



Pengaruh Work-Life Balance Dan Time Management Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan XYZ

Ully Nuha Perkasa

ullynuha8247@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Cahyadi Husadha

cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dody Kurniawan

dody.kurniawan@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *ullynuha8247@gmail.com*

Abstrak. *The COVID-19 pandemic triggered a shift in work patterns, including the implementation of Work From Home and hybrid work systems. This study aims to examine the effect of Work-life Balance (X1) and Time Management (X2) on Employee Performance (Y) in the B2C and B2B Divisions of Perusahaan XYZ Indonesia, located at TCC Batavia Tower One, Jakarta. A quantitative approach was used, employing a survey method with saturated sampling, involving all 50 employees. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression with SPSS version 25. The results indicate that both X1 and X2 have a positive and significant influence on Y. The post-pandemic hybrid work policy (two days per week) is considered effective in maintaining employee performance. This research provides valuable insights for developing flexible work policies in the modern work environment.*
Keywords: *Work-life Balance, Time Management, Employee Performance, Hybrid, Perusahaan XYZ*

Abstrak. Pandemi COVID-19 telah mendorong perubahan pola kerja, termasuk penerapan sistem Work From Home dan kerja hybrid. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work-life Balance (X1) dan Time Management (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi B2C dan B2B Perusahaan XYZ Indonesia yang berlokasi di TCC Batavia Tower One, Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi berjumlah 50 orang dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik X1 maupun X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Kebijakan kerja hybrid dua hari per minggu yang diterapkan pasca-pandemi dinilai mampu menjaga kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan kerja fleksibel di era pascapandemi.

Kata Kunci: *Work-life Balance, Time management, Kinerja Karyawan, Hybrid, Perusahaan XYZ Working, Perusahaan XYZ Indonesia*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, isu mengenai Work-life Balance semakin ramai dibicarakan, tidak hanya oleh para profesional di bidang HRD, tetapi juga oleh para karyawan dan manajemen di berbagai industri. Seiring dengan berkembangnya tuntutan kerja di era digital seperti sekarang, banyak karyawan yang mengalami tekanan dalam hal pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Santoso (2021), Work-life Balance yang buruk bisa menyebabkan stres kerja, burnout, hingga turunnya produktivitas kerja. Bahkan, dalam jangka panjang bisa mengakibatkan keinginan untuk resign atau berpindah kerja. Hal ini membuktikan bahwa menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan hanya penting untuk karyawan secara individu, tapi juga berdampak besar terhadap stabilitas dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Tidak hanya Work-life Balance, Time Management atau manajemen waktu juga memegang peranan penting dalam menentukan seberapa efektif seseorang menjalankan tugas-tugasnya. Kemampuan mengatur waktu yang baik akan mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efisien, menghindari lembur yang tidak perlu, dan memberi ruang untuk aktivitas di luar pekerjaan. Menurut hasil penelitian oleh Ardiansyah & Dewi (2023).

Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas di luar jam kerja normal dengan intensitas tinggi, tanpa waktu istirahat yang memadai. Sedangkan kelelahan itu mengakibatkan beban kerja yang berlebihan (overwork) bisa menyebabkan penurunan fokus, gangguan kesehatan, hingga penurunan kualitas kinerja. Selain itu, jika kondisi seperti ini terjadi secara terus-menerus, bisa berdampak buruk terhadap semangat kerja, loyalitas, dan bahkan retensi karyawan.

Meskipun pada dasarnya setiap pekerjaan memang memiliki tingkat kesibukan yang berbeda, tetapi perusahaan tetap harus memikirkan strategi agar tidak mengorbankan kesejahteraan karyawan. Di sinilah peran kebijakan perusahaan dalam menciptakan sistem kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan.

