

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Icon+) Icon Plus Madiun

Ahmad Dani Ramadhan, Aprilia Puspasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 20, 2025

Revised 25 August 2025

Accepted 25 August 2025

Available online 07 Sept. 2025

Keywords:

Work-life balance, organizational culture, employee performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (ICON+) Icon Plus Madiun. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-kehidupan dan budaya kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarakan kepada seluruh karyawan sebanyak 36 orang dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 3,001$; sig. 0,005) dan budaya kerja juga berpengaruh positif serta signifikan ($t_{hitung} = 4,219$; sig. 0,000). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 85,215$; sig. 0,000) dengan nilai R^2 sebesar 0,698. Artinya, 69,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi faktor lain di luar

penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and organizational culture on employee performance at PT. PLN (ICON+) Icon Plus Madiun. Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals, influenced by the balance between work and personal life as well as the prevailing organizational culture. The research employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through Likert-scale questionnaires distributed to all 36 employees using a saturated sampling technique. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with the help of SPSS version 25. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.001$; sig. 0.005), and organizational culture also has a positive and significant effect ($t = 4.219$; sig. 0.000). Simultaneously, both variables significantly influence employee performance ($F = 85.215$; sig. 0.000) with an R^2 value of 0.698. This means that 69.8% of the variation in employee performance is explained by these two variables, while the remaining 30.2% is influenced by other factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Dalam zaman global dan kemajuan teknologi yang pesat, perusahaan diminta agar mampu membuat kinerja karyawannya meningkat guna memperoleh kualitas bersaing. Kinerja karyawan ialah salah satu faktor krusial guna memastikan kesuksesan organisasi. Dengan demikian, mengetahui aspek-aspek yang berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti *work-life balance* dan budaya kerja merupakan hal krusial untuk organisasi.

Work-life balance mengacu kepada keterampilan seseorang dalam membuat tuntutan kerja dan kehidupan pribadi menjadi seimbang. Ketidakseimbangan si tengah kedua hal tersebut bisa menimbulkan stres, rasa lelah, dan produktivitas yang menurun. Sebaliknya, keseimbangan yang baik bisa meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ditemukan korelasi positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai mediator yang signifikan (Hardianty et al., 2025)

*Corresponding Author

Email: ahmadhani1102@gmail.com, aprilia.alp@bsi.ac.id

Work-life balance ialah situasi di saat seseorang bisa membuat keterlibatan dan kepuasan pada peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya menjadi seimbang, dengan meminimalkan konflik antara keduanya.

Menurut (Ariani Wulansari et al., 2022), *work-life balance* mencakup dua dimensi utama: keterlibatan dalam kehidupan kerja dan non-kerja, serta minimnya konflik antara peran sosial dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, budaya kerja juga memiliki peran krusial untuk membentuk perilaku dan sikap karyawan. Budaya kerja yang baik, seperti nilai-nilai kebersamaan, integritas, dan inovasi, bisa menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan menginspirasi karyawan guna meraih kinerja maksimal. Menurut (Schein, 2010) dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership*, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Budaya kerja ialah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, serta perilaku yang merupakan bagian dari identitas suatu organisasi. Budaya kerja merefleksikan metode kerja, komunikasi antar anggota organisasi, juga nilai-nilai yang diikuti serta dijunjung tinggi. Perusahaan-perusahaan yang berhasil menyelaraskan budaya mereka dengan perubahan teknologi dan perubahan pasar akan mempunyai keunggulan kompetitif yang besar. Budaya yang menerima pembaharuan, terfokus pada pembelajaran, serta mendorong kerja sama antar-tim akan membantu memberikan fasilitas untuk adaptasi yang cepat dan pengambilan keputusan yang responsif di tengah lingkungan kerja yang dinamis (Akhsan & Pendrian, 2024).

Budaya organisasi terwujud dari nilai-nilai individu dan nilai-nilai hakekat yang terkait antara satu dengan yang lain dan berkonsekuensi positif munculnya implementasi budaya organisasi yang juga terdorong dari sikap, perilaku individu dan sikap perilaku kolektif (Sudirman, 2015)

