

Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai

Fadhil Nugraha¹, Hasrul Azwar Hasibuan², Saimara A.M Sebayang³

^{1,2,3}Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹⁾ aghra.alyasini@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 Maret 2026]

Revised [18 Mei 2026]

Accepted [21 Mei 2026]

KEYWORDS

Work-Life Balance, Workload, Employee Performance, PT PLN, Public Service.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi tulang punggung keberhasilan organisasi di lembaga pelayanan publik, termasuk PT PLN (Persero) UP3 Binjai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik sebagian maupun simultan. Pendekatan kuantitatif asosiatif kausal digunakan, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert mulai dari 1 hingga 5. Sebanyak 58 responden dipilih dari 136 karyawan menggunakan formula Slovin dengan margin of error 10%. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t-value 15,918 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, beban kerja tidak menunjukkan efek parsial yang signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi +0,074, menunjukkan bahwa karyawan telah cukup beradaptasi dengan tekanan kerja yang ada. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan Adjusted R Square sebesar 0,949, yang berarti 94,9% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa menjaga keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi adalah faktor dominan yang mendorong produktivitas karyawan di sektor jasa listrik.

ABSTRACT

Employee performance is the backbone of organizational success in public service institutions, including PT PLN (Persero) UP3 Binjai. This study aims to analyze the effect of work-life balance and workload on employee performance, both partially and simultaneously. A causal associative quantitative approach was employed, with data collected through a Likert-scale questionnaire ranging from 1 to 5. A total of 58 respondents were selected from 136 employees using Slovin's formula at a 10% margin of error. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, evidenced by a t-value of 15.918 with a significance level of 0.000. Meanwhile, workload shows no significant partial effect on performance, with a regression coefficient of +0.074, suggesting that employees have sufficiently adapted to existing work pressures. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, with an Adjusted R Square of 0.949, meaning 94.9% of performance variation is explained by the two variables. These findings confirm that maintaining a healthy balance between professional and personal life is the dominant factor driving employee productivity in the electricity service sector.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya. Di perusahaan pelayanan publik seperti PT PLN (Persero), hal ini menjadi sangat krusial karena kinerja karyawan berdampak langsung pada kualitas layanan yang diterima masyarakat. Karyawan dengan kinerja tinggi akan menghasilkan pelayanan yang lebih responsif dan memuaskan pelanggan. Namun demikian, berbagai faktor kompleks turut memengaruhi kinerja tersebut. Penelitian di PT PLN (Persero) UID Sulutenggo menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja hanya mampu menjelaskan 37,2% variasi kinerja, sementara 62,8% sisanya dipengaruhi faktor lain yang belum dikaji (Suharno & Muttaqiyathun, 2021). Hal ini mempertegas bahwa pemahaman komprehensif tentang faktor-faktor penentu kinerja masih sangat diperlukan. Senada dengan itu, penelitian di PT PLN (ICON+) Icon Plus Madiun menunjukkan bahwa *work-life balance* dan budaya kerja mampu menjelaskan 69,8% variasi kinerja karyawan (Suharno & Muttaqiyathun, 2021).

Salah satu faktor yang mendapat perhatian besar dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah *work-life balance*, yakni kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Dalam era modern yang penuh tekanan kerja tinggi, pencapaian keseimbangan ini semakin menantang. Karyawan yang berhasil menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, motivasi lebih baik, dan kinerja lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu kelelahan, stres, penurunan produktivitas, hingga konflik keluarga yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian di PT PLN Nusantara Power UP Gresik membuktikan bahwa *work motivation*, *leadership*, dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Lebih lanjut, penelitian di PT PLN ULP Pandaan

membuktikan bahwa insentif, *work-life balance*, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 93,2% (Rezeki et al., 2025).

