Volume 12 Issue 1 (2027) Pages 636 - 650
Jurnal Mirai Management
ISSN : 2597-4084 (Online)

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Perceived Organizational Support sebagai Moderasi pada PT Besmindo Materi Sewatama

Izzaura Sarita.[1], Dewita Suryati Ningsih.[2], Dian Puspita Novrianti.[3]
[1,2,3] Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan serta menguji peran *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi pada karyawan *back-office* PT Besmindo Materi Sewatama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner skala Likert 1–5 kepada 126 responden yang ditentukan dengan sampel jenuh. Data dianalisis dengan regresi linear sederhana dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,572; signifikansi 0,000). Variabel interaksi *work life balance* dan *perceived organizational support* juga signifikan (koefisien 0,051; signifikansi 0,047). Nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,372 menunjukkan bahwa model menjelaskan 37,2% variasi kinerja karyawan. Perusahaan disarankan menerapkan jam kerja yang lebih fleksibel dan memperkuat dukungan atasan.

Kata Kunci: *work life balance; kinerja karyawan; perceived organizational support; moderated regression analysis*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee performance and to examine the role of perceived organizational support as a moderating variable among back-office employees at PT Besmindo Materi Sewatama. The study employed a quantitative approach using a survey technique involving a 1–5 Likert-scale questionnaire administered to 126 respondents selected through a saturated sample. The data were analyzed using simple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) with SPSS. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance (coefficient 0.572; significance 0.000). The interaction between work-life balance and perceived organizational support was also significant (coefficient 0.051; significance 0.047). The adjusted R^2 value of 0.372 indicates that the model explains 37.2% of the variation in employee performance. The company is advised to implement more flexible working hours and strengthen support from supervisors.

Keywords: work life balance; employee performance; perceived organizational support; moderated regression analysis.

Copyright (c) 2026 Dian Puspita Novrianti.

Corresponding author :
Email Address : dian.puspita@lecturer.unri.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen paling esensial dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas dan perilaku karyawannya. Kinerja karyawan dipahami sebagai tingkat keberhasilan seseorang

menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas pekerjaan (Silaen et al., 2021). (Maulina et al., 2026) memandang kinerja karyawan sebagai efektivitas dalam mencapai target organisasi yang tercermin pada produktivitas dan kualitas pekerjaan. kinerja berfungsi sebagai kesesuaian antara pencapaian karyawan dan tujuan organisasi, sehingga pemantauan kinerja secara berkala menjadi kebutuhan setiap perusahaan agar penurunan kinerja dapat dideteksi sejak dini (Budiyanto & Mochklas, 2020).

PT Besmindo Materi Sewatama adalah perusahaan jasa penunjang minyak dan gas bumi yang berdiri sejak 1998 dan berlokasi di Duri, Riau. Perusahaan menilai kinerja karyawan dengan lima tingkat grade, mulai dari A (4,1–5,0) hingga E (0,0–1,0). Data penilaian karyawan *back-office* periode 2021–2025 menunjukkan dinamika yang perlu diperhatikan. Karyawan dengan grade D dan E berjumlah 17 orang pada 2021, tidak ada lagi pada 2023 dan 2024, tetapi muncul kembali sebanyak 7 orang (5 orang grade D dan 2 orang grade E) pada 2025 ketika jumlah karyawan mencapai 126 orang. Pra-survei terhadap 15 karyawan juga memperlihatkan bahwa kemampuan mencapai kinerja sesuai standar perusahaan dan kemampuan mengidentifikasi masalah hanya dinilai baik oleh 67% responden, lebih rendah daripada indikator kinerja lainnya.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja adalah *work life balance*, yaitu kemampuan seseorang mengatur tugas pekerjaan sekaligus minat dan kegiatan pribadi seperti keluarga, hobi, kesehatan, dan menikmati waktu bersama teman-teman (Ibrahim, 2024). Observasi di lapangan menunjukkan bahwa karyawan *back-office* masih sering bekerja lembur, menjalani sistem *shift*, dan sebagian besar tinggal terpisah dari keluarga. Hasil pra-survei memperkuat gambaran tersebut: 40% responden merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk hobi dan 33% merasa tidak memiliki waktu yang cukup bersama keluarga setelah bekerja. Kondisi ini berpotensi memengaruhi konsistensi kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan belum menghasilkan temuan yang seragam. (Maharani & Saputro, 2023) (Firdaus, 2025), serta (Safinska et al., 2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan. Sebaliknya, (Wambui et al., 2017) melaporkan pengaruh negatif yang signifikan, sedangkan (Ardiansyah & Surjanti, 2020) tidak menemukan hubungan antara kedua variabel. Ketidakkonsistenan ini membuka ruang bagi variabel lain yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Variabel yang dipandang relevan adalah *perceived organizational support* (POS), yakni keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Li et al., 2025). PT Besmindo Materi Sewatama memberikan bonus tunai, cenderamata, dan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, dan pra-survei menunjukkan bahwa 80%–93% karyawan merasakan dukungan organisasi. Meskipun demikian, bukti empiris tentang pengaruh POS terhadap kinerja juga beragam, yaitu positif dan signifikan pada penelitian (Ratnasari et al., 2022), tetapi tidak signifikan pada penelitian (Diana & Frianto, 2021) serta (Fitriani et al., 2022). (Faris et al., 2024) menemukan bahwa POS memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga POS layak diuji sebagai variabel moderasi.

