



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon

Imamah¹, Wiwi Hartati², Mery Sukartini³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon^{1,2,3}

*Email Korespondensi: imamah444@gmail.com

Diterima: 10-08-2025 | Disetujui: 19-08-2025 | Diterbitkan: 21-08-2025

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance and workload on employee performance at PT. Seyang Activewear Cirebon. Current developments in the workplace demonstrate significant changes in business competition, especially the issue of very high productivity, which in turn impacts employees, potentially leading to work-life pressure and a lack of work-life balance. Furthermore, an imbalance in work-life balance can lead to several impacts, such as job stress and decreased work motivation, ultimately negatively impacting employee performance. Furthermore, it can lead to an imbalanced workload with individual employee capacities, leading to fatigue and decreased employee effectiveness. All of this poses problems for PT. Seyang Activewear Cirebon. In this context, it is highly relevant to use this research as material for this study regarding the effect of work-life balance and workload on employee performance at PT. Seyang Activewear Cirebon. Hopefully, these results can be used as evaluation material for the company and as a reference for other students."

Keywords: *Work-life Balance, Workload, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Work-life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Seyang Activewear Cirebon. Perkembangan dalam dunia pekerjaan saat ini menunjukkan perubahan yang signifikan dalam persaingan di dunia bisnis apa lagi permasalahan produktivitas yang sangat tinggi dalam hal ini berpengaruh kepada karyawan berpotensi menimbulkan tekanan kerja, keseimbangan hidup pribadi dan dunia kerja kepada karyawan (Work-Life Balance). Apa lagi ketidakseimbangan kerja akan menimbulkan beberapa dampak seperti stres kerja dan menurunkan motivasi kerja, pada akhirnya akan menimbulkan hasil yang negatif kepada Kinerja Karyawan. Selain itu juga akan menimbulkan Beban Kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas antar individu karyawan munculnya kelelahan dan menurunkan efektivitas kepada karyawan dalam semua ini akan menjadi permasalahan terhadap PT.Seyang Activewear Cirebon."Dalam hal ini sangatlah relevan untuk dijadikan bahan penelitian terkait Pengaruh Work-life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Seyang Activewear Cirebon, semoga dalam hasil ini bias dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dan menjadi referensi bagi mahasiswa lainnya."

Katakunci: *Work-life Balance, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Imamah, Wiwi Hartati, & Mery Sukartini. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1112-1126.
<https://doi.org/10.63822/0kngg545>

PENDAHULUAN

Pemilihan judul ini didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, work-life balance dan beban kerja merupakan suatu isu lebih relevan dibahas dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) modern karena terbukti berpengaruh signifikan dalam dunia perkerjaan, kepuasan, serta retensi karyawan. Kedua, PT Seyang Activewear Cirebon sebagai perusahaan manufaktur dengan ritme kerja padat dan target hasil tinggi sangat tepat sebagai lokasi penelitian guna memahami bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga, secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), secara khusus poin utama hubungan work-life balance, beban kerja, dan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan suatu bahan pertimbangan manajemen PT Seyang untuk merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif dan manusiawi. Keempat, penelitian dengan fokus serupa di wilayah Cirebon, terutama di sektor manufaktur, masih terbatas sehingga penelitian ini memiliki nilai orisinalitas dan dapat memperkaya literatur lokal. Terakhir, Dalam hal ini penelitian sesuai dengan minat dan kompetensi peneliti di sub bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengkaji suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa suatu permasalahan yang dibawakan, serta memberikan rekomendasi kepada manajemen PT Seyang Activewear Cirebon dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan work-life balance sejalan dengan beban kerja yang lebih efektif. Dengan demikian, peneliti mengharapkan suatu masukan yang berguna untuk perusahaan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang tepat sasaran, menjadi pandangan bagi penelitian akademik selanjutnya, semoga membantu dalam menciptakan dunia kerja yang sehat, produktif dan kondusif dalam menjalankan tugas masing-masing karyawannya.

PT. Seyang Activewear Cirebon, suatu badan perusahaan yang berjalan di bidang produksi pakaian olahraga, sangat bergantung pada kinerja optimal karyawannya untuk memenuhi permintaan kastemer dan menjaga kualitas produk. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami suatu tantangan dalam menjaga produktifitas yang konsisten untuk mempertahankan kualitas produk.

