). Keseimbangan tersebut tidak selalu berarti pembagian waktu yang sama, melainkan tercapainya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, kebutuhan personal, dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Konseptualisasi *work-life balance* juga perlu menyesuaikan diri dengan perubahan pola kerja, struktur keluarga, dan bentuk hubungan kerja pada abad ke-21 (Kelliher et al., 2019).

Penerapan fleksibilitas kerja dapat menjadi sumber daya yang membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akan tetapi, manfaat fleksibilitas tidak selalu dapat dirasakan secara merata karena dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, tingkat jabatan, akses terhadap kebijakan organisasi, dan budaya kerja (Kossek & Lautsch, 2018). Pada pekerjaan operasional seperti distributor shipping, fleksibilitas waktu dan tempat relatif terbatas karena karyawan harus mengikuti jadwal pengiriman dan sistem kerja bergilir. Oleh sebab itu, kebijakan *work-life balance* pada bagian tersebut lebih relevan diwujudkan melalui pembagian shift yang proporsional, waktu istirahat yang memadai, pengendalian lembur, kepastian jadwal kerja, dan dukungan atasan.

Perkembangan teknologi juga dapat memberikan konsekuensi ganda terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Teknologi membantu meningkatkan efisiensi, koordinasi, dan akurasi pekerjaan, tetapi sekaligus dapat memperluas tuntutan pekerjaan melewati batas waktu kerja formal. Penelitian Irawanto et al. (2021) memperlihatkan bahwa perubahan pengaturan kerja berhubungan dengan *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja. Wang et al. (2021) juga menjelaskan bahwa efektivitas pengaturan kerja sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan, dukungan sosial, otonomi, pemantauan kinerja, serta kemampuan karyawan menetapkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila batas tersebut tidak dikelola dengan baik, karyawan dapat mengalami kelelahan, gangguan pemulihan, dan penurunan konsentrasi.

Sejumlah penelitian memperlihatkan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan peningkatan kinerja. Ramdhani dan Rasto (2021) menemukan bahwa kemampuan karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor yang mendukung pencapaian kinerja. Susanto et al. (2022) selanjutnya membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja, sementara kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja. Msuya dan Kumar (2022) juga menunjukkan bahwa dukungan atasan terhadap kehidupan kerja, otonomi, dan pengelolaan beban kerja merupakan faktor penting bagi kinerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak semata-mata menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem dan dukungan organisasi.

Hubungan tersebut tidak selalu bersifat langsung dan seragam. Sutanto et al. (2024) menemukan bahwa *work-life balance* tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi dapat memberikan pengaruh melalui keterikatan dan kepuasan kerja. Kajian scientometric Ariasari dan Tjahjono (2024) juga memperlihatkan bahwa hubungan *work-life balance* dan kinerja telah berkembang menjadi bidang penelitian multidimensional yang melibatkan kesejahteraan, kepuasan, keterikatan, dan dukungan organisasi. Pemetaan literatur oleh Zaitouni et al. (2024) menguatkan bahwa *work-life balance* perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor individual, pekerjaan, keluarga, dan kebijakan sumber daya manusia. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya penelitian kontekstual pada karakteristik pekerjaan tertentu, khususnya pekerjaan operasional yang menuntut kehadiran fisik dan bekerja berdasarkan target.

Selain *work-life balance*, skripsi ini memperkenalkan variabel *work-life analysis*. Dalam penelitian ini, *work-life analysis* tidak diposisikan sebagai sinonim *work-life balance*, melainkan sebagai evaluasi sistematis terhadap kondisi pekerjaan yang dapat mendukung atau menghambat keseimbangan dan kinerja karyawan. Evaluasi tersebut meliputi kesesuaian beban kerja, kenyamanan lingkungan kerja, fleksibilitas pengaturan pekerjaan, tekanan kerja, fasilitas pendukung, dan dukungan organisasi. Pendekatan ini berdekatan dengan konsep *quality of work life* dan analisis desain kerja. Gazi et al. (2024) menunjukkan bahwa

kualitas kehidupan kerja pada tenaga kerja industri dipengaruhi oleh lingkungan yang aman, hubungan dengan rekan dan atasan, kompensasi, kesempatan berkembang, serta dukungan organisasi.

Melalui *work-life analysis*, perusahaan dapat mengidentifikasi apakah target, prosedur, jadwal, dan fasilitas kerja telah sesuai dengan kapasitas fisik maupun psikologis karyawan. Eshun dan Segbenya (2024) menemukan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dan program kesejahteraan berhubungan dengan kinerja serta dimediasi oleh *work-life balance*. Sebaliknya, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi kesejahteraan dan pada akhirnya menurunkan kinerja (Huo et al., 2023). Hal ini menegaskan bahwa analisis kondisi kerja diperlukan untuk melengkapi pengukuran persepsi keseimbangan yang bersifat individual.