Selain *work-life balance*, beban kerja juga menjadi faktor penentu kinerja yang tidak dapat diabaikan. Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai kapasitas dapat mendorong produktivitas optimal, namun beban berlebih menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan motivasi (Nasution & Rizky, 2024). Menariknya, temuan penelitian tentang beban kerja dan kinerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian di KFC Branch Gajah Mada Medan menemukan bahwa stres kerja sebagai dampak beban berlebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian di PT PLN (Persero) UP2B Sumbagteng justru menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan (Nadapdap, 2023). Inkonsistensi ini menegaskan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai merupakan unit strategis yang menyediakan layanan kelistrikan bagi masyarakat Binjai dan sekitarnya. Berdasarkan pengamatan awal di lokasi penelitian, teridentifikasi beberapa fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini. Sejumlah karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang ditandai dengan jam kerja yang sering melampaui waktu normal akibat gangguan jaringan yang memerlukan penanganan segera, termasuk kerja lembur pada hari libur. Di sisi lain, terdapat variasi beban kerja yang signifikan antar periode; lonjakan pengaduan pelanggan atau program pemeliharaan berskala besar menyebabkan beban kerja meningkat drastis yang berpotensi memicu stres dan menurunkan kinerja. Meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai program seperti fleksibilitas jam kerja dan kompensasi lembur, masih terdapat indikasi penurunan kinerja yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas, peningkatan kesalahan, serta berkurangnya inisiatif dan kreativitas karyawan.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi teoretis dengan realitas empiris di lapangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kinerja et al., 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan rancangan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perguruan Panca Budi Medan sebesar 93,2%, namun penelitian tersebut tidak secara spesifik mengkaji pengaruh *work-life balance* dan beban kerja sehingga masih terdapat celah penelitian yang perlu diisi. Penelitian terdahulu yang dilakukan di berbagai unit PLN belum satu pun yang secara spesifik mengkaji kombinasi *work-life balance* dan beban kerja di unit pelayanan pelanggan seperti UP3 Binjai, yang memiliki karakteristik unik karena berinteraksi langsung dengan pelanggan dan dituntut memberikan respons cepat terhadap keluhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, teridentifikasi sejumlah permasalahan di PT PLN UP3 Binjai. Sejumlah karyawan mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi akibat jam kerja yang sering melampaui batas normal dan keharusan lembur secara berkala bahkan pada hari libur. Terdapat pula variasi beban kerja yang signifikan antar periode yang berpotensi memengaruhi tingkat stres dan kinerja karyawan. Meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai program kesejahteraan, masih terdapat indikasi penurunan kinerja yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas, meningkatnya kesalahan kerja, serta berkurangnya inisiatif karyawan. Program-program yang telah diterapkan seperti fleksibilitas jam kerja dan kompensasi lembur belum sepenuhnya efektif mencegah penurunan kinerja. Selain itu, inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja di berbagai unit PT PLN menimbulkan ketidakjelasan mengenai faktor yang paling berpengaruh. Kurangnya pemahaman mengenai tingkat *work-life balance* dan beban kerja karyawan serta belum adanya kajian empiris yang komprehensif di PT PLN UP3 Binjai turut memperkuat urgensi penelitian ini dilakukan.

Mengingat luasnya ruang lingkup permasalahan dan keterbatasan peneliti, penelitian ini dibatasi pada dua variabel independen yaitu *work-life balance* dan beban kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian dilakukan khusus pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei kuesioner pada tahun 2026. Faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan batasan tersebut, rumusan masalah yang diajukan adalah: (1) apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai?; (2) apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai?; dan (3) apakah *work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai. Secara teoretis, hasil penelitian ini



diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, menambah referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya, memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja, serta mengisi *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil inkonsisten. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen PT PLN UP3 Binjai dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja yang lebih efektif, memberikan pengalaman riil bagi peneliti dalam mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia, menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain, serta memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dalam (Rezeki et al., 2025) menegaskan bahwa kinerja tidak semata dilihat dari output, melainkan juga mempertimbangkan aspek kualitasnya. Kinerja merupakan fungsi interaksi antara *ability*, *motivation*, dan *opportunity* yang harus hadir bersamaan agar kinerja optimal tercapai. Kinerja dipengaruhi faktor internal maupun eksternal, termasuk *work-life balance* dan keterikatan karyawan. Kinerja di perusahaan pelayanan publik seperti PT PLN harus mempertimbangkan kesehatan dan keselamatan kerja, kemampuan tim, serta pengelolaan stres akibat tuntutan pelayanan 24 jam.