PT. PLN (Icon+) Icon Plus Madiun selaku perusahaan yang bergerak pada aspek penyediaan jaringan dan layanan telekomunikasi, menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap produktif dan kompetitif. Dengan memahami pengaruh *work-life balance* dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dirujuk melalui hasil survei awal yang diadakan oleh peneliti terhadap PT. PLN (Icon+) ICON PLUS Madiun, ditemukan bahwa kehidupan kerja dan pribadi karyawan (*work-life balance*) tidak seimbang. Misalnya, jam kerja melebihi batas, tekanan target yang tinggi, gangguan dalam waktu pribadi karena komunikasi kerja di luar jam kerja, dan kurangnya pekerjaan yang dapat mengakibatkan turunnya semangat serta fokus dalam bekerja. Selain itu, budaya kerja yang belum sepenuhnya kondusif juga menjadi tantangan tersendiri, seperti kurangnya kolaborasi dan komunikasi antar tim. Kondisi ini mengindikasikan bahwa baik *work-life balance* ataupun budaya kerja berperan penting untuk membuat kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk mengangkat judul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Icon+) ICON PLUS Madiun". Untuk memperoleh data yang akurat dan terukur, penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Penggunaan kuesioner dipilih karena penelitian bersifat kuantitatif sehingga membutuhkan data numerik yang dapat diolah secara statistik. Pertanyaan kuesioner disusun berdasarkan indikator teori Work-Life Balance, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan, sehingga memudahkan peneliti memperoleh jawaban responden secara seragam dan sistematis. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat mendukung analisis pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel Work-Life Balance (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk memperoleh data, peneliti menyusun kuesioner dengan skala Likert yang diberikan kepada seluruh populasi. Data yang terkumpul kemudian diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode statistik, yaitu regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2), sehingga dapat ditarik kesimpulan yang sah mengenai pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian kuantitatif adalah cara untuk melakukan pengujian terhadap teori objektif melalui pemeriksaan hubungan antar variabel. Variabel tersebut, pada gilirannya, bisa diukur, biasanya memakai instrumen, hingga bisa dilakukan analisis data numerik dengan prosedur statistik (Creswell & Creswell, 2018).

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, karena memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh (hubungan sebab-akibat) antara *work-life balance* dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar variabel diuji menggunakan teknik

analisis statistik, sehingga pendekatan ini sesuai dengan karakteristik penelitian kuantitatif yang bersifat objektif dan terukur (Creswell & Creswell, 2018).

Populasi penelitian ini ialah semua karyawan pada PT. PLN (Icon+) Icon Plus berjumlah 36 orang. Pada penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh (sensus), yakni penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi yang jumlahnya relatif kecil sebagai responden. Dengan demikian, seluruh 36 anggota populasi tersebut dilibatkan langsung dalam penelitian. Data yang sudah terkumpul dianalisis secara kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menyuguhkan gambaran mengenai setiap variabel yang diteliti, dengan maksud memahami bagaimana responden merespons masing-masing variabel. Adapun variabel yang dianalisis meliputi work-life balance (X_1), budaya kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y), yang masing-masing diklasifikasikan berdasarkan kategori skor dan frekuensinya. Informasi lengkap mengenai data tersebut ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel I Frekuensi Variabel Work-life Balance

No	Pernyataan (X_1)	Skala Likert					Total
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
1	Saya mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	18	11	5	1	1	36
2	Saya merasa pekerjaan saya sering mengganggu waktu pribadi saya.	0	2	5	11	18	36
3	Saya merasa terlibat secara seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.	19	12	3	1	1	36
4	Saya merasa terlalu fokus pada pekerjaan sehingga mengabaikan kehidupan pribadi.	2	0	4	13	17	36
5	Saya merasa terlalu fokus pada pekerjaan sehingga mengabaikan kehidupan pribadi.	2	0	4	13	17	36
6	Saya merasa tidak puas dengan bagaimana saya membagi peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0	2	2	10	22	36
7	Saya memiliki fleksibilitas dalam mengatur jam kerja sesuai kebutuhan.	18	12	4	1	1	36
8	Saya memiliki fleksibilitas dalam mengatur jam kerja sesuai kebutuhan.	18	12	4	1	1	36
9	Saya mendapat dukungan dari keluarga, rekan kerja, dan atasan untuk menjaga keseimbangan kerja.	15	15	4	2	0	36
10	Saya merasa tidak ada yang mendukung saya dalam mengelola keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.	1	1	3	8	23	36

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel IV.4 dapat disimpulkan output skor jawaban responden terbesar menjawab setuju pada pernyataan ke tiga yakni Saya merasa terlibat secara seimbang dalam pekerjaan dan

kehidupan pribadi. dengan hasil frekuensi 19 responden. Untuk yang menjawab terbesar tidak setuju pada pernyataan ke sepuluh yakni Saya merasa tidak ada yang mendukung saya dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. dengan hasil frekuensi 23 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (ICON+) Madiun merasa terlibat secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tidak setuju bahwa mereka tidak mendapatkan dukungan dalam mengelola keseimbangan tersebut. Hal ini menunjukkan persepsi positif terhadap aspek keterlibatan dan dukungan dalam work-life balance.

Tabel 2. Freekuensi Variabel Budaya Kerja

No	Pernyataan (X1)	Skala Likert					Total
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
1	Saya selalu mematuhi jam kerja dan aturan perusahaan.	20	13	1	1	1	36
2	Saya sering terlambat atau melanggar aturan kerja.	1	1	4	13	17	36
3	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat saat bekerja.	18	14	4	0	0	36
4	Saya merasa ragu dalam mengambil keputusan saat bekerja.	1	1	2	14	8	36
5	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.	18	11	5	1	1	36
6	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.	18	11	5	1	1	36
7	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim.	19	15	0	2	0	36
8	Saya lebih suka bekerja sendiri daripada bekerja sama dengan tim.	1	1	4	9	21	36
9	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi tempat saya bekerja.	20	11	3	1	1	36
10	Saya kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.	1	1	5	14	15	36

Sumber : peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel IV.5 dapat disimpulkan output skor jawaban responden terbesar menjawab setuju pada pernyataan ke satu dan ke sembilan yakni Saya selalu mematuhi jam kerja dan aturan perusahaan dan Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi tempat saya bekerja dengan hasil frekuensi 20 responden. Untuk yang menjawab terbesar tidak setuju pada pernyataan ke delapan yakni Saya lebih suka bekerja sendiri daripada bekerja sama dengan tim dengan hasil frekuensi 21 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. PLN (ICON+) Madiun Sebagian besar responden menunjukkan kepatuhan terhadap aturan kerja dan mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan. Selain itu, mayoritas responden tidak setuju jika harus bekerja sendiri, yang berarti mereka lebih menyukai kerja tim.