Budaya organisasi juga menentukan apakah kebijakan keseimbangan kehidupan kerja dapat diterapkan secara efektif. Kebijakan formal tidak akan memberikan hasil optimal apabila budaya organisasi tetap menormalisasi jam kerja berlebihan, komunikasi pekerjaan di luar jam kerja, atau target yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Suchyadi et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat hubungan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja membutuhkan kombinasi antara motivasi individu dan lingkungan organisasi yang mendukung. Penelitian Alnagbi et al. (2025) turut membuktikan bahwa *work-life balance* berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan keterikatan kerja dengan kinerja individual.

Berdasarkan pengamatan awal yang tercantum dalam skripsi, karyawan Distributor Shipping Unit Check-In dan Check-Out PT AAA menghadapi volume pekerjaan yang berfluktuasi, target penyelesaian yang ketat, tuntutan akurasi data, dan sistem kerja bergilir. Karyawan harus menyelesaikan pemeriksaan dan pencatatan unit secara cepat tanpa mengurangi ketelitian. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi waktu pemulihan apabila jadwal kerja, lembur, dan pembagian beban kerja tidak dikelola secara proporsional. Pada saat yang sama, kesalahan kecil dapat berdampak terhadap akurasi persediaan dan ketepatan pengiriman. Kondisi ini memperlihatkan pentingnya keseimbangan antara pencapaian target operasional dan pemeliharaan kapasitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya lebih banyak menguji *work-life balance* sebagai variabel tunggal atau menghubungkannya dengan kepuasan, keterikatan, dan kinerja pada pekerjaan perkantoran, pendidikan, perbankan, serta pekerjaan yang dapat dilaksanakan secara fleksibel. Masih terbatas penelitian yang menggabungkan persepsi keseimbangan individual dengan analisis kondisi kerja organisasi pada karyawan operasional distributor shipping. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara khusus menelaah unit Check-In dan Check-Out yang memiliki tuntutan simultan berupa kecepatan, ketelitian, kepatuhan prosedur, dan kesinambungan proses distribusi. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penting bagi penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *work-life analysis* terhadap kinerja karyawan Distributor Shipping Unit Check-In dan Check-Out PT AAA, baik secara parsial maupun simultan. Kebaruan penelitian terletak pada pengintegrasian aspek keseimbangan kehidupan kerja pada tingkat individu dengan evaluasi kondisi kerja pada tingkat organisasi dalam konteks operasional distribusi kendaraan. Hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengevaluasi pembagian beban kerja, jadwal kerja, waktu istirahat, fasilitas, dukungan atasan, dan kebijakan kesejahteraan karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *work-life analysis* terhadap kinerja karyawan Distributor Shipping Unit Check-In dan Check-Out PT AAA. Pendekatan kuantitatif digunakan karena hubungan antarvariabel diuji secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Creswell & Creswell, 2018). Populasi penelitian terdiri atas 35 karyawan dan seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampel jenuh. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data pendukung diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi perusahaan. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengujian hipotesis. Prosedur tersebut diperlukan untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur konstruk penelitian secara konsisten (Sekaran & Bougie, 2020).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik melalui tahapan analisis deskriptif, pengujian kualitas instrumen, dan pengujian asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Selanjutnya, regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan *work-life analysis* terhadap kinerja karyawan. Pengaruh parsial setiap variabel independen diuji menggunakan uji *t*, sedangkan pengaruh simultan diuji menggunakan uji *F* pada tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Penggunaan regresi berganda memungkinkan peneliti mengestimasi pengaruh dua variabel prediktor terhadap satu variabel terikat secara simultan dengan tetap memperhatikan kelayakan model statistik (Hair et al., 2019).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan Distributor Shipping Unit Check-In dan Check-Out PT AAA berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,01. Indikator tertinggi terdapat pada keterlibatan maksimal dalam

pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,34, sedangkan indikator terendah adalah kecukupan waktu istirahat setelah bekerja dengan nilai rata-rata 3,83. Hasil ini memperlihatkan bahwa karyawan mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara relatif seimbang, tetapi aspek pemulihan fisik dan psikologis setelah bekerja masih memerlukan perhatian. Keterbatasan waktu istirahat dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan distribusi yang berorientasi pada target, ketepatan waktu, dan kesinambungan operasional.