Pendapat diatas dapat dijelaskan, *Work-life balance* merupakan keseimbangan dalam perkerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini juga *Work-life balance* memberikan suatu permasalahan yang penting seperti motivasi, produktivitas, loyalitas karyawan, serta mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup dalm perjaan dan pribadi. Berbagai penelitian menerapkan *work-life balance* yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, *work-life balance* berkaitan dengan penerapan pola hidup sehat, pembagian waktu, dan keseimbangan dunia perjaan dan keluarga. Dalam hal ini perusahaan penting untuk menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance* untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Beban kerja adalah salah satu aspek yang dapat menyebabkan tekanan terhadap individu akibat jumlah pekerjaan yang berlebihan. Situasi ini menekankan perlunya perhatian penting dari pimpinan untuk menyelesaikan tugas. Namun, setiap tugas masih sangat bergantung pada pengalaman masing-masing perkerja dalam menghadapi beban perkerjaan. Sebaliknya, tingkat stres yang sedang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Seyang Activewear Cirebon merupakan perusahaan yang bergerak di industri manufaktur pakaian renang. Dalam operasionalnya, perusahaan ini menghadapi tuntutan tujuan perusahaan untuk menjaga keseimbangan dalam dunia kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, beban kerja sangat tinggi juga

dapat memengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan fenomena ini, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. *Work-Life Balance* Karyawan
 - a. Beberapa karyawan mengalami permasalahan kesulitan dalam pembagian waktu pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - b. Adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi menimbulkan stres dan kelelahan, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas.
2. Beban Kerja yang Tidak Merata
 - a. Karyawan dengan tugas yang berat sering mengalami kelelahan fisik dan mental.
 - b. Adanya target produksi yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja dan mengurangi kualitas pekerjaan.
3. Dampak *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - a. Apakah *work-life balance* sangatlah berpengaruh terhadap dunia kinerja karyawan?
 - b. Apakah beban kerja yang sangat besar menimbulkan penurunan efektivitas dan produktivitas karyawan?
 - c. Bagaimana hubungan *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan?

Identifikasi masalah ini menjadi dasar dalam menyusun penelitian untuk memahami sejauh mana *work-life balance* dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Seyang Activewear Cirebon.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah tingkat tujuan tugas yang mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja yang benar penting untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. contoh sebuah studi menemukan bahwa *work-life balance*, beban kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dikasikan. Menurut Pitriyani & Adijaya (2024), kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka.

Ada pengukuran kinerja karyawan melalui lima indikator dibawah ini :

- 1) Kualitas dalam Berkerja
Kesempurnaan tugas kepada keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan tolak ukur dari kualitas kerja.
- 2) Kuantitas dalam Berkerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- 3) Ketepatan Waktu
Menuntaskan aktifitas dengan waktu yang tepat dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- 4) Efektifitas

Mengembangkan suatu sumber daya manusia dengan optimal dan menggunakan sumber daya organisasi yang ada (tenaga, uang, bahan-bahan baku).

5) Komitmen

Mengembangkan atau meningkatkan karyawan yang dapat menjalankan kinerja dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

(Robbins dalam Novia Ruth Silaen, 2021)

Faktor-faktor memengaruhi kinerja

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

- Personal Faktor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu.
- Leadership Factor, menentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- Team Factors, disampaikan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- System Factor, disampaikan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- Contextual Situational, disampaikan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Dampak kinerja karyawan

5 dampak dari kinerja karyawan berikut ini :

- Organisasi menjadi berkembang secara pesat.
- Organisasi merencanakan suatu target secara tepat sasaran.
- Mempertimbangkan suatu resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi.
- Dalam organisasi memiliki sikap solidaritas dan kompak dalam mencapai suatu tujuan atau target suatu organisasi.
- Perusahaan yang berjalan secara pesat dan baik akan ditakuti oleh para pesaing dalam usaha yang sejenis.