Kajian teoretik mengenai ketiga variabel perlu dirangkum untuk menegaskan arah penelitian. Kinerja karyawan tidak hanya mengacu pada hasil kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja dijalankan untuk mencapai tujuan organisasi (Amri et al., 2024). (Silaen et al., 2021)menyebutkan bahwa karyawan dikatakan berkinerja baik apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai harapan dari segi kualitas dan kuantitas. Dengan demikian, kinerja merupakan indikator keberhasilan organisasi yang bergantung pada kontribusi produktif setiap karyawan, baik secara individu maupun dalam kerja tim (Budiyanto & Mochklas, 2020)

Pada sisi *work life balance*, (Saputra & Masdupi, 2025) menegaskan bahwa seseorang dikatakan seimbang apabila mampu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya. Ketika pekerjaan dijalankan terus-menerus tanpa jeda, energi dan motivasi menurun sehingga produktivitas ikut menurun dan jam kerja justru semakin panjang. Sebaliknya, keseimbangan yang baik membawa manfaat berupa peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Pada sisi POS, (Li et al., 2025) menekankan bahwa karyawan yang meyakini perusahaan menghargai kerja keras dan peduli terhadap kesehatan serta kebahagiaannya cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, dukungan organisasi yang dirasakan tidak memadai menurunkan antusiasme karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Secara teoretis, penelitian ini bertumpu pada tiga teori. *Goal setting theory* menjelaskan bahwa perilaku seseorang diarahkan oleh tujuan yang ingin dicapai (Menguc et al., 2024), sehingga tujuan kerja yang jelas meningkatkan motivasi, fokus, dan komitmen. *Work-family border theory* menjelaskan bahwa individu mengelola dan menegosiasikan batas antara domain pekerjaan dan keluarga untuk mencapai keseimbangan (Ryu, 2024). *Social exchange theory* menjelaskan bahwa hubungan terbentuk dan bertahan ketika dinilai saling menguntungkan (Umar, 2017), sehingga dukungan organisasi diharapkan dibalas karyawan dengan kinerja yang lebih baik. Kerangka penelitian ini mengacu pada (Amri et al., 2024), (Safinska et al., 2024), dan (Faris et al., 2024) dengan dua hipotesis yang digambarkan pada Gambar 1: (H1) *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (H2) *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan POS sebagai variabel moderasi.

Pengembangan hipotesis pertama didasarkan pada argumen bahwa karyawan yang mampu mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi akan lebih mudah mengurangi stres kerja dan menghindari kelelahan emosional, sehingga mampu tetap fokus pada tugas dan menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif dan berkualitas. Argumen ini didukung oleh temuan (Safinska et al., 2024), (Iman et al., 2025), serta(Marsuki & Nurwana, 2025) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan hipotesis kedua didasarkan pada norma timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Karyawan dengan *work life balance* yang sehat akan lebih mampu memenuhi tuntutan pribadi dan profesionalnya, dan hubungan tersebut menjadi lebih kuat ketika organisasi memberikan dukungan nyata, misalnya melalui jadwal kerja yang fleksibel, program bantuan keluarga, atau pengakuan atas kontribusi karyawan. (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019) serta (Tampati et al., 2024) menemukan keterkaitan positif antara POS dan *work life balance*, yang menguatkan dugaan peran moderasi POS.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dan menganalisis peran POS sebagai variabel moderasi pada karyawan *back-office* PT Besmindo Materi Sewatama. Hasilnya diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam merumuskan kebijakan jam kerja dan dukungan organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Penelitian dilaksanakan di PT Besmindo Materi Sewatama, Duri, Riau, mulai September 2026 hingga data yang diperlukan lengkap. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *back-office* perusahaan pada tahun 2025 yang berjumlah 126 orang (Sugiyono, 2023). Teknik penarikan sampel adalah *non-probability sampling* dengan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dan diperoleh 126 responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dilengkapi wawancara tidak terstruktur dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder berupa laporan penilaian kinerja dan data promosi perusahaan (Sahir, 2022). Jawaban responden diukur dengan skala Likert 1–5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Interval kategori rata-rata skor dihitung sebesar 0,8 sehingga rentang 4,21–5,00 dikategorikan sangat setuju, 3,41–4,20 setuju (tinggi), 2,61–3,40 cukup setuju (cukup baik), 1,81–2,60 tidak setuju, dan 1,00–1,80 sangat tidak setuju (Widodo et al., 2023).