Tabel 3. Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan (X1)	Skala Likert					Total
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
1	Saya selalu hadir sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan.	17	15	2	0	2	36
2	Saya sering absen atau datang terlambat tanpa alasan jelas.	2	0	3	8	23	36

No	Pernyataan (X1)	Skala Likert					Total
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)	
3	Saya mampu menggunakan alat kerja dan menyelesaikan tugas teknis dengan baik.	19	12	3	2	0	36
4	Saya mampu menggunakan alat kerja dan menyelesaikan tugas teknis dengan baik.	19	12	3	2	0	36
5	Saya dapat berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja dan atasan.	21	9	4	1	1	36
6	Saya merasa kesulitan menyampaikan ide atau informasi kepada rekan kerja.	2	0	5	11	18	36
7	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan tugas atau sistem kerja baru.	16	13	5	0	2	36
8	Saya mengalami kesulitan saat menghadapi perubahan dalam pekerjaan.	0	2	4	10	20	36
9	Saya selalu memberikan hasil kerja sesuai dengan target yang ditentukan.	16	14	4	2	0	36
10	Saya sering tidak mencapai target atau hasil kerja yang diharapkan.	0	2	4	11	19	36

Sumber : (2025)

Berdasarkan data pada Tabel IV.6 dapat disimpulkan output skor jawaban responden terbesar menjawab setuju pada pernyataan ke lims yakni Saya dapat berkomunikasi dengan baik pada teman kerja dan atasan dengan hasil frekuensi 21 responden. Untuk yang menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan ke dua yakni Saya sering absen atau datang terlambat tanpa alasan jelas dengan hasil frekuensi 23 responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. PLN (ICON+) Madiun sebagian besar merasa mampu melakukan komunikasi dengan baik bersama rekan kerja dan atasan. Selain itu, mayoritas responden sangat tidak setuju bahwa mereka sering absen atau terlambat tanpa alasan, yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna menilai seberapa jauh tiap item pada kuesioner mampu mengukur variabel yang dikehendaki secara akurat. Item dinyatakan valid apabila menciptakan data yang cocok dan sesuai dengan tujuan penelitian. Karena beberapa pernyataan disusun secara negatif, dilakukan *reverse scoring* pada item nomor 2, 4, 6, 8, dan 10 dari masing-masing variabel: *Work-life Balance* (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini bertujuan agar skor tinggi tetap mencerminkan penilaian positif dan hasil analisis menjadi konsisten.

Uji validitas dilakukan dengan memakai korelasi Pearson Product Moment yang membandingkan nilai r hitung tiap item terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Item dianggap valid ketika r hitung $>$ r tabel, dan tidak valid ketika sebaliknya. Dengan uji ini, dapat dipastikan bahwa setiap item benar-benar mencerminkan variabel yang diteliti. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel IV.7.

Tabel 4. Output Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person	r tabel	Keterangan
	P1	0.772	0,329	VALID
	P2	0.848	0,329	VALID
	P3	0.780	0,329	VALID
	P4	0.928	0,329	VALID

Work-life Balance	P5	0.928	0,329	VALID
	P6	0.799	0,329	VALID
	P7	0.871	0,329	VALID
	P8	0.875	0,329	VALID
	P9	0.835	0,329	VALID
	P10	0.895	0,329	VALID
Budaya Kerja	P1	0.834	0,329	VALID
	P2	0.860	0,329	VALID
	P3	0.518	0,329	VALID
	P4	0.835	0,329	VALID
	P5	0.892	0,329	VALID
	P6	0.892	0,329	VALID
	P7	0.743	0,329	VALID
	P8	0.857	0,329	VALID
	P9	0.875	0,329	VALID
	P10	0,851	0,329	VALID
Kinerja Karyawan	P1	0.881	0,329	VALID
	P2	0.894	0,329	VALID
	P3	0.819	0,329	VALID
	P4	0.819	0,329	VALID
	P5	0.857	0,329	VALID
	P6	0.864	0,329	VALID
	P7	0.864	0,329	VALID
	P8	0.774	0,329	VALID
	P9	0.805	0,329	VALID
	P10	0.862	0,329	VALID

Sumber : Olah data peneliti (2025)

Berdasarkan dari analisis uji validitas menggunakan *pearson correlation* pada tabel IV.7, terdapat 30 butir pernyataan yang dapat diketahui bahwa seluruh item nilai *pearson correlation* berada di atas angka 0,329 yang merupakan r tabel. Maka dari itu semua item pernyataan pada variabel *Work-life Balance*, Budaya Kerja serta kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Selepas melakukan uji validitas, kemudian langkah setelahnya ialah melakukan uji reliabilitas guna mengetahui konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas ini digunakan dengan memakai nilai Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas dari setiap variabel ditampilkan pada Tabel IV.8 berikut ini.