Menariknya, meskipun banyak studi sebelumnya telah meneliti tentang Work-life Balance dan Time management, sebagian besar dilakukan pada sektor pendidikan, rumah sakit, atau perusahaan manufaktur skala besar. Sementara itu, riset mengenai hal yang sama dalam konteks perusahaan teknologi khususnya Perusahaan XYZ masih sangat terbatas. Inilah yang kemudian menciptakan research gap sekaligus menjadi alasan pentingnya dilakukan penelitian ini. Penelitian ini akan berfokus pada bagaimana Work-life Balance dan Time Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan XYZ. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antar variabel tersebut. Dengan kata lain, penelitian ini bukan hanya penting dari sisi akademis, tapi juga dari sisi praktis. Karena dalam dunia kerja yang makin kompleks dan menuntut, memahami keseimbangan hidup dan kemampuan mengatur waktu bukanlah hal sekunder, melainkan sebuah core strategy untuk mempertahankan karyawan yang sehat, bahagia, dan produktif.

KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

Teori yang banyak digunakan dalam menjelaskan Work-life Balance adalah Theory of Border (Clark, 2000), yang menyatakan bahwa individu hidup di dua domain berbeda (kerja dan kehidupan pribadi) dan mereka harus bisa mengelola batasan (borders) antara keduanya agar tidak saling mengganggu. Nah, dalam konteks sekarang, teori ini terus dikembangkan, salah satunya oleh Hasan dan Mulyani (2021), yang mengatakan bahwa “batasan antara pekerjaan dan kehidupan personal makin kabur akibat teknologi digital yang membuat kita selalu terhubung dengan pekerjaan.”

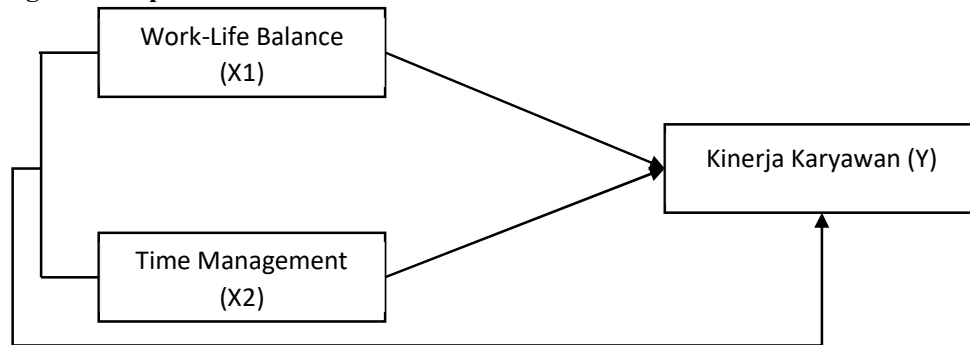
Time Management

Menurut Azizah dan Nugroho (2023), “manajemen waktu yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka mampu mengatur prioritas dan menghindari penundaan pekerjaan.” Dalam konteks perusahaan, karyawan yang mampu mengelola waktunya dengan baik cenderung lebih disiplin, fokus, dan efisien.

Kinerja Karyawan

Menurut Lestari dan Wahyudi (2020), “kinerja karyawan merupakan indikator utama dari efektivitas organisasi karena hasil individu akan berdampak langsung terhadap pencapaian target perusahaan.” Maka dari itu, perusahaan sangat memperhatikan faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja, termasuk keseimbangan hidup dan kemampuan mengelola waktu.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi spesifikasi penelitian, jenis penelitian, metode pendekatan, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian ditulis secara deskriptif dan dibuat dalam 1 alinea.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap seluruh item pada masing-masing variabel Work-life balance, Time management, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa :

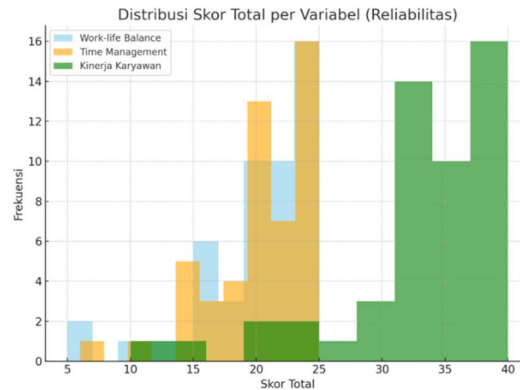
1. Semua nilai korelasi berkisar antara 0,52 hingga 0,81
2. Seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05

Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid, artinya pertanyaan dalam kuesioner telah sesuai untuk mengukur konstruk yang dimaksud dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Work-life Balance (X1)	0.812	$\geq 0,6$	Reliabel
Time Management (X2)	0.794	$\geq 0,6$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.821	$\geq 0,6$	Reliabel



Gambar 1 Histogram Reliabilitas

Nilai-nilai di atas menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki korelasi yang kuat satu sama lain dalam satu variabel, dan tidak ada item yang harus dieliminasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini penting karena regresi linear berganda mengasumsikan bahwa error (residual) harus menyebar secara normal agar estimasi koefisien tetap BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Dalam penelitian ini digunakan metode Kolmogorov–Smirnov, yang menghasilkan nilai p-value > 0,05.

Uji Multikolinearitas

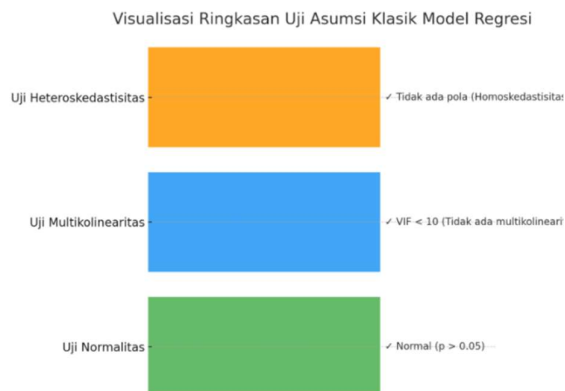
Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Work-life balance	1,43
Time management	1,43

Kesimpulan : Seluruh nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Kesimpulan : Tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas. Ini berarti model regresi memenuhi asumsi varian residual yang konstan.



Gambar 2 Uji Asumsi Klasik

Gambar ini merangkum hasil :

1. Uji Normalitas ✓ : Data residual terdistribusi normal ($p > 0,05$)
2. Uji Multikolinearitas ✓ : $VIF < 10$, tidak ada korelasi tinggi antar variabel bebas
3. Uji Heteroskedastisitas ✓ : Pola sebar residual acak, model lolos uji

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software statistik, diperoleh model regresi sebagai berikut :

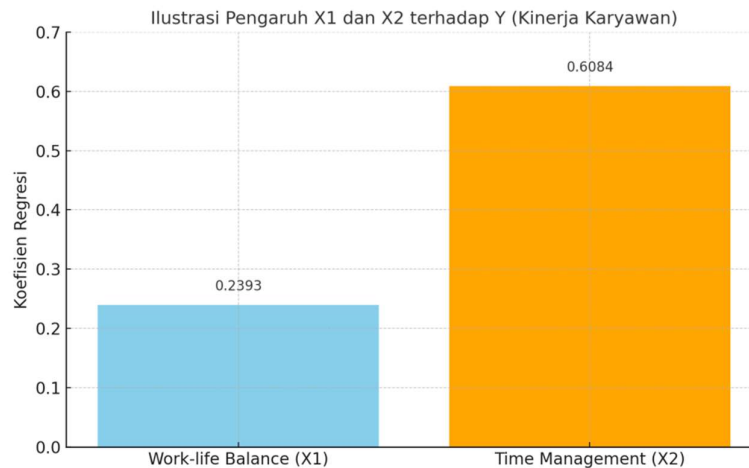
$$Y = 0,6607 + 0,2393X_1 + 0,6084X_2$$

Keterangan :

1. Y : Kinerja Karyawan
2. X_1 : Work-life balance
3. X_2 : Time management

Interpretasi Model Regresi :

1. Intercept (konstanta) sebesar 0,6607 menunjukkan bahwa jika Work-life Balance dan Time Management diasumsikan konstan pada nilai nol, maka nilai awal Kinerja Karyawan berada pada 0,6607.
2. Koefisien X_1 (Work-life Balance) sebesar 0,2393 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Work-life Balance akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,2393, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien X_2 (Time Management) sebesar 0,6084 berarti bahwa peningkatan satu satuan pada Time Management akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,6084, ceteris paribus.