Kinerja karyawan (Y) diukur dengan sepuluh indikator yang digunakan perusahaan, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan (K3L), absensi, komunikasi, efisiensi umum, produktivitas dan mutu, pengetahuan kerja dan keterampilan, pemecahan masalah, rasa tanggung jawab, pelayanan jasa, dan keahlian jalur kerja, dengan definisi mengacu pada (Silaen et al., 2021). Definisi operasional dan indikator seluruh variabel disajikan pada Tabel 1. *Work life balance* (X) diukur dengan enam pernyataan yang mewakili keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Saputra & Masdupi, 2025). POS (Z) diukur dengan empat pernyataan yang mewakili keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi, dan kondisi kerja(Narwastu et al., 2023).

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja mengacu pada seorang karyawan yang memenuhi kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannyadan berhasil baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Silaen dkk., 2021)	K3L; absensi; komunikasi; efisiensi umum; produktivitas dan mutu; pengetahuan kerja dan *skill*; pemecahan masalah; rasa tanggung jawab; pelayanan jasa; keahlian jalur kerja	Ordinal
Work life balance (X)	Kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan minat dan aktivitas di luar pekerjaan seperti keluarga, hobi, kesehatan, dan kehidupan sosial (Ibrahim, 2024)	Keseimbangan waktu; keseimbangan keterlibatan; keseimbangan kepuasan (Saputra dan Masdupi, 2025)	Ordinal
Perceived organizational support (Z)	Keadaan dimana pekerja merasa bahwa pemberi kerja mengapresiasi kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Li dkk., 2025)	*Fairness; supervisor support, organizational rewards, job conditions* (Narwastu dkk., 2023)	Ordinal

Sumber: Diolah dari Silaen dkk. (2021), Ibrahim (2024), Saputra dan Masdupi (2025), Li dkk. (2025), dan Narwastu dkk. (2023)

Kuesioner terdiri atas identitas responden (jenis kelamin, usia, dan masa kerja) dan 20 pernyataan tertutup yang terbagi atas 6 pernyataan *work life balance* (X1–X6), 10 pernyataan kinerja karyawan (Y1–Y10), dan 4 pernyataan POS (Z1–Z4). Skor tiap variabel diperoleh dengan menjumlahkan jawaban seluruh butir. Kriteria keputusan uji validitas adalah r hitung lebih besar daripada r tabel, sedangkan kriteria uji reliabilitas adalah nilai *Cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,60 (Sugiyono, 2023). Pada uji asumsi klasik, residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov lebih besar daripada 0,05, bebas multikolinearitas apabila *tolerance* lebih besar daripada 0,10 dan VIF kurang dari

10, serta bebas heteroskedastisitas apabila titik-titik residual menyebar acak tanpa pola yang jelas(Iba & Wardhana, 2024).

Analisis data dilakukan dengan SPSS. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji validitas berdasarkan *corrected item–total correlation* dengan r tabel 0,1750 pada taraf signifikansi 5%, dan uji reliabilitas dengan batas *Cronbach's alpha* 0,60. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas dengan Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* residual (Iba & Wardhana, 2024). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja diuji dengan regresi linear sederhana pada Persamaan (1), sedangkan peran moderasi POS diuji dengan *Moderated Regression Analysis* pada Persamaan (2) (Rahadi, 2021).