Variabel *work-life analysis* memperoleh nilai rata-rata 3,94 dan termasuk kategori tinggi. Kenyamanan lingkungan kerja menjadi indikator dengan penilaian tertinggi, yaitu 4,11, sedangkan kemampuan mengendalikan tekanan pekerjaan memperoleh nilai terendah sebesar 3,77. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT AAA secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas, tetapi tekanan kerja masih menjadi persoalan yang relatif lebih menonjol. Sementara itu, kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata 4,05 atau berada dalam kategori tinggi. Orientasi pada kualitas pekerjaan memiliki nilai tertinggi sebesar 4,34, diikuti kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja sebesar 4,31. Indikator ketelitian memperoleh nilai terendah, yaitu 3,69, sehingga perlu diperhatikan karena proses *check-in* dan *check-out* menuntut akurasi pemeriksaan kendaraan, dokumen, dan data distribusi.

Seluruh butir instrumen penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$  sebesar 0,275. Instrumen juga memenuhi kriteria reliabilitas, dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,883 untuk *work-life balance*, 0,905 untuk *work-life analysis*, dan 0,926 untuk kinerja karyawan. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Tidak ditemukan masalah multikolinearitas karena kedua variabel independen memiliki nilai tolerance 0,384 dan VIF 2,604. Diagram pencar juga menunjukkan penyebaran titik secara acak, sehingga model tidak memperlihatkan indikasi heteroskedastisitas.

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 1,076 + 0,707 (X_1) + 0,532 (X_2)$$

dengan (Y) merupakan kinerja karyawan, ( $X_1$ ) adalah *work-life balance*, dan ( $X_2$ ) adalah *work-life analysis*. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel independen diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien *work-life balance* sebesar 0,707 lebih tinggi daripada koefisien *work-life analysis* sebesar 0,532. Dengan demikian, dalam model penelitian ini, *work-life balance* merupakan prediktor yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis dan hubungan variabel              | Koefisien regresi | Statistik uji      | Signifikansi | Keputusan        |
|----------------------------------------------|-------------------|--------------------|--------------|------------------|
| <i>Work-life balance</i> → kinerja karyawan  | 0,707             | ( $t=4\{,\}189$ )  | < 0,001      | H1 diterima      |
| <i>Work-life analysis</i> → kinerja karyawan | 0,532             | ( $t=3\{,\}404$ )  | 0,002        | H2 diterima      |
| Kedua variabel → kinerja karyawan            | —                 | ( $F=67\{,\}060$ ) | < 0,001      | H3 diterima      |
| <i>Adjusted R<sup>2</sup></i>                | 0,795             | —                  | —            | Daya jelas 79,5% |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Uji parsial memperlihatkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena  $t_{hitung}=4,189$  lebih besar daripada  $t_{tabel}=2,034$ , dengan signifikansi < 0,001. *Work-life analysis* juga berpengaruh positif dan signifikan karena  $t_{hitung}=3,404 > 2,034$ , dengan signifikansi 0,002. Secara simultan, nilai  $F_{hitung}=67,060$  lebih besar daripada  $F_{tabel}=3,29$ , dengan signifikansi < 0,001. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,795 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 79,5% variasi kinerja, sedangkan 20,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

#### Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh positif *work-life balance* menunjukkan bahwa kemampuan karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Karyawan yang memiliki waktu dan energi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan pribadi cenderung lebih mampu mempertahankan konsentrasi, motivasi, dan kestabilan emosional ketika bekerja. *Work-life balance* tidak harus dimaknai sebagai pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi sebagai kesesuaian antara tuntutan berbagai peran dan sumber daya yang dimiliki individu (Sirgy & Lee, 2018). Dalam konteks pekerjaan distributor shipping, keseimbangan tersebut berperan penting karena kesalahan akibat kelelahan atau berkurangnya konsentrasi dapat menghambat proses distribusi.

Temuan ini sejalan dengan Susanto et al. (2022), yang menemukan bahwa *work-life balance* berkaitan positif dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Hubungan tersebut dapat terjadi karena keseimbangan kehidupan kerja membantu mengurangi konflik peran serta meningkatkan kondisi psikologis yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja optimal. Msuya dan Kumar (2022) juga menunjukkan bahwa dukungan atasan terhadap kehidupan kerja dapat memperkuat hubungan antara otonomi, beban kerja, dan kinerja. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan personal karyawan, tetapi juga ditentukan oleh pengaturan pekerjaan dan dukungan yang diberikan organisasi.



