

PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MANDIRI ABADI PERMAI

¹ Lediday Manalu , ² Adelina Sinaga, ³Natalia Stefani, ⁴Risda Tambunan,
⁵Diberia gulo, ⁶Etriani hulu, ⁷ Dwi Fanny Fransiska Dewi Butar-Butar

¹⁻⁶Program Studi Manajemen, STIE IBMI Medan

Email: ledidaymanalu3@gmail.com, Dwivanny24@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi kinerja karyawan di PT Mandiri Abadi Permai. Sebagai perusahaan manufaktur dengan beban kerja tinggi, isu work-life balance menjadi perhatian yang krusial. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 60 orang responden yang dipilih melalui teknik accidental sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert untuk mengukur tiga variabel utama: keseimbangan kerja, kehidupan pribadi, dan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 38,5%. Secara terpisah, keseimbangan kerja berpengaruh positif secara signifikan, sementara kehidupan pribadi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan hidup karyawan sebagai upaya strategis dalam peningkatan performa dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Work-life balance, Kehidupan pribadi, Kinerja karyawan, Keseimbangan kerja, PT Mandiri Abadi Permai

ABSTRACT

This study aims to evaluate the extent to which the balance between work responsibilities and personal life affects employee performance at PT Mandiri Abadi Permai. As a manufacturing company with a high workload, the issue of work-life balance is a crucial concern. The research adopts a quantitative approach using a survey method, involving 60 respondents selected through accidental sampling. Data were collected using a closed-ended questionnaire based on a Likert scale to measure three main variables: work balance, personal life, and employee performance. Multiple linear regression analysis revealed that work-life balance simultaneously has a significant effect on employee performance, with an Adjusted R Square value of 38.5%. Separately, work balance has a significant positive effect, while personal life has a significant negative effect on performance. These findings underscore the importance of developing corporate policies that support employees' life balance as a strategic effort to sustainably enhance workforce performance and well-being.

Keywords: Work-life balance, Personal life, Employee performance, Work balance, PT Mandiri Abadi Permai

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut perusahaan tidak hanya berfokus pada pencapaian target operasional, tetapi juga harus memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance). Pada PT. Mandiri Abadi Permai yang bergerak di sektor manufaktur dengan intensitas kerja yang tinggi, isu keseimbangan ini menjadi hal penting yang tidak dapat diabaikan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dipandang sebagai salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Work-life balance sendiri dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan peran secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kepentingan personal. Ketika keseimbangan ini terganggu, karyawan berpotensi mengalami stres, kelelahan, bahkan burnout yang bisa berdampak buruk pada produktivitas dan loyalitas kerja (Siregar et al., 2025). Sebaliknya, karyawan yang merasa memiliki cukup ruang untuk kehidupan pribadi akan lebih puas dalam bekerja dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap sepuluh karyawan di PT. Mandiri Abadi Permai, ditemukan bahwa 60% merasa bahwa

pekerjaan menyita waktu pribadi mereka. Sebanyak 70% responden mengaku masih sering membawa tugas ke luar jam kerja, yang berdampak pada waktu istirahat dan kehidupan sosial mereka. Namun demikian, 80% responden menyampaikan bahwa motivasi kerja mereka meningkat ketika perusahaan memberikan fleksibilitas waktu dan kebijakan cuti yang mendukung.

Faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, dukungan dari atasan, serta budaya perusahaan yang ramah terhadap keseimbangan hidup menjadi penentu penting dalam terciptanya work-life balance. Akan tetapi, hasil survei juga memperlihatkan bahwa 30 responden merasa belum mendapatkan dukungan optimal terkait pengelolaan beban kerja dan jadwal lembur. Selain itu, setengah dari jumlah responden menyatakan bahwa ekspektasi kinerja dari atasan terkadang tidak sebanding dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan organisasi dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Dalam hal ini, keseimbangan hidup dapat dilihat sebagai faktor internal yang berdampak pada semangat kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan hidup cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka

yang tidak memilikinya (Rahmawati & Yusuf, 2024).

Bagi PT. Mandiri Abadi Permai, kinerja optimal dari karyawan merupakan hal esensial bagi keberlangsungan usaha. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan, khususnya melalui program yang mendukung keseimbangan hidup, merupakan investasi jangka panjang yang strategis. Berdasarkan survei internal, sebanyak 85% karyawan menyatakan bahwa adanya program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi akan meningkatkan loyalitas serta semangat kerja mereka. Hal ini menunjukkan adanya potensi besar untuk meningkatkan kinerja secara menyeluruh melalui kebijakan yang lebih fleksibel dan berorientasi pada karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Mandiri Abadi Permai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penting dalam penyusunan kebijakan perusahaan yang lebih adaptif dan berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. KAJIAN TEORI

Keseimbangan Kerja dan kehidupan pribadi

Hasibuan & Wulandari (2023) menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) merupakan suatu kondisi di mana individu mampu membagi waktu dan perhatiannya secara seimbang antara kewajiban profesional dan kebutuhan personal tanpa mengorbankan salah satunya. Sementara itu, menurut Sutrisno (2022), work-life balance merupakan kemampuan seseorang dalam menyelaraskan tanggung jawab pekerjaan dan aspek kehidupan pribadinya agar tidak menimbulkan konflik yang berkepanjangan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mencerminkan kemampuan individu untuk mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab secara seimbang antara kehidupan profesional dan personal, sehingga tercipta kesejahteraan yang mendorong peningkatan produktivitas.