$$Y = \alpha + bX + e \quad (1)$$

$$Y = \alpha + b_1X + b_2Z + b_3XZ + e \quad (2)$$

dengan Y adalah kinerja karyawan, X adalah *work life balance*, Z adalah *perceived organizational support*, XZ adalah variabel interaksi, α adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah galat. Moderasi dinyatakan signifikan apabila koefisien interaksi (b3) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Arah moderasi ditentukan dengan membandingkan koefisien determinasi (R^2) model moderasi dengan R^2 model regresi sederhana; apabila R^2 model moderasi lebih besar atau sama dengan R^2 model sederhana, POS memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja (Rahadi, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F, uji t, dan koefisien determinasi pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden berjumlah 126 karyawan *back-office* dengan karakteristik pada Tabel 2. Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan lebih banyak (84 orang; 66,7%) daripada laki-laki (42 orang; 33,3%). Berdasarkan usia, 60,3% responden berusia 21–30 tahun dan 30,2% berusia 31–40 tahun. Berdasarkan masa kerja, kelompok terbesar bekerja 1–5 tahun (38,1%), diikuti 6–10 tahun (27,8%) dan kurang dari satu tahun (17,5%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi karyawan perempuan usia produktif dengan masa kerja yang relatif singkat, yaitu tahap ketika persepsi terhadap dukungan organisasi mulai terbentuk.

Tabel 2. Karakteristik Responden (n = 126)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	42	33,3%
	Perempuan	84	66,7%
Usia	21–30 tahun	76	60,3%
	31–40 tahun	38	30,2%
	41–50 tahun	8	6,3%
	> 50 tahun	4	3,2%
Masa kerja	< 1 tahun	22	17,5%
	1–5 tahun	48	38,9%
	6–10 tahun	35	27%
	11–15 tahun	15	11,9%
	16–20 tahun	4	3,2%
	> 20 tahun	2	1,6%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Dominasi responden perempuan menjadikan topik *work life balance* semakin relevan karena sebagian besar responden memiliki peran ganda dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga. Menurut *work-family border theory*, kemampuan mengelola batas kedua domain tersebut menentukan seberapa baik keseimbangan dapat dicapai (Ryu, 2024). Rentang usia 21–40 tahun yang mendominasi responden merupakan usia produktif ketika karyawan menghadapi banyak target dan pilihan karier. Berdasarkan *goal setting theory*, karyawan yang memahami tujuan yang ingin dicapai akan lebih mampu memenuhi tingkat kinerja yang diharapkan (Menguc et al., 2024). Masa kerja yang sebagian besar kurang dari lima tahun menunjukkan bahwa karyawan masih membentuk persepsi tentang dukungan organisasi, yang sesuai dengan *social exchange theory* karena hubungan karyawan dan organisasi dibangun melalui timbal balik (Umar, 2017).

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Ringkasan tanggapan responden terhadap ketiga variabel disajikan pada Tabel 3. Kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, *work life balance* pada kategori cukup baik, dan POS pada kategori tinggi.

Tabel 3. Ringkasan Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel	Butir	Rata-rata	Kategori
Work life balance (X)	6	3,39	Cukup baik
Kinerja karyawan (Y)	10	3,96	Tinggi
Perceived organizational support (Z)	4	3,41	Tinggi

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Butir dengan skor tertinggi dan terendah pada setiap variabel ditunjukkan pada Tabel 4. Pada kinerja karyawan, karyawan sangat memahami prosedur dan pedoman kerja, tetapi kepatuhan terhadap standar keselamatan dan ketepatan waktu hadir perlu ditingkatkan. Pada *work life balance*, karyawan merasa puas terhadap pencapaiannya, tetapi masih kekurangan waktu untuk keluarga dan hobi, yang sejalan dengan temuan pra-survei dan kondisi lembur serta sistem *shift*. Pada POS, penghargaan dan kondisi kerja dinilai baik, sedangkan keadilan penerapan kebijakan dan dukungan atasan masih perlu diperkuat agar dukungan organisasi benar-benar dirasakan secara merata.