Meskipun nilai rata-rata *work-life balance* tergolong tinggi, indikator kecukupan waktu istirahat mendapatkan penilaian paling rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi belum sepenuhnya diimbangi oleh kesempatan pemulihan yang optimal. Kelliher et al. (2019) menjelaskan bahwa perubahan pola kerja dapat menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Fleksibilitas yang seharusnya membantu karyawan bahkan dapat memperpanjang keterhubungan dengan pekerjaan apabila tidak disertai pengaturan beban dan batas waktu kerja yang jelas. Dalam pekerjaan operasional yang mengharuskan kehadiran fisik, dukungan keseimbangan dapat diwujudkan melalui jadwal shift yang adil, pengendalian lembur, kecukupan waktu istirahat, dan kepastian pergantian jadwal.

Temuan tersebut juga dapat dijelaskan melalui dampak konflik pekerjaan–kehidupan terhadap kesejahteraan. Huo et al. (2023) menemukan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kinerja melalui penurunan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, PT AAA perlu mempertahankan keterlibatan kerja yang telah tinggi tanpa menjadikan intensitas pekerjaan sebagai sumber kelelahan. Penyesuaian distribusi beban kerja, pengawasan durasi lembur, serta penyediaan waktu pemulihan yang mencukupi diperlukan agar peningkatan kinerja berlangsung secara berkelanjutan.

#### **Pengaruh *Work-Life Analysis* terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh positif *work-life analysis* menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang nyaman, beban yang dapat dikelola, fleksibilitas, dan dukungan organisasi berkontribusi terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, *work-life analysis* dipahami sebagai evaluasi terhadap kondisi kerja yang mendukung atau menghambat kemampuan karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Koefisien regresi sebesar 0,532 memperlihatkan bahwa perbaikan kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja setelah pengaruh *work-life balance* dikendalikan.

Kenyamanan lingkungan kerja memperoleh penilaian tertinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa lingkungan fisik dan sosial perusahaan telah mendukung pelaksanaannya. Temuan ini konsisten dengan Gazi et al. (2024), yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh keamanan lingkungan, hubungan dengan rekan dan atasan, dukungan organisasi, serta kesempatan berkembang. Lingkungan kerja yang nyaman membantu karyawan mempertahankan fokus, memperlancar koordinasi, dan mengurangi gangguan selama melaksanakan pemeriksaan serta pencatatan unit.

Sebaliknya, kemampuan mengendalikan tekanan kerja memperoleh penilaian paling rendah. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik distributor shipping yang menggabungkan tuntutan kecepatan dan ketelitian. Tingginya volume kendaraan atau perubahan jadwal distribusi dapat meningkatkan beban kerja dan tekanan penyelesaian. Kossek dan Lautsch (2018) menegaskan bahwa akses terhadap fleksibilitas dan manfaat kebijakan kehidupan kerja tidak selalu sama pada setiap kelompok pekerjaan. Karyawan operasional memiliki pilihan fleksibilitas yang lebih terbatas dibandingkan pekerja administratif karena pekerjaan harus diselesaikan pada lokasi dan waktu tertentu. Oleh sebab itu, intervensi yang lebih relevan adalah penyesuaian target, rotasi tugas, pemerataan beban, dan penguatan dukungan supervisor.

Eshun dan Segbenya (2024) menemukan bahwa pengaturan kerja dan program kesejahteraan berhubungan dengan kinerja melalui keseimbangan kehidupan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi organisasi dan kemampuan individual mengelola keseimbangan bukanlah dua aspek yang terpisah. Kondisi kerja yang mendukung menyediakan sumber daya bagi karyawan untuk mempertahankan keseimbangan, sedangkan keseimbangan yang baik membantu karyawan memanfaatkan sumber daya tersebut untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

#### **Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 67,060 dan  $Adjusted R^2$  sebesar 0,795 menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *work-life analysis* secara bersama-sama merupakan prediktor penting kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja membutuhkan kombinasi antara kemampuan individu mengelola berbagai peran dan kesiapan organisasi menciptakan kondisi kerja yang mendukung. Karyawan mungkin memiliki kemampuan pengelolaan waktu yang baik, tetapi kinerjanya tetap dapat terganggu apabila beban, jadwal, dan tekanan kerja tidak terkendali. Sebaliknya, kebijakan organisasi tidak akan sepenuhnya efektif apabila karyawan belum mampu membangun batas dan strategi pengelolaan peran.