Work-Life Balance

Work-life balance merujuk pada suatu kemampuan individu dalam keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan masing-masing pekerja. Keseimbangan ini penting untuk mencegah stres dan kelelahan yang dapat mempengaruhi kinerja. *Work-Life Balance* (WLB) suatu kondisi di mana individu dapat mengelola kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaannya, sehingga tidak terjadi konflik antara keduanya. WLB mencerminkan untuk kebutuhan pribadi dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dapat mengembangkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sebagai contoh, sebuah studi menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Indikator work-life balance

Menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020) suatu pengukuran work-life balance terdapat 4 dimensi yang di gunakan, sebagai berikut :

- Keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

- Dalam pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, untuk aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
- b Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga
Memungkinkan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti merawat anak atau saudara yang sudah lanjut usia.
 - c Memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan
Membimbing karyawan untuk mencapai keseimbangan anatara kehidupan pribadi dan pekerjaan.
 - d Keterbatasan waktu untuk hobi
Perusahaan memberikan suatu kebijakan agar karyawan untuk waktu pekerjaan dan waktu untuk keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dll.
2. Faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi work-life balance.
- Dari hasil penelitian yang dituliskan Wulansari (2023) menemukan temuan penelitian faktor-faktor yang telah dijelaskan dikelompokkan menjadi tiga faktor yaitu:
- a. faktor individual
Seperti karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang work life balance dan emotional intelligence.
 - b. “Faktor organisasi”
Seperti Beban Kerja yang fleksibilitas dalam mengatur penjadwalan contoh dalam jam perkerjaa, kepemimpinan, setres kerja, sistem penghargaan, buhungan interpersonal dan dukungan sosial dalam lingkungan kerja, pemberian fasilitas, loyalitas, gaji, dan konflik kerja.
 - c. Faktor kehidupan
Bertanggung jawab dalam mengurus rumah tangga, dukungan pasangan dan orang tua, berserta kondisi ekonomi.
3. Manfaat *work-life balance*
- Manfaat *work-life balance* bagi perusahaan menurut Lazar dalam Wardani dkk., (2021: 13), antara lain:
- a. Mengurangi dalam keterlambatan saat memasuki jam kerja dan ketidak hadiran karyawan.
 - b. Meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan dan organisasi.
 - c. Meningkatkan suatu komitmen berserta loyalitas karyawan
 - d. Meningkatnya nilai karyawan dan retensi pelanggan
 - e. Berkurangnya biaya lembur dan *turn-over* karyawan.
- Sedangkan bagi karyawan, manfaat program work-life balance antara lain:
- a. Meningkatnya suatu kepuasan kerja.
 - b. Meningkatkan keamanan saat bekerja (*job security*).
 - c. Meningkatkan dan mengontrol karyawan dalam lingkungan kerja.
 - d. Berkurangnya tingkatan stress dalam pekerjaan.
 - e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Beban Kerja

Beban kerja terjadi oleh suatu jenis pekerjaan berupa suatu rata-rata kerja yang tegas. Pekerjaan yang melebihi kapasitas seseorang seperti pekerjaan yang terlalu berat atau seperti pekerjaan yang

terlalu mudah akan terjadi menghasilkan tingkatan efisiensi yang lebih rendah. Tetapi bilamana terlalu banyak jumlah karyawan maka tugas akan lebih ringan, ataupun kelebihan ini akan memakan perusahaan untuk membayar lebih banyak karyawan, ataupun sebaliknya dengan sedikitnya karyawan maka perusahaan akan menimbulkan karyawan kelalahan fisik, dan mental para pekerja.

Beberapa studi yang ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan kepada suatu kinerja karyawan. Beban kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang ditetapkan. Paramitadewi (2017) mendefinisikan Beban kerja adalah sejauh mana kemampuan setiap karyawan diperlukan untuk memenuhi tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang diharapkan setiap karyawan untuk dilakukan, waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas, serta kemampuannya dalam menilai secara subjektif tentang pekerjaan yang diberikan.

1. Indikator beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 33) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan hati-hati. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) yang berlaku kepada semua unsur di dalam perusahaan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja sesuai peraturan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan dan akan mencapai tujuan.

c. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya berbeda satu dari lainnya.