Tabel 4. Butir dengan Skor Rata-rata Tertinggi dan Terendah

Variabel	Skor tertinggi	Skor terendah
Kinerja karyawan	Karyawan memahami dan menerapkan prosedur alur kerja dengan baik (4,34); karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan (4,32)	Kepatuhan pada standar K3L (3,66); ketepatan waktu hadir (3,69)
Work life balance	Saya merasa puas atas pencapaian yang telah saya raih dalam kehidupan pribadi (3,98); saya merasa puas dengan pencapaian yang telah saya raih di tempat kerja (3,75)	Waktu bersama keluarga (2,89); waktu untuk hobi (2,73)
Perceived organizational support	Kondisi kerja di organisasi memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan saya (3,74); penghargaan yang diberikan organisasi memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan saya (3,70)	Keadilan kebijakan (3,13); dukungan atasan (3,00)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

C. Hasil Uji Instrumen

Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung (0,291–0,878) lebih besar daripada r tabel 0,1750 (Tabel 5), dan seluruh variabel reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* melebihi 0,60 (Tabel 6). Butir dengan korelasi terendah adalah Y7 (0,291), yang tetap berada di atas r tabel sehingga dipertahankan. Nilai *Cronbach's alpha* kinerja karyawan (0,646)

merupakan yang terendah di antara ketiga variabel, tetapi masih di atas batas 0,60, sehingga instrumen dinilai cukup konsisten untuk mengukur ketiga variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keputusan
Work life balance (X)	X1	0,759	0,1750	Valid
	X2	0,780	0,1750	Valid
	X3	0,750	0,1750	Valid
	X4	0,734	0,1750	Valid
	X5	0,460	0,1750	Valid
	X6	0,450	0,1750	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,611	0,1750	Valid
	Y2	0,530	0,1750	Valid
	Y3	0,559	0,1750	Valid
	Y4	0,505	0,1750	Valid
	Y5	0,483	0,1750	Valid
	Y6	0,552	0,1750	Valid
	Y7	0,291	0,1750	Valid
	Y8	0,407	0,1750	Valid
	Y9	0,458	0,1750	Valid
	Y10	0,477	0,1750	Valid
Perceived organizational support (Z)	Z1	0,840	0,1750	Valid
	Z2	0,878	0,1750	Valid
	Z3	0,784	0,1750	Valid
	Z4	0,696	0,1750	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai kritis	Keputusan
Work life balance (X)	0,742	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,646	0,60	Reliabel
Perceived organizational support (Z)	0,798	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi menghasilkan estimasi yang tidak bias dan layak diinterpretasikan. Pengujian meliputi normalitas residual, multikolinearitas antarvariabel bebas, dan heteroskedastisitas, dengan hasil sebagai berikut.

Uji normalitas

Uji Kolmogorov–Smirnov pada residual tidak terstandarisasi menghasilkan nilai signifikansi 0,082. Nilai ini lebih besar daripada 0,05 sehingga residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Nilai *tolerance* kedua variabel bebas sebesar 0,486 (lebih besar daripada 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,057 (lebih kecil daripada 10), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan diagram pencar (*scatterplot*) antara nilai prediksi terstandarisasi dan residual terstudentisasi. Titik-titik tersebar acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model tidak mengalami heteroskedastisitas dan asumsi klasik terpenuhi.

D. Hasil Regresi Linear Sederhana

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan diuji dengan regresi linear sederhana (Tabel 7). Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 27,739 + 0,572X. Koefisien regresi bernilai positif, artinya setiap kenaikan satu poin skor *work life balance* diikuti kenaikan skor kinerja sebesar 0,572 poin. Nilai t hitung 7,675 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, sehingga H1 diterima.

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Sederhana (Variabel Dependen: Kinerja Karyawan)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	27,739	1,553	–	17,865	0,000
Work life balance (X)	0,572	0,075	0,567	7,675	0,000

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

E. Hasil Moderated Regression Analysis

Hasil MRA disajikan pada Tabel 8 dengan persamaan Y = 41,956 − 0,437X − 0,616Z + 0,051XZ. Variabel interaksi antara *work life balance* dan POS memiliki koefisien positif sebesar 0,051 dengan signifikansi 0,047 (< 0,05). Dengan demikian POS terbukti memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, dan karena koefisiennya positif, POS memperkuat pengaruh tersebut. Hipotesis H2 diterima.