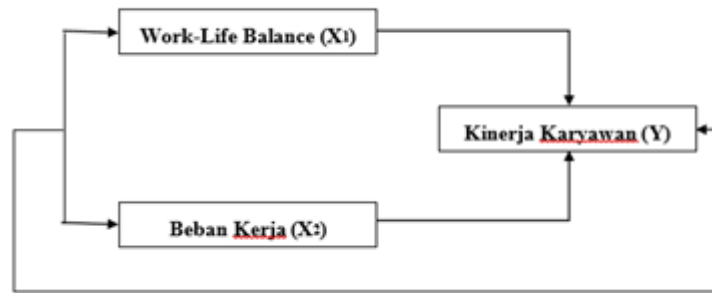
Faktor internal yang memengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, disiplin, sikap mental, kondisi fisik, dan *work-life balance*. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan (Nadapdap, 2023) menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan beban kerja. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai *intervening*, insentif yang tepat meningkatkan motivasi dan kinerja, serta (Nadapdap, 2023) membuktikan budaya kerja bersama *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Indikator kinerja karyawan mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, ditambah inovasi dan inisiatif serta kemampuan bekerja dalam tim.

Work-life balance merupakan kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. (Rezeki et al., 2025) mendefinisikannya sebagai keadaan di mana individu mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan pribadi sehingga tercapai kepuasan di kedua domain. *Work-life balance* melibatkan aspek fisik, emosional, dan mental secara serentak. (Nadapdap, 2023) menjelaskan komponennya mencakup *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN. Dimensinya meliputi *work-family balance*, *work-personal life balance*, *work-health balance*, dan *work-leisure balance*. Faktor yang memengaruhinya antara lain karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, karakteristik individu, dan teknologi komunikasi.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu secara kuantitatif maupun kualitatif. Sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Atas beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai t hitung $-2,009 < t$ tabel $-1,994$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Beban kerja karyawan PT PLN meningkat drastis saat terjadi gangguan jaringan atau pemeliharaan berskala besar. Jenis beban kerja meliputi fisik mental/kognitif, emosional dan beban kerja waktu. Dampaknya dijelaskan melalui *Yerkes-Dodson Law* berupa *inverted U-shaped curve*: beban kerja terlalu rendah menyebabkan *underutilization*, sedangkan beban kerja berlebihan memicu stres dan penurunan kinerja (Kinerja et al., 2024). Hasil tidak signifikan, mengindikasikan hubungan ini dapat dimediasi variabel lain.

Hubungan *work-life balance* dengan kinerja dijelaskan melalui *Conservation of Resources Theory* dan *Spillover Theory*. *Work-life balance* mencegah *negative spillover* dan mendorong *positive spillover* yang meningkatkan kinerja. Pengaruh positif signifikan *work-life balance* terhadap kinerja, Pengaruhnya melalui komitmen organisasi, namun secara parsial tidak berpengaruh pada PT PLN (Persero) Area Manado. Di sisi beban kerja, membuktikan pengaruh negatifnya terhadap kinerja, sementara (Victoria et al., 2023) menemukan hasil berbeda yang menunjukkan kompleksitas hubungan ini.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



$Work-Life Balance (X_1) \rightarrow Kinerja Karyawan (Y) \leftarrow Beban Kerja (X_2)$

Berdasarkan kajian di atas, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. H₁: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai.
2. H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai.
3. H₃: *Work-life balance* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal dengan metode kuantitatif, bertujuan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai. Pendekatan ini dipilih karena penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, di mana dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Metode kuantitatif digunakan karena data berupa angka yang diperoleh dari kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis, sebab penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik ([Creswell & Creswell, 2023](#)). Hubungan sebab akibat antar variabel dianalisis menggunakan regresi linier berganda, baik secara parsial maupun simultan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT PLN (Persero) UP3 Binjai, Jalan Jambi No. 2, Kelurahan Satria, Kecamatan Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara. Lokasi ini dipilih karena terdapat indikasi permasalahan nyata terkait *work-life balance* dan beban kerja, seperti jam kerja yang melebihi batas normal, kewajiban lembur bahkan di hari libur, serta fluktuasi beban kerja yang signifikan antar periode. Selain itu, belum ada penelitian serupa yang dilakukan di lokasi ini sehingga hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi baru bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian dilaksanakan mulai bulan September 2025 hingga Maret 2026, mencakup tahap pengajuan judul, pembuatan proposal, seminar proposal, riset, penyusunan dan analisis data, penulisan jurnal, revisi, publikasi, hingga sidang meja hijau.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 136 orang karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai. Karena jumlah populasi melebihi 100 orang, maka dapat diambil antara 10–15% atau 20–25% atau lebih sebagai sampel. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{136}{1 + 136(0.10)^2} = \frac{136}{2.36} = 57.63 \approx 58 \text{ orang}$$