Indikator Keseimbangan Kerja dan kehidupan pribadi

Mengacu pada teori Hasibuan & Wulandari (2023), indikator keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terdiri dari:

1. Tersedianya Waktu Luang
2. Keterlibatan dalam Aktivitas Sosial dan Keluarga
3. Kemampuan Mengatasi Tekanan Kerja

4. Ketersediaan Fleksibilitas dalam Penjadwalan Kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur dari aspek kualitas dan kuantitas kerja. Di sisi lain, Robbins (2022) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat efektivitas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan kedua definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu melalui pelaksanaan tugas-tugasnya, yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Indikator Kinerja Karyawan

Merujuk pada Robbins (2022), indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi:

1. Mutu Hasil Kerja
2. Jumlah Pekerjaan yang Diselesaikan
3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas
4. Kemampuan untuk Berkolaborasi dalam Tim
5. Rasa Tanggung Jawab terhadap Tugas

Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variable independent terhadap variable dependen sebelum dilakukannya penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian (ledy, 2024). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 :Keseimbangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mandiri abadi permai.

H2 :Kehidupan pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Mandiri abadi permai.

H3 :Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Mandiri abadi permai

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Abadi Permai. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif yang bekerja di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan siapa saja yang secara tidak sengaja dijumpai dan memenuhi syarat sebagai karyawan aktif. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus yang dikemukakan oleh Hair et al. (2019), yang merekomendasikan jumlah minimum sampel adalah lima

kali jumlah indikator. Dalam penelitian ini terdapat 12 indikator, sehingga jumlah minimum responden yang diperlukan adalah $12 \times 5 = 60$ orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Pengaruh Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mandiri abadi permai

PT Mandiri Abadi Permai menyadari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam mendukung kinerja karyawan. Melalui kebijakan seperti jam kerja fleksibel dan dukungan terhadap kesejahteraan, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Keseimbangan ini terbukti mampu meningkatkan motivasi, fokus, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Visi dan Misi Marketplace Lazada

Visi Lazada

Menjadi perusahaan unggulan yang berfokus pada kesejahteraan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Keseimbangan Kerja Positif

karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang seimbang, profesional, dan kompetitif.

Misi Lazada

- Meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan kualitas hidup karyawan.
- Merancang kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi.
- Membangun budaya organisasi yang sehat, sinergis, dan berorientasi pada pencapaian.
- Menyediakan pelatihan serta sarana yang mendukung kesejahteraan jasmani dan rohani karyawan.
- Mendorong inovasi dalam menciptakan sistem kerja yang fleksibel dan mampu menjawab kebutuhan individual maupun tim

III.1.3 Hasil Uji Validitas

Item	Item	Item	Item	Item
Keseimbangan kerja (X1)	Pernyataan 1	0,724	0,781	Valid
	Pernyataan 2	0,774	0,781	Valid
	Pernyataan 3	0,767	0,781	Valid
	Pernyataan 4	0,833	0,781	Valid
Kehidupan pribadi (X2)	Pernyataan 5	0,742	0,781	Valid
	Pernyataan 6	0,734	0,781	Valid
	Pernyataan 7	0,734	0,781	Valid
	Pernyataan 8	0,734	0,781	Valid
Kinerja (Y)	Pernyataan 9	0,734	0,781	Valid
	Pernyataan 10	0,734	0,781	Valid
	Pernyataan 11	0,734	0,781	Valid
	Pernyataan 12	0,734	0,781	Valid

Sumber : SPSS Versi 25

Secara umum, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini terbukti valid dan dapat digunakan.

III.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Item	Item
Keseimbangan kerja (X1)	0,879	0,879
Kehidupan pribadi (X2)	0,879	0,879
Kinerja (Y)	0,879	0,879

Sumber : SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel III.2, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Nilai cronbach's alpha untuk variabel keseimbangan kerja (X1), kehidupan pribadi (X2), masing-masing berturut-turut 0,879 dan 0,879, sementara untuk variabel kinerja karyawan (Y) mencapai angka 0,896. Semua nilai ini lebih tinggi dari ambang batas 0,5 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat keandalan dan konsistensi yang sangat baik.

III.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, yang dianalisis melalui tabel one sample Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas yang dipertimbangkan menggunakan grafik Scatterplot.

Signifikan Terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri abadi permai

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu elemen krusial yang dapat memengaruhi performa kerja karyawan dalam suatu organisasi. Di lingkungan PT Mandiri Abadi Permai, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja seorang karyawan, maka kinerjanya pun cenderung mengalami peningkatan yang signifikan.

Keseimbangan kerja ini mencakup beberapa dimensi, seperti kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi, manajemen stres yang baik, serta dukungan perusahaan terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Saat karyawan memiliki kesempatan untuk beristirahat/menghabiskan waktu bersama keluarga, dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan, maka mereka akan kembali bekerja dengan lebih bersemangat dan berkonsentrasi.