Tabel 5. Output Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item Kuesioner	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,959	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,947	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,955	10	Reliabel

Sumber : Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pengujian reliabilitas tabel IV.8 memperlihatkan hasil skor *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel *Work-life Balance* (X_1), Budaya Kerja (X_2), serta kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 (*Cronbach Alpha* > 0,6), artinya bisa dinyatakan seluruh variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipakai guna menjamin bahwa data yang dipakai pada penelitian kriteria yang dibutuhkan untuk analisis regresi linearnya terpenuhi, sehingga hasil analisis yang diperoleh bersifat valid dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Salah satu tahapan dalam uji asumsi klasik yakni uji normalitas, yang bertujuan guna memahami apakah data yang digunakan tersebar normal. Distribusi normal adalah salah satu syarat krusial dalam analisis regresi linear. Uji normalitas di dalam penelitian ini dilakukan dengan memakai uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut.

Tabel 6. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53505757
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.073
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Merujuk dari hasil output SPSS pada Tabel IV.9, diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Dikarenakan nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa data residual tersebar secara normal. Maka dari itu, asumsi normalitas pada analisis regresi sudah tercukupi, sehingga model regresi pantas untuk dipakai dalam analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna memastikan bahwa data memiliki sebaran yang sama atau konsisten pada setiap tingkat variabel bebas dalam model regresi. Jika sebaran data tidak konsisten (terjadi heteroskedastisitas), maka hasil analisis bisa menjadi kurang akurat. Hasil uji Glejser pada penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ;

Tabel 7. Output Uji Heteroskedastisitas

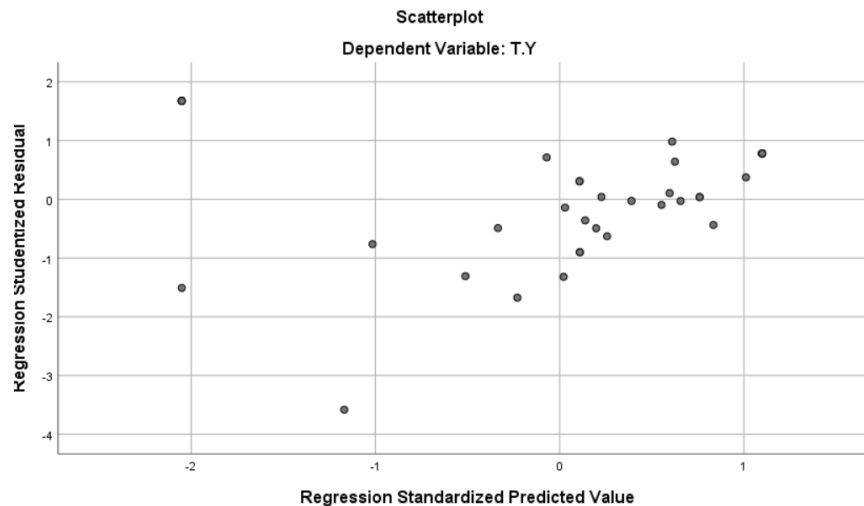
Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.366	1.047		5.125
	T.X1	.010	.062	.046	.162
	T.X2	-.112	.059	-.537	-1.896

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai signifikansi yaitu Variabel *work-life balance* mempunyai nilai signifikansi berjumlah 0,872 dan Variabel budaya kerja mempunyai nilai signifikansi berjumlah 0,067. Karena kedua nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi setelah dilakukan transformasi data.

Transformasi data berhasil mengatasi permasalahan heteroskedastisitas yang sebelumnya ditemukan. Maka dari itu, model regresi yang dipakai sudah mencukupi asumsi homoskedastisitas dan pantas untuk dianalisis lebih lanjut.

Selain itu, keberadaan gejala heteroskedastisitas dapat diidentifikasi melalui analisis penyebaran titik-titik yang terbentuk di atas dan di bawah garis Y nol pada grafik plot (scatterplot). Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan dalam bentuk scatterplot:



Sumber : Olah data peneliti (2025)

Gambar 1 Scatterplot

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, titik-titik data menyebar dengan acak dan tidak membentuk pola tertentu (seperti pola menyerupai garis, lengkungan, atau corong yang mengerucut/lebar). Penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa varian residual bersifat konstan, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas secara visual.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan agar bisa memahami apakah ada hubungan yang kuat antar variabel independen pada model regresi. Hasil uji ditinjau berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, maka bisa ditarik kesimpulan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 7. Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	work-life balance	.283	3.533
	budaya kerja	.283	3.533

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : olah data peneliti (2025)