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. *Work-Life Balance* (X_1) diukur melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan, fleksibilitas kerja, dan dukungan organisasi. Beban Kerja (X_2) diukur melalui jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, tingkat kesulitan, target pekerjaan, dan tekanan kerja. Seluruh variabel diukur menggunakan skala *Likert* 1–5, dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga Sangat Setuju (skor 5), sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian	Ordinal
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	Keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan, fleksibilitas kerja, dukungan organisasi	Ordinal
Beban Kerja (X_2)	Jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, tingkat kesulitan, target pekerjaan, tekanan kerja	Ordinal

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, dengan skala *Likert* 1–5 yang dibagikan kepada seluruh sampel. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi berupa profil perusahaan, struktur organisasi, data karyawan, laporan kinerja, serta kebijakan perusahaan terkait *work-life balance* dan beban kerja.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 26. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum karakteristik responden dan variabel penelitian melalui nilai *mean*, standar deviasi, minimum, dan maksimum. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel pada signifikansi 5%; item dinyatakan valid jika *r* hitung > *r* table. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai ambang batas > 0,60.

Uji asumsi klasik meliputi tiga pengujian. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan *Normal P-P Plot*, dengan kriteria data berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 sebagai indikator tidak terjadinya multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dan grafik *scatterplot*, dengan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05.

Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; α = Konstanta; β_1 = Koefisien regresi *Work-Life Balance*; β_2 = Koefisien regresi Beban Kerja; X_1 = *Work-Life Balance*; X_2 = Beban Kerja; e = *error term*. Uji hipotesis parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hipotesis *Work-Life Balance*: $H_0: \beta_1 \leq 0$ dan $H_a: \beta_1 > 0$; sedangkan hipotesis Beban Kerja: $H_0: \beta_2 \geq 0$ dan $H_a: \beta_2 < 0$. Kriteria pengujian menggunakan $\alpha = 0,05$; H_0 ditolak jika *t* hitung > *t* tabel atau signifikansi < 0,05, dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 133$. Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan hipotesis $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ dan $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, menggunakan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 133$ pada $\alpha = 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan nilai antara nol dan satu. Interpretasi nilai R^2 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Interpretasi Nilai R²

Nilai R ²	Interpretasi
0,00 – 0,20	Hubungan sangat lemah
0,21 – 0,40	Hubungan lemah
0,41 – 0,60	Hubungan cukup kuat
0,61 – 0,80	Hubungan kuat
0,81 – 1,00	Hubungan sangat kuat

Dalam penelitian ini digunakan *Adjusted R²* untuk mengevaluasi model regresi terbaik, karena *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model, tidak seperti R² yang pasti meningkat setiap ada penambahan variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel* = 0,2586 pada signifikansi 5% dengan *df* = 56. Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel menghasilkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,2586 sehingga dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

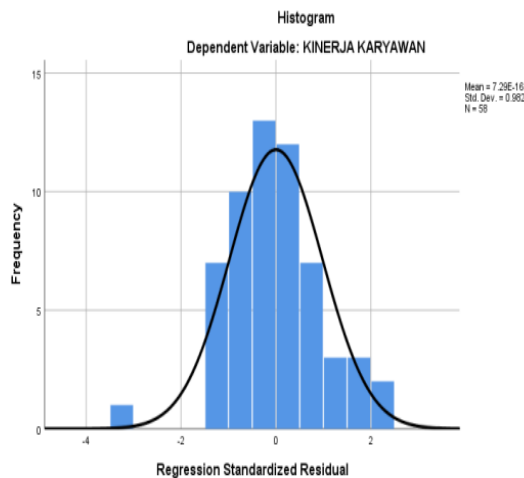
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