Pendapat ini sejalan dengan

Kehidupan Pribadi Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri abadi permai

Aspek kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor eksternal yang turut memengaruhi performa kerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kehidupan pribadi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Abadi Permai. Hal ini berarti bahwa

semakin kompleks permasalahan dalam kehidupan pribadi karyawan dan tidak tertangani dengan baik, maka akan semakin besar pula dampaknya terhadap penurunan kualitas kerja yang ditunjukkan.

Masalah-masalah seperti konflik dalam keluarga, tekanan finansial, atau gangguan kesehatan mental dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi, rendahnya semangat kerja, serta meningkatnya kelelahan fisik dan emosional. Kondisi tersebut secara langsung akan menghambat efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. emuan ini diperkuat oleh pandangan dari Ledy (2025), yang menjelaskan bahwa tekanan dalam kehidupan pribadi dapat menurunkan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan, sehingga berdampak negatif pada tingkat produktivitas. Ketika perhatian karyawan terbagi antara urusan pribadi dan pekerjaan, maka komitmen dan motivasi kerja pun akan menurun. "Karyawan yang menghadapi persoalan pribadi biasanya mudah terdistraksi, mengalami kelelahan mental, serta kurang menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan," (Ledy 2025).

Menurut Ledy (2025), penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa kondisi kehidupan pribadi karyawan turut memberikan kontribusi terhadap performa organisasi secara keseluruhan. Jika beban tersebut tidak ditangani atau

tidak mendapatkan dukungan, maka pencapaian target kerja akan terhambat. Melalui hasil ini, peneliti merekomendasikan agar PT Mandiri Abadi Permai lebih peka terhadap permasalahan kehidupan pribadi yang dihadapi oleh karyawan. Bentuk dukungan yang dapat diberikan antara lain seperti penyediaan layanan konseling, komunikasi terbuka antara pihak manajemen dan karyawan, serta pembentukan budaya kerja yang saling mendukung. Dengan cara ini, perusahaan dapat membantu karyawan tetap menjaga performa kerja meskipun menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadi mereka.

Keseimbangan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri abadi permai

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan performa karyawan di suatu organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa keseimbangan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Abadi Permai. Dengan kata lain, semakin seimbang kondisi kehidupan pribadi dan pekerjaan seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan keterlibatannya dalam pekerjaan sehari-hari. Keseimbangan kerja ini meliputi

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

berbagai aspek, seperti pengelolaan waktu yang baik, kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja, dukungan sosial dari lingkungan kerja, serta tersedianya waktu luang untuk pemulihan energi di luar jam kerja. Keberadaan faktor-faktor tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, harmonis, dan menyenangkan bagi karyawan. Hal ini pada akhirnya mendorong peningkatan semangat kerja, komitmen terhadap organisasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pendapat ini sejalan dengan pandangan Ledy (2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat menciptakan kenyamanan baik secara fisik maupun mental. Saat beban kerja tidak menjadi tekanan berlebihan, karyawan cenderung lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja. “Suasana kerja yang memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan berbagai aspek kehidupannya akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk terus berkontribusi secara maksimal,” (Ledy 2025).

1. Terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Mandiri Abadi Permai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin proporsional pembagian waktu dan energi antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin optimal pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menimbulkan efek negatif terhadap performa kerja, seperti menurunnya fokus, meningkatnya tekanan mental, dan munculnya kelelahan yang berdampak pada menurunnya hasil kerja.

3. Secara keseluruhan, faktor keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui meningkatnya rasa puas dalam bekerja serta komitmen terhadap perusahaan.

Saran

1. Manajemen PT Mandiri Abadi Permai disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, seperti penerapan jam kerja yang fleksibel, pemberian cuti yang sesuai kebutuhan, serta penyediaan program pendukung kesehatan jasmani dan rohani.

2. Diperlukan evaluasi rutin terhadap kebijakan-kebijakan internal yang

berkaitan dengan distribusi beban kerja, guna memastikan bahwa setiap karyawan memiliki ruang yang cukup untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan personalnya.

3. Perusahaan diharapkan membangun budaya kerja yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan, dengan menciptakan suasana kerja yang saling mendukung, terbuka dalam komunikasi, dan mengedepankan kerja sama demi terwujudnya kinerja yang terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. P., & Wulandari, R.

(2023). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ledy, R. (2024). *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.

Ledy, R. (2025). *Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Produktivitas*. Jakarta: Kencana.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021).

Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja

Rosdakarya.

Rahmawati, L., & Yusuf, H. (2024).

Hubungan antara Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Manajemen Bisnis dan Inovasi, 12(2),

102–110.

Robbins, S. P. (2022). *Organizational Behavior*. Edisi 17. Jakarta: Salemba Empat.

Siregar, D., Putri, A., & Hamzah, M. (2025). Pengaruh Ketidakseimbangan Kehidupan dan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, 8(1), 55–64.

Sutrisno, E. (2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Analisis Data Multivariat (Edisi ke-8)*. Boston: Cengage Learning.