2. Faktor – Faktor Beban Kerja

Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Gibson (2009) terbagi menjadi lima yaitu,

- a. Tekanan waktu, umumnya pada saat tertentu waktu benar-benar dapat memperluas inspirasi dan menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal, tetapi faktor durasi yang mendesak bisa menimbulkan beban kuantitatif yang kebanyakan dan menyebabkan seseorang tidak fokus dan membuat kesalahan yang banyak.
- b. Waktu kerja, ukuran durasi guna menangani tugas menambah keahlian permintaan pekerjaan yang merupakan faktor yang menyebabkan tekanan di tempat kerja. Perihal ini ditandai adanya perubahan durasi diantara tugas dengan keluarga, khususnya pasangan yang sudah menikah yang saling berkarir. Rencana dasar untuk menyelesaikan pekerjaan yaitu 8 jam setiap hari selama seminggu. Ada tiga jenis rencana untuk menyelesaikan pekerjaan, untuk lebih spesifiknya: night shift, long shift dan flexible work schedule. Melalui tiga jadwal itu bisa dikatakan bahwa long shift dan night shift bisa mempengaruhi kebugaran jasmani.
- c. Ambiguitas pekerjaan dan konflik peran, dapat mempengaruhi kesan individu tentang tanggung jawabnya. Ini bisa sebagai perusahaan atau pengujian.

- d. Kebisingan, dapat menentukan kesejahteraan dan pelaksanaan pekerja selama bekerja. Pekerja dengan kondisi kerja yang sangat riuh menyebabkan pekerja merasa terganggu dengan fokus mereka dan akibatnya mengganggu menuntaskan tugas sehingga mempengaruhi kelangsungan hidup mereka di tempat kerja dan secara positif dapat membuat tanggung jawab mereka jauh lebih merepotkan. Selanjutnya,
 - e. Information overload, kelebihan informasi yang diterima oleh pekerja secara bersamaan dapat membuat tanggung jawab menjadi lebih berat. Sebagian besar inovasi dan pemanfaatan kantor kerja yang disempurnakan membutuhkan variasi tunggal dari pekerja. Semakin rumit informasi yang didapat, menuntut setiap pekerja untuk berbagai hasil dan dapat mempengaruhi siklus belajar pekerja.
 - f. Temperature extreme, suhu meningkat di dalam ruangan akan mempengaruhi kesehatan pekerja. Apalagi bila keadaan itu berjalan cukup lama serta tidak ada alat perlindungannya.
 - g. Repetitive action, banyak tugas yang memerlukan pergerakan badan yang berkali-kali misalnya pegawai yang memakai PC serta membelanjakan cukup banyak energi mereka untuk melakukan pengetikan ataupun bekerja dengan banyak gerakan yang melelahkan, dapat menyebabkan kelelahan yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan perhatian dan mungkin berisiko jika pekerja lalai bertindak. dalam keadaan krisis.
 - h. Kewajiban dan tanggung jawab, setiap jenis kewajiban dapat menjadi tanggung jawab bagi individu tertentu. Berbagai macam kewajiban memiliki berbagai kapasitas sebagai faktor penekan. Kewajiban terhadap individu membuat tekanan terkait bisnis. Kemudian lagi, semakin besar kewajiban mengenai produk, semakin rendah penanda faktor tekanan terkait bisnis.
3. Dampak Dari Beban Kerja
- Beban kerja bisa dilihat dari suatu jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam setiap tahun untuk setiap masing-masing jenis. Jika jumlah tenaga kerja sedikit sementara jumlah pekerjaan yang lebih besar, tenaga kerja akan lelah. Sebaliknya, jika jumlah petugas lebih banyak daripada jumlah pekerjaan yang dilakukan, akan ada lebih banyak waktu yang tersisa, sehingga pekerjaan tidak efektif dan efisien.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai pendekatan utama untuk mengukur pengaruh Work-Life Balance (WLB) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Seyang Activewear Cirebon. Metode ini dipilih karena mampu memberikan pengukuran yang objektif dan terstandar terhadap variabel-variabel penelitian, serta memungkinkan analisis hubungan antarvariabel melalui pengolahan data numerik. Pendekatan kuantitatif umumnya digunakan dalam pengujian hipotesis dan penilaian tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam konteks ini, fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh WLB dan beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan atau niat keluar dari perusahaan sebagai variabel dependen. Pendekatan ini dinilai tepat karena mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai besarnya pengaruh masing-