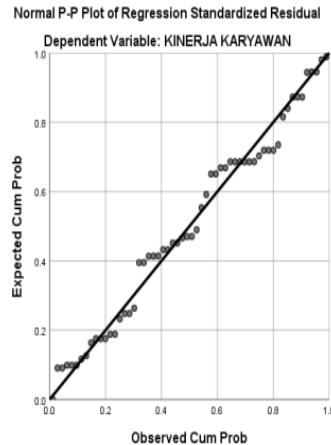
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	0,971	6	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,976	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,967	6	Reliabel

Ketiga variabel memperoleh nilai *alpha* jauh melampaui batas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan konsisten dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik *Normal P-P Plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pada grafik *Normal P-P Plot*, titik-titik data tampak mengikuti garis diagonal secara konsisten yang mengindikasikan distribusi normal.

**Gambar 2. Histogram Regression Standardized Residual**



Gambar 3. Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

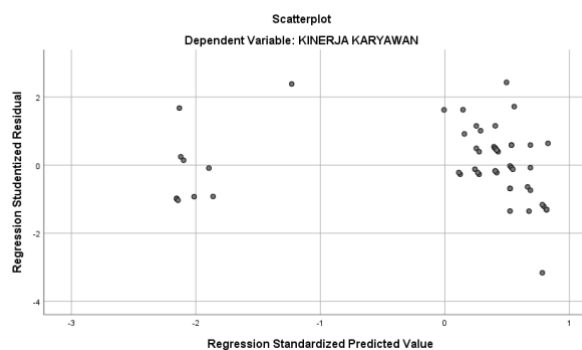
Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

	Keterangan	Nilai
N		58
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Nilai signifikansi 0,200 > 0,05 membuktikan residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan melalui uji *Glejser* yang diperkuat grafik *Scatterplot*. Titik-titik residual pada grafik tampak menyebar acak tanpa membentuk pola tertentu.



Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi *Work-Life Balance* dan *Beban Kerja* pada uji *Glejser* masing-masing sebesar 1,000 > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil *Collinearity Diagnostics*, nilai *Condition Index* tertinggi berada pada angka 14,983 yang masih dalam batas wajar. Tidak ditemukan indikasi multikolinearitas serius antar variabel independen sehingga model regresi tetap dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	1,228	0,717		1,713	0,092
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,853	0,054	0,902	15,918	0,000
<i>Beban Kerja</i> (X_2)	0,074	0,050	0,085	1,492	0,141

$$Y = 1,228 + 0,853X_1 + 0,074X_2$$

Nilai konstanta 1,228 berarti apabila kedua variabel bernilai nol, kinerja karyawan tetap bernilai positif. Koefisien *Work-Life Balance* sebesar 0,853 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan *work-life balance* akan mendorong kenaikan kinerja sebesar 0,853 satuan. Koefisien Beban Kerja sebesar 0,074 menggambarkan pengaruh yang sangat kecil terhadap perubahan kinerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung *Work-Life Balance* sebesar 15,918 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_1 diterima, artinya *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung Beban Kerja sebesar 1,492 dengan signifikansi $0,141 > 0,05$.

Dengan demikian H_2 ditolak, artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai. Perlu dicatat bahwa arah koefisien regresi Beban Kerja bernilai positif sebesar +0,074, bukan negatif sebagaimana yang dihipotesiskan semula.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2465,634	2	1232,817	528,713	0,000
Residual	128,245	55	2,332		
Total	2593,879	57			

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,975	0,951	0,949	1,527

Nilai F hitung sebesar 528,713 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima. Secara simultan, *work-life balance* dan beban kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,949 menunjukkan bahwa 94,9% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kedua variabel ini secara bersama-sama, sedangkan sisanya 5,1% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 15,918 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini mencerminkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi faktor penentu yang sangat kuat dalam mendorong peningkatan kinerja (Abdi Setiawan, 2022). Karyawan yang merasa kebutuhan hidupnya di luar pekerjaan terpenuhi dengan baik cenderung hadir secara penuh secara fisik maupun psikologis saat bekerja, sehingga produktivitas yang dihasilkan jauh lebih optimal dibandingkan mereka yang mengalami ketidakseimbangan. Kinerja karyawan sejatinya merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya untuk menghasilkan output kerja yang berkualitas bagi kelangsungan perusahaan dan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan (A. V. et al., 2022).

