

Seberapa Jauh Peran *Work-Life Balance* Sebagai Kunci Performa Optimal Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Start-Up*? (Studi Kasus Pada SMI Group)

Inkha Rizqi Nurul Afifah¹, Aris Puji Purwatiningsih², Agus Prayitno³,
Mochammad Eric Suryakencana Wibowo⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro 211202106900@mhs.dinus.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro aris.puji.p@dsn.dinus.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro agus.prayitno@dsn.dinus.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro ericsurya@dsn.dinus.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan strategi work-life balance mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan start-up. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan desain penelitian survei. Dalam penelitian ini regresi linier sederhana diolah dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistic 25 dengan metode sampel jenuh melibatkan seluruh populasi pada karyawan SMI Group, Kota Semarang sejumlah 52 responden. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa menerapkan pendekatan work-life balance pada perusahaan start-up berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di SMI Group, Kota Semarang. Total pengaruhnya sebesar 56,5%, sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam studi ini.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, Perusahaan *Start-Up*.

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence implementing work-life balance strategies can improve employee performance in start-up companies. This research uses a quantitative method approach with a survey research design. In this study, simple linear regression samples were processed and analyzed using IBM SPSS Statistics 25 with the saturated method involving the entire population of SMI Group employees, Semarang City, totaling 52 respondents. The results of this research analysis show that implementing the work-life balance approach in start-up companies has a positive effect in improving employee performance at SMI Group, Semarang City. The total influence is 56.5%, the remaining 43.5% is influenced by variables not examined in this research.

Keywords : *Work-Life Balance, Employee Performance, Start-Up Company.*

A. PENDAHULUAN

Perusahaan start-up, atau yang sering disebut sebagai perusahaan rintisan, adalah entitas bisnis yang baru didirikan dan berfokus pada pengembangan produk atau layanan inovatif. Dalam konteks ini, start-up menjadi simbol dari inovasi dan dinamika pasar yang cepat, di mana perusahaan-perusahaan ini berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berkembang. (Akbar & Rossieta, 2024)

Karakteristik utama dari perusahaan start-up adalah bahwa mereka biasanya tidak memiliki data historis yang kuat dan sering kali beroperasi dengan pendapatan yang kecil atau bahkan mengalami kerugian pada tahap awal. Hal ini disebabkan oleh sifat eksperimental dari model bisnis yang mereka jalankan, di mana mereka mencoba untuk menganalisa pasar yang tepat untuk produk yang ditawarkan. Pendekatan ini memungkinkan mereka untuk menguji apakah ada permintaan nyata sebelum berinvestasi lebih besar (Aras et al., 2021). Perusahaan start-up juga sering kali memiliki struktur organisasi yang lebih fleksibel, dimana karyawan mengambil berbagai peran sekaligus sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perusahaan. Ini



memungkinkan mereka untuk berinovasi dan bereksperimen dengan lebih cepat, meskipun dengan risiko yang lebih tinggi (Yusuf & Etikariena, 2023). Oleh karena itu, strategi bisnis yang efektif dan manajemen kinerja yang baik menjadi faktor kunci dalam keberlangsungan hidup perusahaan start-up (Febrina & Tewu, 2023).

Salah satu bidang yang banyak digarap oleh perusahaan start-up adalah industri kreatif. Start-up dalam bidang ini merupakan perusahaan rintisan yang beroperasi di sektor ekonomi kreatif dengan mengandalkan kreativitas, keterampilan, dan inovasi untuk menghasilkan produk dan layanan yang memiliki nilai tambah. Konsep ini mencakup berbagai lingkup, termasuk seni, desain, musik, film, dan teknologi informasi, yang semuanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Sejak diumumkan secara resmi oleh pemerintah Indonesia pada tahun 2006, industri kreatif telah mengalami perkembangan yang signifikan dan telah memainkan peran penting dalam transformasi ekonomi nasional. Sektor ini semakin menjadi bagian penting dari pertumbuhan ekonomi di berbagai negara, termasuk Indonesia. (Daisy & Syafitri, 2024).