masing variabel independen terhadap variabel dependen pada kelompok karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Untuk memperoleh data, digunakan instrumen berupa kuesioner terstruktur yang disusun secara sistematis dan disebarakan langsung kepada seluruh atau sebagian karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon. Kuesioner tersebut dirancang khusus untuk menggali informasi terkait tingkat keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*), intensitas beban kerja, serta kinerja individu di lingkungan kerja. Data kuantitatif yang terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik regresi linier berganda, guna menguji kebenaran hipotesis dan mengidentifikasi pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Pitriyani dan Jaya (2024), kinerja karyawan mencerminkan seberapa benarnya karyawan memenuhi tanggung jawab kerjaan mereka.	Indikator kinerja karyawan: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen Sumber: (Robbins dalam Novia Ruth Silaen, 2021)	Likert
Work Life Balance (X1)	<i>Work-life balance</i> merujuk suatu kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi atau keluarga. Keseimbangan ini penting untuk mencegah stres dan kelelahan yang dapat mempengaruhi kinerja. <i>Work-Life Balance</i> (WLB) adalah kondisi suatu individu dapat tanggung jawab kehidupan pribadinya dan pekerjaan dengan seimbang, sehingga tidak terjadi konflik antara keduanya. Menurut Fadilla (2022)	Indikator <i>Work-Life Balance</i> : 1. Keseimbangan waktu suatu pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang 2. Bertanggung jawab kepada perusahaan dan keluarga 3. Memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan 4. Keterbatasan waktu untuk hobi Sumber: (Ardiansyah & Surjanti, 2020)	Likert
Beban Kerja (X2)	Pitriyani dan Jaya (2024) mendefinisikan beban kerja sebagai tingkat tekanan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka.	Indikator beban kerja: 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai Sumber: Koesomowidjojo (2017)	Likert

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan penting dalam penelitian kuantitatif, karena kualitas data yang dikumpulkan akan sangat memengaruhi tingkat validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon

(Imamah. Et al)

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli melalui metode pengumpulan data yang dirancang khusus untuk tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data primer terkait Work-Life Balance (WLB), beban kerja, dan kinerja karyawan di PT Seyang Activewear Cirebon, metode yang digunakan adalah:

Kuesioner: Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian. Instrumen ini dibagikan secara langsung kepada responden atau melalui media daring, sehingga memungkinkan pengumpulan data secara efisien dan terstruktur.

1) Work-Life Balance (WLB)

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara singkat dengan beberapa responden dan perwakilan manajemen. Tujuannya adalah memperoleh klarifikasi, pemahaman yang lebih mendalam, serta memastikan interpretasi jawaban kuesioner selaras dengan kondisi nyata di lapangan. Pertanyaan dalam kuesioner akan mencakup aspek keseimbangan waktu, fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, serta pemisahan antara kehidupan kerja dan pribadi.

2) Beban Kerja

Data dikumpulkan untuk mengukur persepsi karyawan terkait jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Instrumen penelitian akan memuat pertanyaan mengenai volume pekerjaan, tekanan waktu, serta tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas yang dihadapi.

3) Kinerja Karyawan

Pengukuran dilakukan untuk menilai pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan perusahaan. Kuesioner mencakup indikator kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efektivitas dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Kuesioner akan disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Seyang Activewear Cirebon yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi langsung dari responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan suatu data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder digunakan untuk mendukung dan memperkaya analisis data primer. Sumber data sekunder meliputi:

Dokumentasi Perusahaan: Data internal PT. Seyang Activewear Cirebon, seperti laporan tahunan, data kepegawaian, dan dokumen terkait lainnya yang dapat memberikan informasi tambahan mengenai kondisi perusahaan dan karyawan.

Literatur dan J vurnal Ilmiah: Penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini, terutama yang dipublikasikan antara tahun 2021-2024. Sebagai contoh, penelitian oleh Patimah et al. (2024) meneliti pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Cirebon, yang dapat memberikan wawasan tambahan dalam konteks yang serupa.