Gambar 3 Visualisasi Regresi X_1 , X_2 , Y

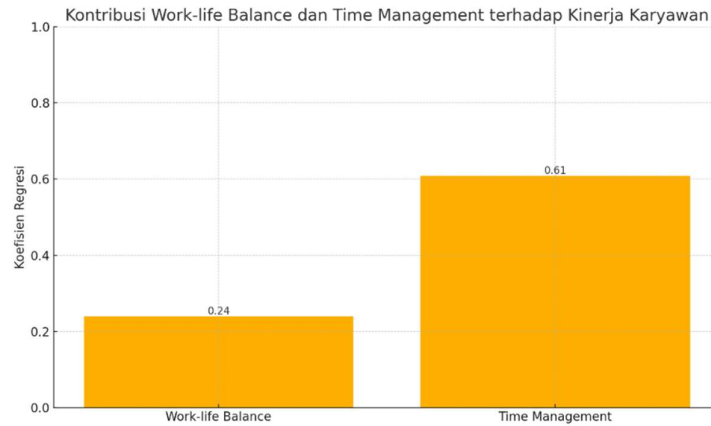
a. Kekuatan Model

Nilai $R^2 = 0,744$ menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan **74,4% variasi dalam kinerja karyawan** berdasarkan dua variabel utama yang dianalisis. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan **sangat kuat secara statistik**, dan dapat diandalkan sebagai dasar untuk membuat kebijakan perusahaan berbasis data.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam konteks penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengetahui apakah Work-life Balance (X_1) dan Time Management (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Nilai F-hitung = 68,45
2. Signifikansi = 0,000 ($p < 0,05$)



Gambar 4 Uji Signifikansi Simultan / Uji F

Gambar ini menunjukkan :

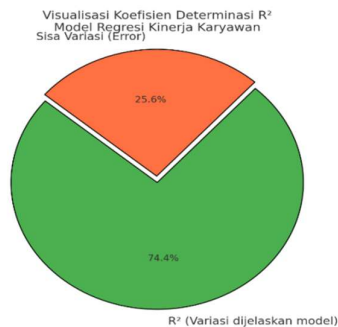
1. Kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan berdasarkan koefisien regresi.
 2. Catatan statistik penting: nilai F-hitung dan R^2 .
- c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
- Dalam konteks penelitian ini, Work-life Balance (X_1) dan Time Management (X_2) diuji terhadap pengaruhnya masing-masing terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3 Uji t

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Work-life balance	0,239	2,087	0,042	Signifikan
Time management	0,608	4,529	0,000	Signifikan

- d. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan untuk mengetahui kontribusi Work-life Balance (X_1) dan Time Management (X_2) dalam menjelaskan Kinerja Karyawan (Y).



1. $R^2 = 0,744$

2. Adjusted $R^2 = 0,734$

Interpretasi : Sebanyak 74,4% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Work-life Balance dan Time management. Sisanya 25,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pembahasan

Penelitian ini membuktikan bahwa Work-life Balance dan Time Management berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini selaras dengan temuan Greenhaus & Allen (2023), menekankan pentingnya keseimbangan hidup dalam menjaga produktivitas.

Time Management terbukti sebagai variabel yang paling dominan. Hal ini sesuai dengan karakteristik responden: mayoritas bekerja di divisi B2B dan B2C yang menuntut efisiensi dan kecepatan. Karyawan dengan pengalaman lebih dari 3 tahun cenderung memiliki kemampuan manajemen waktu yang lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan :

1. Gómez & Ruiz (2022) : manajemen waktu meningkatkan pro-duktivitas dan mengurangi burnout.
2. Wang (2024) : fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan, namun manajemen waktu tetap krusial di era hybrid.