Bagi perusahaan start-up yang bergerak di bidang jasa industri kreatif tentunya tidak luput dalam situasi persaingan ketat saat ini. Salah satu perusahaan start-up yang bergerak di bidang industri kreatif yaitu SMI Group, perusahaan ini mendirikan building untuk creative hub yang kini tengah berkembang sebagai pusat penyedia layanan creative di Kota Semarang. Lebih dikenal sebagai "SMI Building", tempat ini memberikan berbagai fasilitas dan dukungan bagi para pelaku industri kreatif untuk berkolaborasi dan berinovasi untuk mengembangkan usaha mereka. Tujuan utamanya yaitu menjadi wadah bagi insan-insan kreatif untuk bertemu dan saling bertukar ide dalam menciptakan karya yang menarik serta memiliki nilai estetika yang tinggi. Terbukti banyak promotor musik, event organizer, komunitas dan jasa – jasa kreatif lain yang berkolaborasi dengan SMI Group. Selain itu, perusahaan ini berperan sebagai inisiator dalam menggerakkan ekonomi kreatif di Kota Semarang. Bersama pemerintah kota, perusahaan ini menjalankan berbagai inisiatif untuk mendorong pertumbuhan industri kreatif, dengan tujuan menggerakkan Kota Semarang menjadi Kota Kreatif.

Selain membangun building untuk creative hub, SMI Group juga mendirikan institusi pendidikan di bidang kreatif. Salah satunya adalah Sekolah Musik Indonesia, yaitu sebuah lembaga kursus pendidikan nonformal yang bergerak di bidang musik dan teknologi. SMI Group juga menghadirkan Le Marc, yaitu sekolah yang menawarkan kursus dan pelatihan memasak, dan juga mendirikan Bee Bee Gym sebagai tempat belajar dan bermain yang dirancang khusus untuk anak usia batita. Ketiga institusi ini bergerak di bidang kreativitas, yang menjadikan SMI Group diakui sebagai penyedia jasa layanan kreatif karena seluruh kegiatannya berada di bawah naungan sektor industri kreatif. Pendirian perusahaan ini merupakan wujud komitmen dalam mengembangkan industri kreatif melalui berbagai kegiatan kreatif, sehingga penyelenggaraannya dapat bermanfaat bagi kehidupan masyarakat. Seiring dengan kemajuan teknologi, informasi, dan digitalisasi, bisnis terus tumbuh dan berkembang, namun tetap berada dalam koridor industri kreatif. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang untuk memberikan layanan berkualitas tinggi sehingga mampu bersaing dengan kompetitor. Sebagai bagian dari ekonomi kreatif, perusahaan ini berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, khususnya di Kota Semarang.

Di start-up kreatif, kinerja karyawan menentukan keberhasilan. Namun, tantangan seperti menurunnya produktivitas dan kesejahteraan bisa melemahkan

daya saing perusahaan. Salah satu masalah utama adalah tekanan yang tinggi untuk mencapai target dan pertumbuhan bisnis yang cepat, sering kali mengakibatkan jam kerja yang panjang dan deadline yang ketat serta kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi (Dey, 2023). Beberapa aspek yang dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut antara lain adalah perilaku karyawan SMI Group yang tidak dapat bekerja dengan efektif karena menghadapi tekanan pekerjaan yang ketat dan kerap mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi pekerja di perusahaan start-up kreatif, tantangan tersebut dapat berdampak pada keseimbangan hidup-kerja yang kerap terpinggirkan karena fokus yang intens, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan (Devkota et al., 2022). Oleh karena itu salah satu pendekatan yang semakin diakui untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penerapan work-life balance. Konsep work-life balance merujuk pada upaya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan (Bhende et al., 2020). Lebih lanjut, penelitian oleh (Dharmayasa & Adnyani, 2020) menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan dan dampak negatif ini dapat dikurangi dengan menerapkan praktik kerja-kehidupan yang sehat.