Karyawan yang berhasil menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti mampu mempertahankan motivasi dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Penelitian pada karyawan di sektor teknologi membuktikan bahwa fleksibilitas kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan, di mana karyawan yang memiliki kendali atas waktu kerjanya menunjukkan kepuasan dan kinerja yang lebih baik tanpa memandang perbedaan gender (Wang & Ge, 2025). Sejalan dengan itu, keterlibatan kerja yang kuat mendorong kontribusi melampaui tugas pokok, termasuk inisiatif dan kreativitas yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan, sebagaimana dibuktikan bahwa *work-life balance* secara signifikan memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja secara bersamaan.

Dukungan organisasi dalam bentuk fleksibilitas kerja dan kompensasi yang memadai terbukti menjadi katalis penting dalam memperkuat keseimbangan tersebut. Pemahaman karyawan terhadap dampak jangka panjang dari kondisi *work-life balance* mereka, termasuk pengaruhnya terhadap kesehatan, keuangan, dan hubungan sosial, secara langsung memengaruhi pengambilan keputusan mereka dalam bekerja (Nieto-Aleman et al., 2025). Insentif, otonomi kerja, dan *work-life balance* yang dikelola dengan baik secara bersama-sama terbukti meningkatkan nilai yang dirasakan karyawan



terhadap pekerjaannya sehingga mendorong kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, investasi perusahaan dalam program *work-life balance* bukan sekadar bentuk kepedulian sosial, melainkan strategi bisnis yang menguntungkan secara jangka Panjang (Santa & Tinambunan, 2025).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,141 > 0,05$, dan yang menarik adalah arah koefisiennya bernilai positif sebesar $+0,074$, bertentangan dengan hipotesis awal yang menduga pengaruh negatif. Temuan ini mengungkap realitas yang lebih kompleks dari sekadar asumsi bahwa beban kerja tinggi selalu merusak kinerja. Penelitian pada instansi pemerintah membuktikan bahwa beban kerja justru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan kompetensi individu yang memadai (Vydrová, 2026). Karyawan PT PLN UP3 Binjai yang secara reguler menghadapi lonjakan beban kerja akibat gangguan jaringan tampaknya telah mengembangkan kapasitas adaptasi yang cukup kuat sehingga tekanan kerja tidak lagi diterjemahkan sebagai hambatan melainkan sebagai tantangan yang memacu semangat (Lestari, 2021).

Fenomena ini dapat dipahami melalui perspektif bahwa konflik antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi tidak secara otomatis menurunkan kinerja, melainkan bergantung pada bagaimana individu mengelola dan memaknai tekanan tersebut. Ketidakseimbangan kerja yang tidak terkelola dengan baik terbukti berdampak pada ketidakpuasan karyawan dan penurunan produktivitas, khususnya di lingkungan dengan tuntutan tinggi yang membutuhkan dukungan institusional kuat agar kinerja tetap terjaga (Pandey et al., 2025). Kesejahteraan karyawan yang terpelihara dengan baik terbukti mampu menjadi penyangga antara tekanan kerja dan penurunan kinerja, sehingga beban kerja yang tinggi sekalipun tidak serta merta menghancurkan produktivitas ketika individu memiliki sumber daya psikologis yang memadai (Kent et al., 2025).

Perkembangan teknologi dan otomasi di lingkungan kerja turut berperan dalam membantu karyawan mengelola beban kerjanya secara lebih efisien. Penerapan teknologi secara strategis terbukti mampu mengoptimalkan tugas-tugas rutin sehingga karyawan dapat mengalokasikan energi kognitifnya pada pekerjaan yang lebih bernilai tinggi, yang pada akhirnya menjaga kesejahteraan dan produktivitas mereka (Lahav & Shavit, 2025). Kolaborasi manusia dengan teknologi yang dikelola dengan baik terbukti secara positif memprediksi *work-life balance* karyawan, di mana sumber daya digital yang memadai mampu mengubah tuntutan kerja yang semula memberatkan menjadi tantangan yang memotivasi. Dalam konteks PT PLN UP3 Binjai, dukungan sistem teknologi informasi yang semakin baik kemungkinan besar turut berkontribusi dalam menetralkan dampak negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan (Widyandari & Sebayang, 2025).