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel *work-life balance* dan budaya kerja masing-masing sebesar 0,283 dan nilai *VIF* untuk keduanya sebesar 3.533. Karena kedua nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya multikolinearitas antara variabel *work-life balance* dan budaya kerja dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, dilakukan pengujian dengan memanfaatkan Uji Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dipakai guna mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *work-life balance* dan budaya kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Output Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.955	1.880		3.699
	T.X1	.332	.111	.395	3.001
	T.X2	.447	.106	.556	4.219

a. Dependent Variable: T.Y

Berdasarkan output uji regresi linier berganda pada Tabel IV.12, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 6,955, nilai B1 atau koefisien regresi positif variabel *Work-life Balance* sebesar 0,332, serta nilai B2 atau koefisien regresi positif variabel Budaya Kerja sebesar 0,447. Berdasarkan output tersebut, maka persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah:

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

$$Y = 6,955 + 0,332X_1 + 0,447X_2 + e$$

Penjelasannya:

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

α = Nilai konstanta regresi sebesar 6,955

β = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Variabel independen yakni *Work-life Balance*

X_2 = Variabel independen yakni Budaya Kerja

e = Error term (faktor lain di luar model yang mempengaruhi Y)

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 6.955 menggambarkan bahwa ketika *Work-life Balance* (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 6.955.
2. Koefisien X_1 sebesar 0.332 yang artinya ketika *Work-life Balance* meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0.332 satuan, dengan asumsi X_2 konstan.
3. Koefisien X_2 sebesar 0.447 yang artinya ketika Budaya Kerja meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0.447 satuan, dengan asumsi X_1 konstan.

Uji T

Analisis uji t dipakai dalam melakukan evaluasi apakah tiap variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 dan berdasarkan distribusi t. Dalam penelitian ini, total sampel yang dipakai berjumlah 36, dan terdapat 2 variabel independen, sehingga jumlah parameter (k) adalah 3 (termasuk konstanta). Oleh karena itu, derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus berikut:

$$df = n - k = 36 - 3 = 33$$

Berlandaskan kepada distribusi t dengan derajat kebebasan (df) sebesar 33 dan tingkat signifikansi 0,05 untuk uji dua sisi, didapatkan nilai t tabel sebesar 2,0345. Nilai ini menjadi acuan dalam menentukan hasil pengujian t. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
- b. Sebaliknya, jika $|t \text{ hitung}| \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial.

Berikut ini disajikan output hasil uji t pada penelitian yang digunakan sebagai dasar analisis tersebut.

Tabel 9. Output Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.955	1.880		3.699
	T.X1	.332	.111	.395	3.001
	T.X2	.447	.106	.556	4.219

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber : Peneliti (2025)

Merujuk pada hasil analisis regresi pada Tabel 9, dapat dijelaskan bahwa variabel Work-life Balance (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,001, sedangkan t tabel sebesar 2,0345. Selanjutnya, variabel Budaya Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung berjumlah 4,219, yang juga lebih besar dari t tabel 2,0345, dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Karena nilai t hitung dari kedua variabel lebih besar dari t tabel, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa X_1 (Work-life Balance) dan X_2 (Budaya Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Hasil uji t menyatakan bahwa setiap variabel independen pada model regresi ini memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Baik work-life balance maupun budaya kerja terbukti secara individual memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal ini diperoleh dari nilai t hitung keduanya yang lebih tinggi dibandingkan t tabel pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut memiliki peran krusial guna membentuk dan membuat kinerja karyawan meningkat dalam konteks penelitian ini.

Uji F

Dilakukan uji F untuk menemukan apakah variabel independen, yaitu Work-life Balance (X_1) dan Budaya Kerja (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden ($n = 36$), dua variabel independen ($k = 2$), dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 pada uji dua arah, maka nilai F tabel yang digunakan sebagai acuan berjumlah sebesar 3,28. Nilai ini diperoleh berdasarkan rumus perhitungan F tabel, yaitu:

$$f \text{ tabel} = (n-k-1) = 36-2-1 = 33$$

$$f \text{ tabel} = 3,28$$

Dasar pengambilan keputusan uji F :

1. Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan model regresi signifikan (variabel bebas berpengaruh simultan)
2. Jika F hitung $\leq$ F tabel maka H_0 diterima dan model tidak signifikan

Tabel 10 Output Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1979.678	2	989.839	85.215	.000 ^b
	Residual	383.322	33	11.616		
	Total	2363.000	35			

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Sumber : Peneliti (2025)

Hasil uji F pada tabel IV.14 menggambarkan bahwa secara keseluruhan, model regresi yang melibatkan variabel Work-life Balance dan Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F hitung sebesar 85,215 dengan nilai signifikansi 0,000 menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama punya peran krusial untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa aspek keseimbangan *work-life balance* serta lingkungan budaya kerja yang baik adalah faktor yang tidak dapat diabaikan dalam usaha membuat kinerja karyawan meningkat secara menyeluruh.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji determinasi parsial dilakukan guna menemukan sebesar apa pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, selepas mengontrol variabel independen lainnya. Nilai ini diperoleh dari kuadrat koefisien Beta (standardized coefficients). $R^2_{\text{parsial}} = (\text{Beta})^2$

Tabel 11 Output Uji Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.955	1.880		3.699	.001
	T.X1	.332	.111	.395	3.001	.005
	T.X2	.447	.106	.556	4.219	.000

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber : Peneliti (2025)

Hasil uji determinasi parsial pada tabel IV.5 menunjukkan bahwa variabel Work-life Balance (X_1) mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,395. Ketika nilai ini dikuadratkan, hasilnya sebesar 0,156, yang artinya bahwa secara parsial, *Work-life Balance* berkontribusi sebesar 15,6% terhadap perubahan Kinerja Karyawan, setelah pengaruh dari Budaya Kerja dikendalikan. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, maka kinerjanya cenderung lebih baik, meskipun pengaruhnya belum sebesar faktor lainnya.