Perusahaan SMI Group bergerak di bidang layanan kreatif yang sering mengharuskan karyawan bekerja lebih ekstra, bahkan di akhir pekan, dimana sebagian besar perusahaan lain menjadikan akhir pekan sebagai waktu untuk beristirahat. Dalam konteks ini, perusahaan start-up perlu mengadopsi kebijakan yang membantu menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan, seperti fleksibilitas waktu kerja, insentif dan cuti yang memadai serta dukungan untuk kegiatan di luar pekerjaan (Stubbs, 2017). Fleksibilitas kerja yang dianggap sebagai salah satu keuntungan bekerja di start-up, juga dapat menjadi pedang bermata dua. Di satu sisi, fleksibilitas membantu karyawan mengatur waktu dengan lebih baik. Namun, tanpa batasan yang jelas, mereka akan kesulitan memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi, sehingga pekerjaan dapat mengganggu keseimbangan hidup mereka (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

Work-life balance sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan start-up merupakan topik yang krusial untuk dipahami dalam konteks dinamika kerja yang terus berubah, terutama di era digital dan pasca-pandemi dengan beberapa alasan. Pertama, dengan semakin maraknya kerja jarak jauh dan fleksibilitas waktu kerja, terutama setelah pandemi COVID-19, penting untuk memahami bagaimana perubahan ini memengaruhi keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam hal ini karyawan SMI Group mendapatkan *previllage* untuk work from home (WFH) dalam menjalankan pekerjaannya. WFH merupakan alternatif baru dalam melaksanakan pekerjaan dari lokasi selain kantor, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel tanpa harus hadir secara fisik di tempat kerja (Irawanto et al., 2021). Namun, kebijakan ini terkadang menyebabkan jam kerja menjadi tidak teratur, karena karyawan dituntut untuk merespons pekerjaan di luar jam kerja. Tekanan untuk selalu siap bekerja dapat menyebabkan *burnout* yang berdampak pada stres dan kesehatan mental. Meskipun bekerja dari rumah, mereka tetap kesulitan meluangkan waktu bersama keluarga atau sekadar beristirahat tanpa gangguan pekerjaan. Selain itu, mereka juga kehilangan waktu untuk melakukan hobi serta kurang memperhatikan kesehatan dan olahraga. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman positif dalam kerja jarak jauh dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap keseimbangan kerja dan



kehidupan, jika diterapkan dengan porsi yang tepat, sehingga dapat berdampak positif pada kinerja mereka. (Eriksson et al., 2022).

Kedua, studi menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mengimbangi antara keterlibatan pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung mengarah pada peningkatan produktivitas dan komitmen karyawan kepada perusahaan (Fontinha et al., 2019). Begitu pula sebaliknya, karyawan yang tidak dapat mencapai keseimbangan yang baik cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat turnover (Dey, 2023). Selain itu, kurangnya dukungan dari manajemen dalam hal kebijakan keseimbangan keterlibatan kerja-hidup semakin memperburuk keadaan. Banyak start-up, tidak memiliki kebijakan formal untuk mendukung keseimbangan ini, sehingga karyawan kesulitan mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Kusena, 2023). Dalam perusahaan SMI Group terdapat kebijakan rapat rutin yang dikenal sebagai focus group discussion (FGD), di mana karyawan diwajibkan untuk selalu hadir dan mengutamakan pekerjaan. FGD merupakan pengumpulan berbagai informasi data dan pemecahan masalah melalui diskusi tentang suatu permasalahan tertentu (Idris, 2021). Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, namun di sisi lain, dapat menyebabkan keterlibatan lebih besar dalam urusan pekerjaan, sehingga mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi. Maka, penting bagi perusahaan untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi karyawan, termasuk peran mereka baik sebagai orang tua, pasangan, dan anggota keluarga.