Tabel 8. Hasil Moderated Regression Analysis (Variabel Dependen: Kinerja Karyawan)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	41,956	7,518	–	5,581	0,000
Work life balance (X)	−0,437	0,407	−0,433	−1,072	0,286
Perceived organizational support (Z)	−0,616	0,506	−0,509	−1,217	0,226
Interaksi X*Z	0,051	0,026	1,485	2,003	0,047

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Uji parsial pada model menghasilkan Nilai t hitung = 2.355 dengan signifikansi 0,020 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa variabel X (Work life balance) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis diterima. Nilai t hitung = 2.003 dengan signifikansi 0,047 < 0,05. Hal ini menandakan ketika Work life balance serta Perceived organizational support saling bersinergi, keduanya memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis tersebut didukung.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	38.905	–	99,557	0,000
Work life balance (X)	0,263	0,261	2,355	0,020
Perceived organizational support (Z)	0,429	0,354	3,383	0,001
Interaksi X*Z	0,51	0,155	2,003	0,047

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026)

Uji simultan pada model moderasi (Tabel 10) menghasilkan F hitung 25,678 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Artinya, *work life balance*, POS, dan interaksinya secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model layak digunakan.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	837,821	3	279,274	25,678	0,000
Residual	1326,885	122	10,876		
Total	2164,706	125			

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026). Prediktor: konstanta, X, Z, XZ; variabel dependen: kinerja karyawan.

F. Koefisien Determinasi

Model moderasi memiliki koefisien korelasi (R) 0,622, R^2 0,387, dan *adjusted* R^2 0,372 dengan galat baku estimasi 3,298. Artinya, *work life balance*, POS, dan interaksinya mampu menjelaskan 37,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 62,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan kategori ukuran efek yang dirujuk Castillo dkk. (2026), yaitu kecil (2%), sedang (15%), dan besar (35%), nilai tersebut tergolong besar. Untuk model regresi sederhana, R^2 dihitung dari kuadrat koefisien beta terstandar ($0{,}567^2 \approx 0{,}321$). Karena R^2 model moderasi (0,387) lebih besar daripada R^2 model sederhana, POS bersifat memperkuat, sejalan dengan hasil uji interaksi.

1) Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan

Temuan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang mampu membagi waktu dan perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Dengan demikian maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang mengemukakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja.

Namun meskipun work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan analisis data deskriptif juga memperlihatkan bahwa work life balance pada PT. Besmindo Materi Sewatama berada pada kategori cukup baik. Namun masih perlu adanya perbaikan pada beberapa indikator dimana karyawan masih merasa tidak memiliki waktu luang yang cukup bersama keluar dan juga untuk menjalakan hobi setelah selesai bekerja pada variabel work life balance. Di sisi lain kondisi emosional serta kepuasan dalam pencapaian di tempat kerja maupun di kehidiupan pribadi menunjukkan hasil yang positif. Hal ini mengartikan bahwa karyawan tetap memiliki kestabilan emosional dan tingkat kepuasaan diri yang tinggi di tengah menghadapi tantangan dalam pengelolaan waktu.

Sementara itu pada variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, bahkan pada beberapa indikator mencapai kategori yang sangat tinggi. Hal ini mengartikan bahwa karyawan pada PT. Besmindo Materi Sewatama dapat menjalakan pekerjaanya dengan baik sesuai dengan indikator – indikator yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun begitu pengoptimalan dan peningkatan kinerja tetap perlu dilakukan terutama pada beberapa indikator seperti pada konsistensi karyawan dalam mematuhi standar keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja, serta pada ketepatan waktu karyawan hadir di tempat kerja, jika indikator tesebut dapat lebih dioptiimalkan lagi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Oleh karena itu, dari kedua variabel dapat diketahui bahwa meskipun tingkat kinerja karyawan tinggi, namun perusahaan tetap tidak boleh mengabaikan bahwa karyawan masih memiliki tantangan terhadap pengelolaan waktu dan konsistensi terhadap mematuhi standar

keselamatan,kesehatan kerja, dan lingkungan kerja, serta ketepatan waktu hadir ditempat kerja. Untuk itu perusahaan dapat mengkaji ulang kembali mengenai jam kerja agar lebih fleksibel serta dapat mengevaluasi kembali efektivitas pelatihan mengenai keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja yang dijalankan. Dengan begitu diharapkan tantangan - tantangan yang ada dapat diselesaikan dan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretis, hasil ini mendukung *work-family border theory* karena karyawan yang mengelola batas antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik lebih mampu menjaga kestabilan emosi dan fokus kerja (Ryu, 2024). Hasil ini juga sesuai dengan *goal setting theory* karena karyawan yang stabil secara emosional lebih siap mengejar target kerja yang ditetapkan perusahaan (Murti et al., 2024). Bagi karyawan untuk mevapai target kerja memerlukan komitmen serta keseimbangan emosional. Dengan adanya *work life balance* dapat membekali karyawan dengan kestabilan emosional dan meningkatkan komitmen karyawan, sehingga karyawan memiliki kesipan mental dan kemampuan yang baik untuk mengejar target kerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Peran perceived organizational support sebagai moderasi

Merujuk pada hasil analisis yang dilakukan memperlihatkan bahwa Perceived organizational support memoderasi dan bersifat memperkuat pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. maka dapat diartikan bahwa penelitian ini mampu membuktikan hipotesis kedua dimana work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Perceived organizational support sebagai moderasi.