Irawanto et al. (2021) memperlihatkan adanya hubungan antara pengaturan kerja, *work-life balance*, stres, dan kepuasan kerja. Wang et al. (2021) juga menjelaskan bahwa efektivitas suatu pengaturan kerja dipengaruhi oleh karakteristik tugas, otonomi, dukungan sosial, pemantauan, dan kemampuan memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi. Walaupun kedua penelitian tersebut banyak membahas perubahan pola kerja pada masa pandemi, prinsipnya tetap relevan bagi pekerjaan operasional: desain kerja harus mempertimbangkan tuntutan tugas sekaligus kapasitas pemulihan karyawan.

Nilai daya jelas sebesar 79,5% tergolong kuat, tetapi tidak berarti kedua variabel merupakan satu-satunya penentu kinerja. Sebanyak 20,5% variasi kinerja masih dapat berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kompetensi, pelatihan, budaya organisasi, serta ketersediaan teknologi dan fasilitas. Selain itu, desain penelitian potong lintang dan jumlah responden yang terbatas pada 35 karyawan mengharuskan hasil ditafsirkan secara kontekstual. Temuan ini kuat untuk menjelaskan kondisi unit yang diteliti, tetapi generalisasi terhadap perusahaan atau unit distribusi lain perlu dilakukan secara hati-hati.

Secara praktis, PT AAA disarankan memprioritaskan pengaturan waktu istirahat dan pengendalian tekanan kerja karena kedua aspek tersebut memperoleh penilaian relatif paling rendah. Perusahaan juga perlu mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, kerja sama tim, dan orientasi kualitas yang telah mendapat penilaian tinggi. Evaluasi beban per shift, pengendalian lembur, pelatihan ketelitian, pemeriksaan silang dokumen, dan komunikasi target yang realistis dapat membantu mengurangi risiko kesalahan operasional sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work-Life Analysis* terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Distributor Shipping Unit *Check-In* dan *Check-Out* PT. AAA, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi, fokus, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas kerja karyawan. *Work-Life Analysis* juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, beban kerja yang dapat dikelola, serta dukungan organisasi yang memadai mendorong karyawan bekerja secara lebih optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik merupakan faktor pendukung penting dalam menciptakan produktivitas dan efektivitas kerja. Secara simultan, *Work-Life Balance* dan *Work-Life Analysis* mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga oleh dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di antara kedua variabel tersebut, *Work-Life Balance* memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga menjadi aspek yang perlu memperoleh perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia pada bagian Distributor Shipping Unit *Check-In* dan *Check-Out* PT. AAA.

#### V. REFERENSI

- Alnagbi, M. A., Al-Kassem, A. H., & Alshurideh, M. T. (2025). Work engagement and individual work performance in the UAE: The mediating role of work-life balance. *Frontiers in Sociology*, 10, Article 1567207. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1567207>
- Ariasari, A. N., & Tjahjono, H. K. (2024). Trends and relationships between work-life balance and employee performance: A scientometric analysis. *Society*, 12(2), 294–318. <https://doi.org/10.33019/society.v12i2.703>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Eshun, E. N. K., & Segbenya, M. (2024). Modelling the mediating role of work-life balance on the relationship between work arrangement and employee performance in higher education. *SAGE Open*, 14(3), 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440241263447>
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. B. S. (2024). Factors affecting the quality of work life for industrial labour force: Empirical evidence from a developing country. *BMC Psychology*, 12, Article 589. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02073-1>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Huo, M. L., Boxall, P., & Cheung, G. W. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, Article 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), Article 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: Perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, 8, Article 26. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00139-3>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Work life balance sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.

- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021). Implementation of principal academic supervision to improve teacher performance in North Bogor. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 5(2), 179–183. <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909>
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Suchyadi, Y., Nasution, Y. N., & Martha, L. P. (2025). The mediating role of strengthened organizational culture in the relationship between motivation, job satisfaction, and organizational commitment on performance in higher education institutions. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 9(2), 148–153. <https://doi.org/10.33751/jhss.v9i2.80>
- Suchyadi, Y., & Nurjanah. (2022). The influence of the implementation of educational supervision by the principal on teacher performance in schools. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 67–72.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Sutanto, E. M., Setiadi, N. J., & Pramono, R. (2024). Work-life balance, employee engagement, job satisfaction, and employee performance. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 1152–1172. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Zaitouni, M., Hewapathirana, G. I., Mostafa, M. M., & Al-Hajri, S. (2024). Work-life balance: A landscape mapping of two decades of scholarly research. *Heliyon*, 10(15), Article e34990. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34990>
- Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2020). Impact of individual coping strategies and organisational work-life balance programmes on Australian employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 501–526. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1385737>