Di sisi lain, variabel Budaya Kerja (X_2) menunjukkan koefisien beta sebesar 0,556, dan ketika dikuadratkan menghasilkan nilai 0,309. Ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja memberikan pengaruh parsial sebesar 30,9% terhadap Kinerja Karyawan, setelah efek dari *Work-life Balance* dikendalikan. Dengan kata lain, budaya kerja yang positif seperti lingkungan yang nyaman, nilai-nilai perusahaan yang mendukung, serta hubungan kerja yang harmonis berperan besar dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan, namun Budaya Kerja mempunyai pengaruh parsial yang lebih kuat dibandingkan *Work-life Balance*. Temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan penting dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel I2. Output Uji Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.828	3.40820

a. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel IV.16, didapatkan nilai R Square berjumlah 0,838, yang berarti bahwa 83,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat diuraikan secara bersama-sama oleh *Work-life Balance* dan Budaya Kerja. Angka ini menggambarkan bahwa model regresi yang dipakai mempunyai kekuatan prediksi yang sangat baik. Maka dari itu, bisa ditarik kesimpulan jika kedua variabel independen tersebut secara simultan berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Work-life Balance X_1 terhadap Kinerja Karyawan Y

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Work-life Balance (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi berjumlah 0,332, dengan nilai t hitung berjumlah 3,001 dan nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

Mayoritas responden menyatakan mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, namun masih terdapat sebagian kecil karyawan yang merasa terbebani oleh target dan komunikasi kerja di luar jam kerja. Dengan demikian, meskipun Work-life Balance relatif baik, perusahaan tetap perlu memperkuat kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan psikologis agar keseimbangan tersebut lebih merata dirasakan seluruh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Marsyanda & Rozaq (2024) yang menegaskan pentingnya Work-life Balance dalam meningkatkan kinerja melalui komitmen kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Zulfin et al., 2024) yang juga menemukan bahwa Work-Life Balance berperan positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Zulfin dan rekan menyatakan bahwa kebijakan yang mendorong tersedianya waktu fleksibel, dukungan sosial di tempat kerja, dan pengelolaan pekerjaan yang adil bisa membuat produktivitas dan kepuasan kerja menjadi meningkat.

Pengaruh Budaya Kerja X_2 terhadap Kinerja Karyawan Y

Hasil regresi menyatakan bahwa Budaya Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi 0,447, dengan t hitung 4,219 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini memiliki arti bahwa semakin baik budaya kerja di organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Budaya kerja yang sehat mendorong kedisiplinan, kolaborasi, dan tanggung jawab.

Hasil analisis menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dari distribusi jawaban pada Tabel IV.5, di mana mayoritas responden (20 orang) menyatakan

sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu mematuhi jam kerja”, serta 19 responden menyatakan setuju mampu bekerja sama dalam tim. Sebaliknya, 21 responden tidak setuju dengan pernyataan “lebih suka bekerja sendiri”. Artinya, mayoritas karyawan memiliki kepatuhan dan orientasi kerja tim yang tinggi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Lidwina Mulinbota Moron et al., 2023) yang menyatakan jika budaya kerja yang kuat dan positif mempunyai peran krusial untuk membuat kinerja, semangat, dan loyalitas karyawan menjadi meningkat.

Selain itu, hasil determinasi parsial menunjukkan bahwa Budaya Kerja menyumbang 30,9% terhadap variasi Kinerja Karyawan, menjadikannya sebagai variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Maka dari itu, perusahaan perlu menjaga dan mengembangkan budaya kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

Pengaruh Work-life Balance X1 dan Budaya Kerja X2 terhadap Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa *Work-life Balance* dan Budaya Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung yaitu 85,215 dan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,838 yang berarti bahwa 83,8% variasi pada kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh *Work-life Balance* dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain di luar model. Data kuesioner pada Tabel IV.6 memperlihatkan bahwa 17 responden selalu hadir sesuai jadwal dan 20 responden merasa mampu bekerja sesuai target. Hal ini membuktikan bahwa keseimbangan hidup dan budaya disiplin kerja saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Secara terpisah, keduanya juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel *Work-life Balance* (X_1) mempunyai nilai t hitung berjumlah 3,001 dan signifikansi 0,005, sedangkan Budaya Kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 4,219 dengan signifikansi 0,000. Karena keduanya lebih besar dari t tabel dan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, maka keduanya berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja.