Pengaruh Simultan *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 528,713 dengan signifikansi 0,000 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,949, membuktikan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu menjelaskan 94,9% variasinya. Angka determinasi yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut merupakan prediktor yang luar biasa kuat dalam memetakan dinamika kinerja karyawan.

Motivasi dan disiplin kerja yang terbangun dari kondisi kerja yang seimbang terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan pada berbagai organisasi bahwa kinerja yang memuaskan lahir dari pengelolaan kondisi kerja yang positif dan terstruktur. Kualitas hubungan antar rekan kerja dan budaya kerja yang positif turut mengamplifikasi manfaat *work-life balance* terhadap capaian kinerja, di mana lingkungan kerja yang suportif mampu mengubah tekanan menjadi energi kolektif yang produktif (Thi et al., 2025).

Secara teoritis, tingginya nilai determinasi ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang sehat merupakan prasyarat mutlak bagi terciptanya kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Kajian komprehensif terhadap literatur *work-life balance* dalam berbagai konteks menunjukkan bahwa tekanan institusional yang tinggi harus diimbangi dengan kebijakan fleksibilitas yang kuat dan dukungan yang memadai agar kinerja individu tetap terjaga secara konsisten (Karim et al., 2023). Tidak ada satu strategi tunggal yang mampu menjamin tercapainya *work-life balance* yang optimal, melainkan dibutuhkan kombinasi berbagai faktor kontekstual baik dari sisi organisasi maupun individu yang saling melengkapi. Pelatihan yang dirancang dengan baik terbukti secara langsung dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang menandakan bahwa pengembangan kapasitas individu merupakan bagian integral dari strategi peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh (Afiatul et al., 2025).

Jadwal kerja yang terlalu panjang dan tuntutan berlebih terbukti mengganggu rutinitas pribadi, meningkatkan stres, dan menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Namun ketika manajemen

sumber daya manusia dikelola secara strategis dengan memperhatikan kebutuhan individual karyawan, organisasi akan memperoleh tenaga kerja yang lebih tangguh dan produktif. Frekuensi interaksi sosial yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah sama-sama berpotensi menggerus motivasi dan fokus kerja karyawan, sehingga keseimbangan dalam intensitas kerja perlu dijaga secara cermat. Transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tata kelola perusahaan yang baik menjadi fondasi penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal (Valtonen et al., 2025). Transformasi cara pandang terhadap *work-life balance* dari sekadar keseimbangan statis menjadi proses adaptif yang dinamis dan personal menjadi kunci bagi PT PLN (Persero) UP3 Binjai untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya (Kwadzo et al., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai, yang ditunjukkan melalui nilai *t hitung* sebesar 15,918 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu, beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan arah koefisien yang justru bernilai positif, mengindikasikan bahwa karyawan telah mampu beradaptasi terhadap tekanan kerja yang ada. Secara simultan, kedua variabel tersebut bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,949, yang berarti 94,9% variasi kinerja mampu dijelaskan oleh *work-life balance* dan beban kerja secara bersamaan.