Ketiga, dukungan organisasi terhadap penerapan work-life balance juga merupakan kunci untuk meningkatkan keseimbangan kepuasan karyawan. Studi menunjukkan, ketika organisasi memberikan dukungan yang memadai, termasuk kebijakan yang mendorong keseimbangan kerja-hidup, mereka akan lebih bahagia dan merasa puas pada pekerjaan yang dilakukan. (Chiang et al., 2010). Dalam konteks start-up, yang sering kali memiliki keterbatasan sumber daya, baik dari segi kurangnya tenaga kerja, anggaran dan waktu sering menjadi tantangan dalam menerapkan program kesejahteraan karyawan. Program ini bisa mencakup pelatihan manajemen stres, dukungan kesehatan mental, atau kebijakan kerja yang lebih fleksibel. Meski demikian, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan (Kusena, 2023). Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang memengaruhi kepuasan dan produktivitas mereka. Lingkungan yang baik harus menyediakan fasilitas yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Oleh karena itu lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan harus seimbang agar karyawan dapat bekerja tanpa hambatan akibat keterbatasan perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan. (Aisya Ragilita & Evasari Dian, 2023).

Dalam konteks bisnis yang semakin dinamis, penulis menyadari pentingnya penerapan work-life balance sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada perusahaan start-up yang cenderung menghadapi tantangan unik, seperti tekanan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan cepat. Dalam keadaan seperti ini, penerapan pendekatan work-life balance menjadi dasar untuk mempertahankan semangat dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan pertumbuhan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, dengan mendukung fasilitas work-life balance yang ada di perusahaan, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan sumber daya manusia serta

implikasi dari penerapan kebijakan work-life balance bagi keberlangsungan bisnis di lingkungan industri kreatif. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti ingin mengeksplorasi lebih lanjut mengenai validitas hasil dalam mengukur pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengukur sejauh mana penerapan strategi work-life balance dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan start-up industri kreatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajer dan pemilik start-up SMI Group, Kota Semarang serta perusahaan start-up pada umumnya dalam merancang kebijakan yang tak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

B. KAJIAN TEORI

Work Life Balance (Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi)

Fisher, Bulger & Smith (2009) "*Work-Life Balance*" mengacu pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang, yang mencerminkan bagaimana seseorang mengelola waktu, energi, dan perhatian antara kedua aspek tersebut. Bagi banyak individu, pekerjaan dan keluarga adalah dua elemen yang sangat penting dalam kehidupan mereka, sehingga menyeimbangkan kedua hal ini antara pekerjaan dan kehidupan sangat penting untuk kesejahteraan seseorang" (Fisher et al., 2009).

Selanjutnya, dalam McDonald & Bradley (2005) menyatakan indikator keseimbangan pekerjaan dan kehidupan berdasarkan tiga aspek yaitu *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* :

- a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
Istilah "*time balance*" mengacu pada proporsi seimbang antara waktu yang seseorang alokasikan untuk pekerjaannya dan waktu yang digunakan untuk keluarga atau berbagai aspek kehidupan lainnya selain pekerjaannya, seperti, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan peran yang dimainkan dalam kehidupan individu tersebut.
- b. *Involment Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
Ketika seseorang secara fisik dan emosional terlibat dalam pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, dan kehidupan pribadi mereka, disebut sebagai keseimbangan keterlibatan. Istilah ini merujuk pada sejauh mana seseorang berpartisipasi dan berkomitmen secara psikologis untuk menjalankan peran-peran penting dalam pekerjaan maupun keluarga mereka.
- c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)
"Kepuasan keseimbangan" mengacu pada seberapa puas seseorang dalam kehidupan kerja mereka maupun di luar pekerjaan mereka. Seseorang akan merasa puas jika mempertimbangkan apakah langkah-langkah yang telah mereka ambil selama ini cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga mereka.

Kinerja Karyawan

Pencapaian yang diperoleh karyawan saat bekerja sesuai standar atau kriteria yang telah ditetapkan secara spesifik dan relevan. Kinerja individual karyawan merupakan bagian dari kinerja organisasi. Tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan kinerja karyawan.