Dilihat dari besarnya kontribusi, Budaya Kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan, dengan nilai Beta sebesar 0,556 (yang berarti sekitar 30,9% pengaruh terhadap kinerja), dibandingkan dengan *Work-life Balance* yang memiliki Beta sebesar 0,395 (atau 15,6% pengaruh terhadap kinerja). Hasil ini menegaskan bahwa mewujudkan budaya kerja yang positif dan menjaga antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap seimbang merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Penelitian ini memberikan dampak strategis bagi PT PLN (Icon+), khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Hasil temuan menyatakan bahwa *Work-life Balance* dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Budaya Kerja menjadi faktor dominan. Dengan demikian, perusahaan harus memberi atensi yang lebih terhadap kedua aspek ini untuk mendukung peningkatan performa pegawai secara menyeluruh.

Pertama, *Work-life Balance* yang baik membantu karyawan Icon+ mendapatkan desakan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang seimbang, terutama karena sektor kelistrikan dan telekomunikasi memiliki beban kerja yang tinggi. Maka dari itu, manajemen disarankan agar dapat menerapkan kebijakan kerja fleksibel dan berfokus pada kesejahteraan, seperti pengaturan jam kerja adaptif, dukungan psikologis, dan perhatian terhadap keluarga.

Kedua, karena Budaya Kerja terbukti paling dominan memengaruhi kinerja, Icon+ perlu terus memperkuat nilai-nilai organisasi yang mendukung kolaborasi, profesionalisme, dan adaptasi terhadap perubahan. Budaya kerja yang terbuka dan inovatif akan meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja di PT PLN (Icon+) tidak cuma dipatok dari aspek teknis, tetapi juga oleh *Work-life Balance* dan Budaya Kerja yang kuat. Kebijakan yang mendukung kedua aspek ini berperan krusial untuk mewujudkan lingkungan kerja yang berdaya guna, harmonis, serta berkelanjutan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Walaupun penelitian ini sudah diselesaikan melalui pendekatan yang sistematis dan data yang valid, namun ada beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Keterbatasan ini diharapkan bisa dijadikan bahan pengkajian dan pedoman untuk penelitian lanjutan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup terbatas Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT PLN (Icon+) Madiun saja. Hal ini membatasi generalisasi hasil karena belum mencerminkan kondisi karyawan Icon+ secara menyeluruh di berbagai wilayah operasional lainnya.
2. Variabel terbatas Penelitian ini fokus pada dua variabel independen saja, yaitu Work-life Balance dan Budaya Kerja. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, maupun lingkungan kerja fisik.
3. Data berbasis persepsi Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mengandalkan persepsi subjektif responden. Hal ini membuka kemungkinan adanya bias dalam menjawab, baik karena interpretasi yang berbeda maupun karena pengaruh sosial dan emosional saat pengisian.
4. Desain penelitian cross-sectional Penelitian ini memakai desain potong lintang (cross-sectional) yang hanya mengamati satu titik waktu, sehingga tidak dapat menangkap perubahan hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu atau dalam jangka panjang.

Dengan memahami keterbatasan ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan responden, menambah variabel lain yang relevan, serta mempertimbangkan pendekatan longitudinal untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan representatif.

SIMPULAN

Merujuk pada hasil analisis dan pembahasan, bisa ditarik kesimpulan beberapa hal berikut:

1. *Work-life Balance* terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Icon+). Ini berarti semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Secara parsial, *Work-life Balance* memberikan kontribusi sekitar 15,6% terhadap perubahan kinerja.
2. Budaya Kerja juga berpengaruh signifikan dan menjadi faktor yang paling kuat untuk memengaruhi kinerja. Budaya kerja yang positif seperti kerja sama yang baik, profesionalisme, dan nilai-nilai perusahaan yang kuat mampu mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Variabel ini menyumbang sekitar 30,9% secara parsial terhadap peningkatan kinerja.
3. Secara bersama-sama, kedua variabel ini, yaitu *Work-life Balance* dan Budaya Kerja, memiliki berpengaruh sangat besar terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sejumlah 83,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa menjaga pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap seimbang, serta membangun budaya kerja yang sehat, merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan PT PLN (Icon+) Madiun.

SARAN

Merujuk pada hasil penelitian dan juga kesimpulan yang sudah didapat, maka penulis menyampaikan beberapa saran yang bisa dipertimbangkan oleh pihak terkait serta peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagi manajemen PT PLN (Icon+):
Disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan yang menyokong *Work-life Balance*, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, cuti yang adil, serta program sokongan kesejahteraan karyawan. Hal ini penting untuk menjaga motivasi dan produktivitas kerja, khususnya di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi di sektor kelistrikan dan telekomunikasi.
2. Terkait Budaya Kerja:
Manajemen sebaiknya memperkuat budaya kerja yang kolaboratif, terbuka, dan profesional, serta menjadikan nilai-nilai organisasi sebagai pedoman saat berperilaku kerja sehari-hari. Budaya kerja yang positif terbukti memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja, sehingga perlu dijaga dan ditanamkan secara konsisten di seluruh lini organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya:
Dianjurkan untuk menambahkan variabel lain yang juga bisa memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja fisik, agar hasil penelitian lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dengan pendekatan longitudinal juga dapat dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel tersebut dalam jangka waktu tertentu.