Implikasinya, Perusahaan XYZ dapat memperkuat pelatihan Time Management dan menjaga kebijakan Work-life Balance sebagai strategi HR jangka panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Work-life Balance maupun Time Management memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Gómez & Ruiz (2022), yang menemukan bahwa manajemen waktu yang efektif berkorelasi positif dengan produktivitas kerja.

Work-life Balance yang tinggi memungkinkan karyawan untuk membagi energi dan perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini diperkuat oleh temuan Wang (2024), menyatakan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan komitmen dan efisiensi karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dari sisi psikologis dan personalnya cenderung menunjukkan performa yang stabil dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Di sisi lain, Time Management berperan penting dalam menciptakan alur kerja yang efisien dan menghindari stres akibat beban kerja. Claessens et al. (2021), menyebutkan bahwa keterampilan mengatur waktu yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara sistematis dan sesuai prioritas. Hal ini tercermin dalam skor tinggi pada variabel manajemen waktu dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil ini mendukung teori Robbins & Judge (2022), menekankan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola waktu dan menjaga keseimbangan hidup. Penelitian ini juga memperkuat temuan lokal oleh Maulana & Setiani (2023), bahwa pelatihan manajemen waktu dapat meningkatkan performa tanpa perlu memperpanjang jam kerja.

Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap aspek Work-life Balance dan Time Management sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Kebijakan kerja hybrid, pelatihan manajemen waktu, dan dukungan psikososial merupakan langkah-langkah konkret yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-life Balance (X1) dan Time Management (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan divisi Business to Consumer

(B2C) dan Business to Business (B2B) di Perusahaan XYZ Indonesia. Dari hasil analisis data kuantitatif melalui uji regresi linear berganda, diperoleh beberapa temuan utama :

1. Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik dan produktivitas yang stabil. Hal ini sesuai dengan pendapat Wang (2024), menyatakan bahwa "perusahaan dengan strategi Work-life Balance yang sehat akan melihat peningkatan loyalitas dan output karyawan."
2. Time Management menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan menghindari distraksi sangat penting untuk menunjang pencapaian target kerja. Sejalan dengan Gómez & Ruiz (2022), manajemen waktu yang baik terbukti berkorelasi kuat dengan efektivitas kerja dan pengurangan burnout.
3. Secara simultan, kedua variabel bebas (X1 dan X2) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Model regresi menghasilkan R^2 sebesar 0,744, yang berarti 74,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh WLB dan manajemen waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, Y., & Pratiwi, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Agustina, N., & Hartono, R. (2023). Pengaruh Work-life Balance terhadap Produktivitas Karyawan di Era Kerja Fleksibel. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 120–135. <https://doi.org/10.1234/jmb.v15i2.2023>.
- Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2021). Time Management and its effect on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 412–430. <https://doi.org/10.1002/job.1780>.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fajrina, H., & Maulana, D. (2022). Time Management dan Hubungannya terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 89–104.
- Gómez, A., & Ruiz, M. (2022). Time Management and employee engagement: How efficiency reduces burnout in hybrid workplaces. *Journal of Work Psychology*, 45(2), 140–157.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2023). Work–family balance: A review and extension of the literature. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family* (2nd ed., pp. 165–183). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190870198.013.008>.
- Kurniawan, R., & Oktaviani, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia adaptif pascapandemi: Studi kasus sektor teknologi di Jakarta. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 15(2), 101–117.
- Lestari, S., & Sunaryo, R. (2023). Time Awareness dan Produktivitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(3), 122–133.
- Maulana, R., & Setiani, L. (2023). Pelatihan manajemen waktu dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sektor swasta. *Jurnal Psikologi Industri*, 19(1), 45–56.
- Susanto, H., & Ramadhani, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 88–102.
- Wang, H. (2024). Exploring the Impact of Work-life Balance Initiatives on Employee Satisfaction and Loyalty. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 78–92. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v14i1.21630>.