Berdasarkan hasil analisis penelitian variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dimana karyawan dapat menjalakan seluruh indikator kinerja yang diberikan Perusahaan dengan baik. Sementara variabel work life balance masuk dikategori cukup baik dimana karyawan masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan waktu. Sedangkan pada varaibel Perceived organizational support berada pada kategori tinggi, namun tetap memerlukan peningkatan dan perhatian pada beberapa indikator seperti pemberlakuan kebijakan organisasi secara adil tanpa pengecualian kepada seluruh karyawan dan pemberian dukungan serta masukan oleh atsan saat diperlukan, jika perbaikan dan peningkatan pada indikator tersebut dilakukan maka perceived oerganizational support yang dirasakan karyawan juga akan meningkat. Dari analisis ketiga variabel ini, terlihat jelas bahwa kinerja karyawan yang tinggi merupakan hasil dari work life balance yang cukup baik serta adanya Perceived organizational support yang dirasakan tinggi, dimana Perceived organizational support mendukung keseimbangan work life balance sehingga kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan work border family theory. dimana Ketika karyawan mendapatkan dukungan dalam mengelola kedua batas domain secara sehat, maka akan meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan pribadi karyawan. Adanya Perceived organizational support sebagai variabel moderasi memperkuat batas tersebut, sehingga pengaruh positif work life balance pada kinerja karyawan menjadi semakin optimal karena adanya batasan yang jelas antara ranah personal dan professional yang tidak saling menginterupsi.

Proses psikologis dan perilaku karyawan di dalam suatu organisasi sepenuhnya dapat dijelaskan oleh dinamika hubungan timbal balik seperti yang dijelaskan dalam social exchange theory. Ketika sebuah perusahaan menawarkan saran, sumber daya, atau tujuan yang jelas untuk menjaga work life balance, kondisi-kondisi ini berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mendorong motivasi dan menciptakan norma timbal balik, di mana para pekerja merasa berkewajiban secara moral untuk memberikan upaya terbaik mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan secara kuat sangat memperkuat manfaat keseimbangan

kerja-kehidupan. Lingkungan kerja-keluarga yang positif diperkuat oleh dukungan organisasi yang dirasakan, yang juga memengaruhi kualitas hubungan sosial dan dedikasi di tempat kerja.

Tingkat Perceived organizational support yang tinggi memudahkan karyawan untuk menangani konflik peran, memperkuat keyakinan mereka terhadap manajemen, dan meningkatkan kemampuan mereka untuk gigih dalam mencapai tujuan kerja. Maka dari itu, dampak positif work life balance dalam mendorong kinerja karyawan yang optimal secara efektif diperkuat melalui integrasi kejelasan tujuan, kepuasan pertukaran sosial, dan pengelolaan batas peran yang di fasilitasi oleh Perceived organizational support.

SIMPULAN

Penelitian pada 126 karyawan *back-office* PT Besmindo Materi Sewatama ini menghasilkan dua simpulan. Pertama, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi bekerja lebih efektif dan produktif. Kedua, *perceived organizational support* memoderasi dan memperkuat pengaruh tersebut.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, objek penelitian hanya satu perusahaan jasa penunjang migas dan hanya karyawan *back-office*, sehingga generalisasi ke sektor dan jenis pekerjaan lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Nilai *adjusted* R^2 sebesar 37,2% juga menunjukkan bahwa masih terdapat 62,8% faktor lain yang memengaruhi kinerja dan belum dimasukkan ke dalam model. Serta pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dalam satu periode waktu, sehingga hasil penelitian bergantung pada persepsi responden dan berpotensi dipengaruhi oleh subjektivitas jawaban.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan menerapkan jam kerja yang lebih fleksibel, membatasi komunikasi pekerjaan di luar jam operasional, memberikan kebijakan alternatif atas sisa cuti, serta melatih atasan agar konsisten memberikan dukungan dan menerapkan kebijakan secara adil. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek ke sektor dan organisasi lain, menambahkan variabel seperti *burnout*, kepuasan kerja, atau *organizational citizenship behavior*, dan menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk menelusuri penyebab hubungan antarvariabel.