REFERENSI

- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 5756–5758. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

- Akhsan, L., & Pendrian, O. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Industri 4.0. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 259–268. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1506>
- Almumtazah, N., Azizah, N., P., Putri, Y. L., & Novitasari, D. C. R. (2021). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Tahapan Analisisnya. *Journal on Education*, 6(2).
- Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, & M. Isa Anshori. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Ariani Wulansari, N., Harsono, M., & Unnes Kampus Sekaran, F. (2022). Work-Life Balance: Conceptualization, Antecedents and Consequences Article Information. *Management Analysis Journal*. <http://maj.unnes.ac.id>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th Edition). SAGE Publications, Inc.
- Diny, A. A. (n.d.). *JIEB : JURNAL ILMIAH EKONOMI BISNIS PENGARUH SHOPPING LIFESTYLE DAN MEDIA SOSIAL INSTAGRAM TERHADAP PEMBELIAN PRODUK SECARA ONLINE PADA WANITA BEKERJA DI BANJARMASIN*. <http://ejurnal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>
- Dina. (2018). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD MINATANI*. 17(2). <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Edy, N., & YTantu, F. (n.d.). *Perencanaan Penelitian dan Teknik Penulisan Artikel Ilmiah*. <https://www.researchgate.net/publication/381311465>
- Fadilla, Z., Muhammad, P., Penerbit, Z., Zaini, M., Lawang, K. A., & Jannah, M. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. <https://www.researchgate.net/publication/370561251>
- Gede Adi Astrawan, Dr. I Wayan Bagia, M. Si., & I Nengah Suarmanayasa, S. E., M. Si. (2018). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardianty, V., Hayati, M., & Verawati, H. (2025). Analysis Self Efficacy in Improving Work-Life Balance on Employee Performance Terms Sharia Management Perspective. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 5(1), 51–72. <https://doi.org/10.37680/ijief.v5i1.6963>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi & Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*.
- Indra Vitaharsa, L., & Wasino, H. (2025). The Influence of Work-Life Balance on Employee Productivity: A Literature Review in the Context of Modern Companies. In *IJHABS / International Journal of Humanity Advance* (Vol. 2, Issue 4).
- Izzaty, N., Sham, S. N., Salleh, R., Syahirah, S., Sheikh, S., & Saleem, M. S. (n.d.). Work-Life Balance and Work-Life Integration: A Comparative Analysis through Conceptual Distinction. *Business Management and Strategy*, 16(1). <https://doi.org/10.5296/bms.v16i1.22332>
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 445–457. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p445-457>
- Jufrizen, & Fadilla Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 1–20.
- Khaerunnisa, A., & Nuraeni, N. (2025). Work-Life Balance and Work Flexibility as Predictors of Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment in Start-Up Employees in South Jakarta. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 6(3), 2470–2479. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i3.4358>
- Latifany, J. G., Bagus, I., Widiadnya, M., Pradiva, P., & Salain, P. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPERCAYAAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK UTAMA QUANTUM*. 4.
- Layuk Ada, M., Hadiyati, E., & Muawanah, U. (n.d.). The Role of Work-Life Balance in Mediating the Impact of Work From Home on Employee Performance. In *International Journal of Economics Development Research* (Vol. 4, Issue 3).
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, & Yoseph Darius Purnama Rangga. (2023). *PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM IKAMALA*. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>

- Nugroho, P. R., Setyadi, S., & Kouroh, U. (2025). The Role of Work-Life Balance, Knowledge Sharing, and Job Satisfaction in Enhancing Employee Performance. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 8(04), 114–121. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2025.v08i04.002>
- Nugroho, S., & Handayani, A. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN PONOROGO. In *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 14, Issue 5).
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 339–349. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p339-349>
- Saiful, S., Badruzaman, J., & Hanapia, A. Y. (2023). PERAN BUDAYA KERJA DALAM MEMEDIASI PERBAIKAN BERKELANJUTAN DAN INOVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 182–198. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i1.3905>
- Sari, W. T., & Yuniasanti, R. (n.d.). Hubungan Antara Flexible Working Arrangements dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Milenial. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 8–15.
- Sasi Kirono, C., Yuningsih, N., Dwi Astuti, E., & Pelita Bangsa, U. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express)* (Vol. 15, Issue 02).
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). *PENGARUH PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MASTER PRINT PANGKALAN BUN* (Vol. 9, Issue 2).
- Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., & Sitania, A. C. R. (2024). The Effect Of Work-Life Balance And Workload On Employee Performance At The Public Works Office And Spatial Planning Of The Maluku Provincial Government Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sinaga, L. M. (2021). Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–70. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v6i2.439>
- Sudirman, D. W. (2015). Budaya Organisasi, Budaya Kerja, dan Pengaruhnya dalam Praktik Manajemen. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v5i2.3848>
- Varpio, L., Paradis, E., Uijtdehaage, S., & Young, M. (2020). The Distinctions Between Theory, Theoretical Framework, and Conceptual Framework. *Academic Medicine*, 95(7). https://journals.lww.com/academicmedicine/fulltext/2020/07000/the_distinctions_between_theor_y.theoretical.21.aspx
- Zulfin, N., Rauf, B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA*, 7(1). <http://eju>