Manajemen PT PLN (Persero) UP3 Binjai disarankan untuk terus memperkuat program-program yang mendukung *work-life balance* karyawan, seperti pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pengelolaan lembur yang terencana, serta pemberian kompensasi yang adil dan proporsional. Selain itu, perlu dilakukan pemantauan berkala terhadap fluktuasi beban kerja antara periode normal dan puncak, agar distribusi tugas dapat dikelola lebih merata dan tidak menumpuk pada individu atau unit tertentu. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor penentu kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. V., B., M., V. K., & M. P., A. (2022). Assessing the Effect of Work From Home on the Work-Life Balance of IT Employees. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 13(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.4018/IJHCITP.303951>
- Abdi Setiawan. (2022). *Motivation as an Intervening Variable of Training on Employee Performance*. (X), 764–774.
- Afiahtul, R., Sutisna, D., & Astuti, S. (2025). *Social Sciences & Humanities Open Work-life balance and its influence on organizational citizenship behavior and performance in Indonesian higher education*. 12(August).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Karim, M., Rony, K., Numan, S., & Alamgir, H. M. (2023). Informatics in Medicine Unlocked The association between work-life imbalance , employees ' unhappiness , work ' s impact on family , and family impacts on work among nurses : A Cross-sectional Study. *Informatics in Medicine Unlocked*, 38(March), 101226. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2023.101226>
- Kent, E., Bonifacio, D., Kester, A., Ong, S., & Magana, M. C. (2025). Acta Psychologica Assessing the impact of longer workweeks on macroergonomics variables , work-life integration , employee satisfaction , and productivity among Filipino employees. *Acta Psychologica*, 260(June), 105580. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105580>



- Kinerja, T., Bagian, K., Dry, P., & Sasa, P. T. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA , MOTIVASI , DAN LINGKUNGAN KERJA*. 4.
- Kwadzo, M., Kodzo, E., Attipoe, J. A., Agyapong, M., & Kwasi, M. (2024). Social Sciences & Humanities Open Beyond bricks and mortar: Work-life balance and project performance of Ghana ' s construction professionals – Does co-worker relationship quality matter? *Social Sciences & Humanities Open*, 10(May), 100940. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100940>
- Lahav, E., & Shavit, T. (2025). The perceived impact of current work–life balance on one's financial future. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 46(April 2024), 101047. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2025.101047>
- Lestari, I. (2021). *The Effect Of Transparency And Accountability On The Performance Of Employees Of PT Bank Sumut KC Syariah Tebing Tinggi*. 2(2), 140–156.
- Nadapdap, B. F. (2023). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Grand Inna Medan)*. 3(5), 827–842.
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan Manegggio : Jurnal Ilmiah Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 , Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Edaran Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat memberikan pedoman yang jelas dan objektif dalam menilai kinerja pegawai ASN . 7(September), 172–190.*
- Nieto-Aleman, P. A., Berné-Martínez, J.-M., & Arnal-Pastor, M. (2025). The work–life balance puzzle: a key to success in business and life. *Management Decision*, 63(11), 3890–3913. <https://doi.org/10.1108/MD-04-2024-0934>
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). Acta Psychologica A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents , moderators , mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258(June), 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Rezeki, V., Sitanggang, P., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2025). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Pelatihan Tim , Work of Life Balanced , Lingkungan Kerja Dan Job Stress Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban*. 4(2), 6517–6526.
- Santa, E., & Tinambunan, D. (2025). *The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance Pt Fatona Unit Of Pt Yumeida Utama Medan*. 4(3), 577–584.
- Suharno, C. N. T., & Muttaqiyathun, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceeding of the URECOL*, 538–545.
- Thi, T., Thi, H., Nguyen, T., & Tan, P. (2025). Acta Psychologica Work-life balance in higher education : A review based on bibliographic coupling analysis. *Acta Psychologica*, 260(August), 105567. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105567>
- Valtonen, A., Saunila, M., Ukko, J., Treves, L., & Ritala, P. (2025). *AI and employee wellbeing in the workplace : An empirical study*. 199(July).
- Victoria, P. O., Krishnabudi, N. G., Sudarsih, S., Dewi, A. F. D., & Afandi, M. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Dealer Honda Sjms Pesanggaran. *VALUE: Journal of Business Studies*, 2(1), 1–11.
- Vydrová, J. (2026). The paradigm shift from work–life balance to work–life fit. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 1–68. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-06-2025-0177>

- Wang, Y., & Ge, Y. (2025). Acta Psychologica Construction of incentive and constraint mechanism based on the valence tool expectation theory in the economic environment. *Acta Psychologica*, 260(November 2024), 105712. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105712>
- Widyandari, R., & Sebayang, S. A. M. (2025). *The Effect of Workload , Work Environment , and Competence on Employee Performance in the Department of Industry , Trade , Energy and Mineral Resources of North Sumatera Province*. 9(1), 134–140. <https://doi.org/10.32832/pkm>