Referensi

Amri, S., Noviantoro, D., Hakimah, Y., Ekonomi, F., Tridinanti, U., & Selatan, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan PT . Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang. *Journal Of Economic , Accaounting and Management*, *2*(2), 385–402.

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia cabang surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(4), 1211–1221.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan* (A. Mukhlis (ed.); 1st ed.). CV. AA Rizky.

Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*, 1205–1213.

Faris, M., Rumijati, A., & Fitriasari, F. (2024). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance with Perceived Organizational Support as a Moderating Variable. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *04*(04), 375–384. https://doi.org/10.22219/jamanika.v4i4.36842

Firdaus. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT . Tanjung Selatan Makmur Jaya Firdaus. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *9*(1), 12–19.

Fitriani, Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *22*(3), 2256–2262. https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 Smart-PLS 4.0* (M. Pradana (ed.); 1st ed.). CV Eureka MediaAaksara.

Ibrahim, R. (2024). *Work life balance dan integritas dalam meningkatkan kinerja dosen* (A. Lukman & Samdin (eds.); 1st ed.). CV. Eureka Media Aaksara.

Iman, M., Adam, M., Hadjri, M. I., & Zunaidah, Z. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *6*(6), 3745–3762.

Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., Duan, N., & Qi, Z. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance : exploring the interplay of personality traits , perceived organizational support , self-efficacy , and job satisfaction. *BMC Psychology*, *13*(14), 1–13.

Maharani, N. A., & Saputro, E. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance , Family Supportive Supervisor Behaviour , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*, 128–141.

Marsuki, & Nurwana. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Kerja Fleksibel. *Nobel Management Review*, *6*(4), 402–410.

Maulina, N. A., Machasin, & Novrianti, D. P. (2026). Pengaruh iklim organisasional , human relation dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Permata Hijau Indonesia , Unit Balam The influence of organizational climate , human relations , and work facilities on employee performance at PT Permata. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *6*(2), 858–870. https://doi.org/https://doi.org/10.60036/jbm.905

Menguc, B., Auh, S., Ang, D., & Uray, N. (2024). Don ' t give me just positive feedback : How positive and negative feedback can increase feedback-based goal setting and proactive customer service behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *52*(6), 1608–1626.

Murti, D. K., Wulandari, W., Handini, D. P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2024). *Membangun Kinerja Karyawan : Pengaruh Work Life Balance , Perceived Organizational Support dan Technostress*. *3*(4), 61–71.

Narwastu, V. Y., Manajemen, M., Petra, U. K., Widjaja, D. C., Manajemen, M., Petra, U. K., Setiawan, R., Manajemen, M., & Petra, U. K. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Employee Development (ED) dan Organizational Commitment (OC) sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Salah Satu Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, *14*(2), 139–160. https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.42113

Puspitasari, K. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt . Bpr Kusuma. *Jurnal Empati*, *8*(1), 82–86.

Rahadi, D. R. (2021). *Analisis Variabel Moderating* (P. A. C & M. Muslih (eds.); 1st ed.). CV. Lentera Ilmu Mandiri.

Ratnasari, S. L., Wulandari, S., & Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *11*, 115–126.

Ryu, G. (2024). A theoretical integration of work – family studies with the transactional model of stress. *Journal of Family Theory & Review*, *16*(4), 745–760. https://doi.org/10.1111/jftr.12586

Safinska, S. P., Sumartik, S., Febriansah, R. E., & Manajemen, program studi. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. *Journal of Economic, Business and Accounting*,

7(5), 1464–1480.
Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.); 1st ed.). KBM Indonesia.
Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work life Balance didunia kerja* (1st ed.). PACE.
Silaen, N. ruth, Nurleli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sitohang, R. B., Komalasari, I., & Widyawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Widia Bhakti Persada Bandung.
Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitati Kualitataif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). CV. ALFABETA.
Tampati, R., Mora, L., Ibad, M. C., Buana, U., Karawang, P., Buana, U., & Karawang, P. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement pada Karyawan di Kabupaten Karawang. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, *2*(04), 245–254.
Umar. (2017). Pendekatan social exchange perspekstif george c. homans. *Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusian*, *I*(1), 97–111.
Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees ' Performance in Institutions of Higher Learning . A Case Study of Kabarak University. *Jurnal Of Research & Innovation*, *4*(2), 60–79.
Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metode Penelitian* (1 (ed.)). CV. Science Techno Direct.