Keterampilan, kecakapan praktis, kompetensi, informasi, pengetahuan, keluasan pengetahuan, persepsi dan perilaku, kebijakan, inovasi, moralitas, dan lainnya adalah beberapa faktor yang menentukan kinerja individu. Di sisi lain, kinerja kelompok diukur melalui kerja sama, integritas, disiplin, dan kesetiaan. Sedangkan kinerja institusi dapat diukur melalui adaptasi, fleksibilitas, pemecahan konflik, dan lain - lain. (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Menurut Robbins and Judge (2015) indikator kinerja karyawan ada lima, kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan karyawan serta keyakinan karyawan akan kualitas pekerjaan yang dihasilkan adalah metrik yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan demi kesempurnaan tugas yang telah diberikan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas menunjukkan jumlah total unit dan siklus aktifitas yang telah dibuat.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sambil memanfaatkan sisa waktu seefisien mungkin untuk aktivitas lainnya.

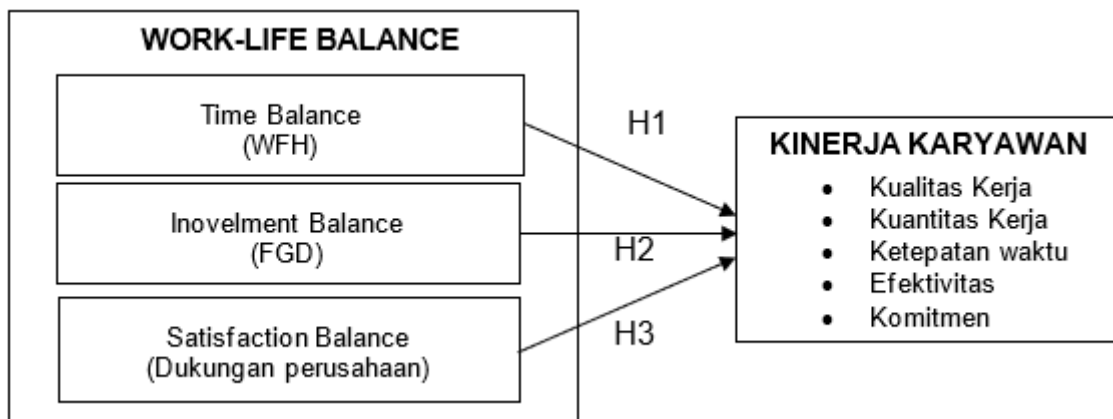
d. Efektivitas

Meningkatkan hasil setiap unit penggunaan sumber daya dengan mengoptimalkan organisasi.

e. Komitmen

Sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab dan memenuhi kewajiban pribadi mereka terhadap perusahaan.

Kerangka Konseptual



Berikut hipotesis penelitian yang didasarkan pada landasan teori yang telah dikemukakan mengenai permasalahan dalam penelitian ini :

H1 :Terdapat Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Start-Up* SMI Group

H2 : Terdapat Pengaruh *Focus Group Discussion* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Start-Up* SMI Group

H3 : Terdapat Pengaruh Dukungan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan *Start-Up* SMI Group

Pengembangan Hipotesis

Pada *start-up*, karyawan sering dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan fleksibilitas waktu yang terbatas. perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja dari rumah, mereka dapat lebih mudah menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan kehidupan pribadi mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. (Anakpo et al., 2023).

Di sisi lain, Kebijakan perusahaan yang diterapkan melalui kegiatan *focus group discussion* (FGD) dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Semakin besar dukungan yang diberikan organisasi untuk menjaga keseimbangan, semakin tinggi pula keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Apriani & Darmayanti, 2023).

Ketika karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih loyal kepada perusahaan mereka. Dukungan dari perusahaan, seperti lingkungan kerja yang baik membantu menciptakan keseimbangan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Rene & Wahyuni, 2018).

Penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Muara Tunggal" adalah referensi untuk penelitian ini, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana work-life balance memengaruhi kinerja karyawan (Lukmiati et al., 2020). Dalam penelitian tersebut, ditunjukkan bahwa Work-Life Balance meningkatkan kinerja karyawan sebesar 61,6%.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian berupa survei. Pada penelitian ini skala likert dengan interval 1 - 4 digunakan untuk mengevaluasi perspektif dan persepsi individu terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Untuk setiap pertanyaan, skala ini menghasilkan skor masing-masing. Saat skor 4 ditunjukkan sebagai sangat setuju (SS), 3 ditunjukkan sebagai setuju (S), 2 ditunjukkan sebagai tidak setuju (TS), dan 1 ditunjukkan sebagai sangat tidak setuju (STS), pernyataan yang mendukung variabel diberikan skor tinggi, sebaliknya jawaban yang tidak mendukung diberikan skor rendah.

Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan yang bekerja di perusahaan SMI Group, yang berlokasi di Jl. Anjasmoro Raya Blok E1 Kota Semarang, dengan jumlah karyawan 52 orang. Sementara sampel yang digunakan adalah semua karyawan yang dipilih berdasarkan kriteria pekerja yang bekerja dalam lingkungan yang sangat menuntut dan rentan terhadap konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden, sementara data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Selain itu, akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner untuk memastikan bahwa alat yang digunakan layak dan konsisten.



Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur
Work-Life Balance (X1)	Work-life balance mengacu pada upaya untuk mengatur waktu dan energi secara optimal antara kewajiban pekerjaan dan kebutuhan pribadi. (Fisher et al., 2009)	a. Keseimbangan Waktu b. Keseimbangan Keterlibatan c. Keseimbangan kepuasan (McDonald & Bradley, 2005)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian yang diperoleh dalam melaksanakan tanggung jawab. (Silaen et al., 2021)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Komitmen (Robbins & Judge, 2015)	Skala Likert

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner pada karyawan SMI Group, Kota Semarang yang dipilih berdasarkan kriteria karyawan yang bekerja dilingkungan dengan tuntutan tinggi dan rentan terhadap konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagian karyawan start-up tersebut mengalami kesulitan dan tantangan dalam mencapai time balance yang tepat. Pertama, Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menyatakan bahwa mereka tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan aktivitas pribadi di luar pekerjaan. Selain itu, kehidupan pribadi terkadang menghambat mereka dalam mengelola waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Dampaknya terlihat pada kinerja karyawan di SMI Group, di mana sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta menurunnya efektivitas kerja akibat tekanan pekerjaan yang tinggi.

Kedua, adanya kebijakan yang menuntut keterlibatan lebih besar dalam pekerjaan membuat beberapa karyawan merasa sulit untuk sepenuhnya terlibat pada pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Selain itu, banyak yang merasa bahwa tuntutan pekerjaan masih membatasi keterlibatan mereka dalam melakukan aktivitas pribadi. Hal ini berdampak pada kinerja, mereka menyatakan bahwa kesulitan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan dan tidak mampu mencapai kuantitas pekerjaan secara optimal dalam periode waktu yang ditentukan.

Ketiga, dalam hal keseimbangan kepuasan kerja, karyawan SMI Group merasa bahwa dukungan perusahaan dalam mencapai work-life balance masih kurang. Selain itu, beberapa dari mereka juga tidak merasakan kebahagiaan meskipun pekerjaan dan aktivitas pribadi berjalan seimbang. Hal ini mempengaruhi komitmen karyawan, di mana mereka merasa kurang bertanggung jawab dan tidak memberikan kontribusi terbaik serta enggan berkomitmen untuk berkembang dan terikat dengan tujuan serta visi perusahaan.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 52 karyawan SMI Group, Kota Semarang dengan karakteristik responden mencakup: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan lama bekerja, dimana yang mendominasi responden adalah perempuan dengan tingkat presentase 51,9%, rata-rata usia 30-39, 46,2%, tingkat pendidikan didominasi S1/D3, 67,3%, dan status pernikahan seimbang 50%, serta lama bekerja lebih dari 5 tahun dengan presentase 51,9%.

Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	25	48,1%
Perempuan	27	51,9%
Usia		
20 – 29	19	36,5%
30 – 39	24	46,2%
> 40	9	17,3%
Pendidikan		
SMA/SMK	9	17,3%
S1/D3	35	67,3%
S2	8	15,4%
Status Pernikahan		
Menikah	26	50%
Belum Menikah	26	50%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	12	23,1%
1 - 4 Tahun	13	25%
> 5 Tahun	27	51,9%

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Adapun hasil yang di peroleh peneliti setelah melakukan penyebaran kuesioner melalui google form, peneliti menemukan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas X dan Y

Variabel	Rhitung	Rtabel	Sig.	Hasil
X1	0,519	0,230	0.000	Valid
X2	0,733	0,230	0,000	Valid
X3	0,358	0,230	0,009	Valid
X4	0,782	0,230	0,000	Valid
X5	0,716	0,230	0,000	Valid
X6	0,208	0,230	0,138	Valid
X7	0,518	0,230	0,000	Valid
X8	0,569	0,230	0,000	Valid
X9	0,564	0,230	0,000	Valid
X10	0,746	0,230	0,000	Valid



Y1	0,721	0,230	0,000	Valid
Y2	0,768	0,230	0,000	Valid
Y3	0,642	0,230	0,000	Valid
Y4	0,786	0,230	0,000	Valid
Y5	0,512	0,230	0,000	Valid
Y6	0,396	0,230	0,000	Valid
Y7	0,473	0,230	0,000	Valid
Y8	0,740	0,230	0,000	Valid
Y9	0,706	0,230	0,000	Valid
Y10	0,670	0,230	0,000	Valid

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Hasil Uji Reliabilitas Y dan X

Reliability Statistics X		Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,764	10	,885	10

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Variabel X memiliki reliabilitas 0,764 dan variabel Y memiliki reliabilitas 0,885. Nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dianggap reliabel (handal)
Nilai Cronbach's Alpha < 0,60 dianggap tidak reliabel

- Total X = 0,764 > 0,60
- Total Y = 0,885 > 0,60

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data yang diteliti, nilai Cronbach Alpha dari data penelitian di atas menunjukkan angka lebih dari 0,60 (> 0,60). Maka dari itu, hasil uji Reliabilitas penelien Realiabel (handal).

Analisis Regresi Linier

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	14,678	2,260		6,495
	Jumlah X1	,559	,069	,751	8,053

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai variabel X 0,559 dan nilai konstanta 14,678. Oleh karena itu, persamaan :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 14,678 + 0,559$$

1. Persamaan tersebut menunjukkan konstanta sebesar 14,678 merepresentasikan konsistensi variabel Y sebesar 14,678.
2. Menurut koefisien regresi X sebesar 0,559, nilai partisipasi meningkat sebesar 0,559 setiap kali 1% dari nilai X ditambahkan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Koefisien Korelasi				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,565	,556	2,053
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance				
Sumber : Diolah peneliti, 2024				

Berdasarkan tabel tersebut, nilai korelasi (R) sebesar 0,754 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,565, mengindikasikan bahwa *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,5%.

Hasil Uji F						
ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,429	1	273,426	64,853	,000 ^b
	Residual	210,804	50	4,216		
	Total	484,231	51			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), Work Life Balance						
Sumber : Diolah peneliti, 2024						

Dari tabel di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 64,853, dengan tingkat signifikansi regresi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Keseimbangan Kerja dan Hidup (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji T					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t
1	(Constant)	14,678	2,260		6,495
	Jumlah X1	,559	,069	,751	8,053
a. Dependent Variable: Y1					
Sumber : Diolah peneliti, 2024					

Tabel di atas menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (0.05/2 \cdot n-k-1) \\
 &= (0.05/2 \cdot 52-2-1) \\
 &= (0.025 : 49) \\
 &= 2.010
 \end{aligned}$$



Jadi $H_1 : 8,053 > 2.010$, artinya *Work-Life Balance* dapat disimpulkan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peneliti mencapai beberapa kesimpulan dari analisis yang dilakukan berhasil memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian melalui analisis regresi sederhana, peneliti menemukan bahwa pengaruh keseluruhan variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,565 atau 56,5%, dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yang tidak diteliti sebesar 0,435 atau 43,5%. Setelah hipotesis diuji, hasil penelitian didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dan Y. Harapannya, penelitian ini akan menambah literatur saat ini dan menjadi referensi bagi mereka yang bekerja dalam manajemen Sumber Daya Manusia dalam lingkungan *start-up*.