Dengan menerapkan teknik pengumpulan data yang sistematis dan memperhatikan aspek etika penelitian, diharapkan data yang diperoleh dapat menggambarkan secara akurat pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Seyang Activewear Cirebon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui kondisi variabel dependen apabila variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik-turunkan nilainya. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.684	2.684		8.078	.000
	X1	.683	.054	.548	12.545	.000
	X2	-.445	.053	-.370	-8.479	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 20 Berdasarkan tabel 4.19 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 21,684 + 0,683 + 0,445$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- Nilai koefisien regresi pada konstanta bernilai 21,684, artinya keadaan saat variabel (Y) kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel knowledge sharing (X1) dan variabel self efficacy (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien knowledge sharing sebesar 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa variabel knowledge sharing mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel knowledge sharing maka akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,683 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien self efficacy sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa variabel self efficacy mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel self efficacy maka akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,445 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Worklife balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa kehidupan pribadi dan pekerjaannya seimbang, maka semangat kerja, loyalitas, dan efisiensi dalam menjalankan tugas meningkat.

Di PT. Seyang Activewear, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki waktu untuk diri sendiri dan keluarga di luar pekerjaan akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas, serta cenderung memiliki loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi.

Penelitian oleh Minata, et al (2024) menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja.

Secara teoritis, ini sejalan dengan konsep dari *Greenhaus dan Allen (2011)* yang menyatakan bahwa WLB adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tanpa terjadi konflik peran. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan lebih mampu mempertahankan produktivitas yang konsisten karena tingkat stres berkurang dan kesejahteraan psikologis meningkat.

Studi oleh *Valery et al. (2023)* pada karyawan Telkomsel di kantor Regional Sumbagsel menemukan bahwa karyawan dengan tingkat WLB yang tinggi mengalami peningkatan motivasi intrinsik, khususnya dalam lingkungan kerja hybrid. Sementara itu, *Putri & Frianto (2023)* menunjukkan bahwa WLB berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan karena menciptakan ruang untuk pemulihan energi setelah bekerja dan memperkuat hubungan sosial.

Namun, hasil ini bertentangan dengan temuan *Pitriyani & Jaya (2024)* di industri konveksi yang menyatakan bahwa WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diduga karena pola kerja yang sudah terbiasa padat dan tidak fleksibel. Perbedaan ini menyoroti pentingnya konteks organisasi dan budaya kerja dalam menentukan efektivitas WLB. Di PT. Seyang, sistem kerja yang padat tapi belum fleksibel membuat karyawan yang memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik mampu menjaga performa, sementara yang tidak, mengalami penurunan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar beban kerja yang diterima karyawan, maka akan semakin menurunkan kinerja yang ditunjukkan. Beban kerja yang tinggi berisiko menimbulkan kelelahan, stres, bahkan burnout yang berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori beban kerja oleh **Gibson et al. (2009)** yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dapat memunculkan tekanan psikologis, stres, kelelahan mental dan fisik yang berujung pada penurunan kualitas kerja.

Kondisi di PT. Seyang Activewear mencerminkan bahwa tekanan target produksi yang tinggi, tugas yang berulang dalam waktu terbatas, serta kurangnya jeda waktu kerja menyebabkan beberapa karyawan mengalami kelelahan dan kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Rolos et.al Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.

Studi oleh **Mezaluna (2024)** juga mendukung temuan ini, di mana karyawan dengan beban kerja yang tinggi cenderung mengalami kejenuhan kerja (*burnout*), yang menyebabkan turunnya motivasi dan meningkatnya tingkat kesalahan kerja. Di PT. Seyang, hal ini dapat diamati dari data lembur tahun 2024, yang menunjukkan jam lembur tinggi di bulan Juli hingga Desember, dengan rata-rata mencapai 80–100 jam per bulan. Data ini mencerminkan beban kerja yang melampaui kapasitas normal.

Namun, tidak semua penelitian sejalan. Beberapa studi seperti yang dikemukakan oleh **Murray (2018)** menyebutkan bahwa dalam batas tertentu, beban kerja dapat meningkatkan kinerja karena memicu adrenalin dan fokus kerja, terutama pada individu dengan tingkat stres adaptif tinggi. Namun jika terus-menerus dan tidak terkelola, maka efeknya berbalik menjadi negatif. Temuan di PT. Seyang memperkuat sisi negatif dari beban kerja berlebih, karena tingkat produktivitas tahunan perusahaan hanya mencapai rata-rata 71% dari target.