Saran

Berdasarkan uraian yang ditemukan, peneliti dapat membuat rekomendasi yang dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan. SMI Group sebaiknya meninjau kembali kebijakan *work from home* (WFH) tanpa membebani waktu karyawan dengan tuntutan untuk merespons pekerjaan di luar jam kerja. Selain itu, Kebijakan *focus group discussion* (FGD) perlu disesuaikan agar tidak mengurangi keterlibatan peran karyawan dalam kehidupan keluarga. Kemudian, untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk terus melakukan penelitian pada perusahaan *start-up* agar bisnisnya lebih stabil. Perusahaan *start-up* di industri kreatif masih membutuhkan sumber pemasukan baru untuk kedepannya, karena masih dalam tahap pengembangan, termasuk dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisya Ragilita, R., & Evasari Dian, A. (2023). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Mandiri Indonesia. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 31(1), 82–87.
- Akbar, Q. R., & Rossieta, H. (2024). *Evaluasi Strategi Bisnis Perusahaan Start Up Menggunakan Bisnis Model Kanvas Pada PT XYZ*. 8, 444–454.
- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). *The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity : A Systematic Review*.
- Apriani, I., & Darmayanti, N. (2023). *The Influence of Perceived Organizational Support and Generation on Employee Engagement*. 3(5), 1125–1138.
- Aras, R. A., Sucipto, K. R. R., & Sari, E. P. (2021). Faktor Keberhasilan Start-Up Di Makassar. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*

- Universitas Sam Ratulangi)., 8(3), 910–920.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36757>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265.
<https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 25–32.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.04.005>
- Daisy, A., & Syafitri, A. (2024). *Perkembangan serta Peran Ekonomi Kreatif di Indonesia dari Masa ke Masa*. 2(3).
- Devkota, N., Shakya, R. M., Parajuli, S., & Paudel, U. R. (2022). *Challenges of Work-Life Balance Faced by Working Fathers in Kathmandu Valley: Evidence from Cross- Sectional Data*. 3(1), 27–37.
- Dey, C. (2023). *Analyzing The Role Of Work-Life Balance On Employee Loyalty In Indian Startups : A Linear Regression-Based Approach*. 45–51.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>
- Eriksson, A., Dellve, L., Williamsson, A., & Skagert, K. (2022). How Conditions and Resources Connected to Digital Management Systems and Remote Work Are Associated with Sustainable Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15731.
<https://doi.org/10.3390/ijerph192315731>
- Febrina, H., & Tewu, M. L. D. (2023). *Resiko Sistem Manajemen Kinerja yang Buruk Terhadap Perusahaan Start Up di Indonesia*. 131–146.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fontinha, R., Easton, S., & Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173–183.
<https://doi.org/10.1037/str0000067>
- Idris, I. (2021). Penerapan Focus Group Discussion (Fgd) Untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Mengimplementasikan Pendekatan Saintifik. *Daiwi Widya*, 8(3), 86–96. <https://doi.org/10.37637/dw.v8i3.826>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3).
<https://doi.org/10.3390/economies9030096>



- Kusena, P. (2023). *The Effect of Human Resource Management on Performance of Employees with Mediating Effect of Work-Life Balance in Nigeria*. 1–9. <https://doi.org/10.21522/TIJMG.2015.09.01.Art008>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited,.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). *Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance*. 2014(January), 20–23.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Stubbs, W. (2017). Sustainable Entrepreneurship and B Corps. *Business Strategy and the Environment*, 26(3), 331–344. <https://doi.org/10.1002/bse.1920>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Yusuf, M. P., & Etikariena, A. (2023). *Innovative Work Behavior at Startup : Role of Inclusive Leadership , Psychological Safety , and Psychological Empowerment*. 9, 123–144. <https://doi.org/10.22146/gamajop.78672>