Pengaruh Worklife balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel ini dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan cukup besar. Artinya, strategi peningkatan kinerja yang efektif di perusahaan perlu mempertimbangkan keseimbangan keduanya.

Di PT. Seyang Activewear, hal ini terlihat dari adanya karyawan yang meskipun memiliki waktu istirahat memadai, tetap mengalami tekanan karena beban kerja yang berat. Sebaliknya, ada pula yang terbebani karena ketidakseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi, meskipun beban kerja secara kuantitatif tidak terlalu tinggi.

Penelitian oleh Miranda Vierisa Rianti ddk (2025) Dalam melaksanakan pekerjaan dengan mampu menyeimbangkan waktu, menyeimbangkan keterlibatan dan menyeimbangkan kepuasan dalam bekerja dengan baik. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Dengan demikian, optimalisasi beban kerja dan work life balance terhadap produktivitas kerja bank jatim cabang pasuruan menjadi faktor untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian **Minata et al. (2024)** yang menemukan bahwa WLB dan beban kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh sebesar 82,80%. Hal ini juga didukung oleh studi **Patimah et al. (2024)** di KPKNL Cirebon yang menyatakan bahwa baik WLB maupun beban kerja harus diperhatikan secara bersamaan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam konteks PT. Seyang, karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi namun dibebani target kerja yang berat akan tetap mengalami kesulitan dalam mempertahankan performa. Dengan kata lain, WLB yang baik bisa menjadi sia-sia bila beban kerja tetap tinggi dan tidak disesuaikan dengan kapasitas sumber daya manusia.

KESIMPULAN

1. **Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**
Hasil analisis menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Indikator seperti kemampuan mengatur waktu, tidak membawa pekerjaan ke rumah, serta adanya

fleksibilitas jam kerja menjadi aspek penting yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Karyawan yang merasa memiliki waktu cukup untuk keluarga, istirahat, dan rekreasi memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, fokus yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, serta kepuasan kerja yang lebih stabil.

2. **Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data yang diperoleh, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak sesuai kapasitas individu menyebabkan tekanan psikologis dan fisik yang berdampak pada penurunan kinerja. Indikator seperti jumlah pekerjaan yang melebihi waktu kerja normal, tuntutan kerja yang berulang dan berat, serta tenggat waktu yang terlalu ketat membuat karyawan mengalami kelelahan, stres, bahkan burnout. Hal ini mengakibatkan kualitas kerja menurun, produktivitas melemah, serta peningkatan risiko kesalahan dalam bekerja.

3. **Secara simultan, Work-Life Balance dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kedua variabel independen (X1: Work-Life Balance dan X2: Beban Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y: Kinerja Karyawan). Dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kontribusi kedua variabel terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan hidup dan beban kerja merupakan faktor penting yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Bila Work-Life Balance dapat ditingkatkan dan Beban Kerja dapat dikelola dengan tepat, maka kinerja karyawan secara keseluruhan dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- (Robbins dalam Novia Ruth Silaen, 2024) <https://konsultasiskripsi.com/2024/08/03/indikator-kinerja-karyawan-80/>
- (Wulansari, 2023) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (n.d.). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG SURABAYA. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Gibson, I. D. (2009). Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- MEZALUNA. (n.d.).
- Minata et. Al Volume 7 Nomor 2, 2024. (n.d.).
- Murray, Julie. (2018). *Elephant calves*. Abdo Kids.
- Organisasi <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. 6(6), 3370–3397.
- Patimah, P., Bakhri, S., Maburi, M., Uin, F., Syekh, S., Cirebon, N., Perjuangan, J., Sunyaragi, P., Cirebon, K., & Barat, J. (n.d.). *WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI (KPKNL) CIREBON*.

- Pitriyani, A., & Jaya, U. A. (n.d.-b). *PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP (WORK-LIFE BALANCE) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA SENTRA KONVEKSI DI PAMIJAHAN KABUPATEN BOGOR*. www.jurnal.unmer.ac.id
- Putri, Friyanto Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). *The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance (Empirical Study at Telkomsel Regional Sumbagsel Office)* (Vol. 8, Issue 2). <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim>