

Peran *Work Life Balance* dan Keterampilan Teknis terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Arrian Jaya Mandiri di Ungaran)

Wafi' Ul Ahdillah^{1*}, Sri Suprapti², Camilus Isidorus Ikut³, Suparmi⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Semarang, Indonesia.

E-mail: wafiahdillah09@gmail.com^{1*}, supraptisri440@gmail.com², camilusisidorus@gmail.com³, suparmi.untag@yahoo.com⁴

Article History:

Received: 06 Maret 2026

Revised: 10 April 2026

Accepted: 03 Mei 2026

Keywords: *Work Life Balance, Keterampilan Teknis, Kinerja Karyawan, Perusahaan Outsourcing, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Abstract: *Kinerja karyawan outsourcing mengalami fluktuasi. Tuntutan kerja tinggi berisiko menurunkan produktivitas. Fokus penelitian ini adalah menelaah sejauh mana work life balance dan keterampilan teknis memengaruhi kinerja karyawan pada PT Arrian Jaya Mandiri di Ungaran. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan teknik sampling jenuh kepada 40 karyawan operasional bagian driver. Analisis regresi linier berganda menunjukkan jikalau work life balance berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, dengan nilai $\beta = 0.534$ dan $p < 0.05$. Keterampilan teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel dominan ($\beta = 0.696$; $p < 0.05$). Koefisien determinasi ($R^2 = 0.737$) menunjukkan jikalau kedua variabel menjelaskan 73,7% variasi kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan jikalau peningkatan kinerja menuntut keseimbangan kerja yang baik dan penguatan keterampilan teknis secara berkesinambungan.*

PENDAHULUAN

Persaingan yang intens dalam sektor jasa menuntut perusahaan untuk memastikan kinerja karyawan tetap prima. Pada perusahaan outsourcing, tuntutan ini semakin kompleks karena tenaga kerja harus memenuhi standar dan target yang ditetapkan mitra. Beban kerja tinggi, jam kerja panjang, serta tekanan operasional seringkali menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada penurunan kinerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diemban. Oleh sebab itu, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi strategi penting untuk menjaga produktivitas organisasi (Sabki & Alke Mega, 2022)

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Arrian Jaya Mandiri, perusahaan jasa outsourcing di Ungaran yang menyediakan tenaga kerja driver bagi berbagai perusahaan mitra di wilayah Jawa Tengah. Data internal periode Januari–Juni 2025 menunjukkan adanya fluktuasi

pencapaian target kerja yang ditandai dengan meningkatnya keterlambatan tugas, ketidakhadiran tanpa izin, serta keluhan dari klien, khususnya pada periode dengan beban kerja tinggi. Kondisi ini mengindikasikan jikalau kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil dan optimal. Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan aspek keseimbangan kehidupan kerja serta kemampuan teknis karyawan dalam menjalankan tugas operasional.

Work life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga tercipta kondisi harmonis. Keseimbangan ini memiliki relevansi dengan stabilitas emosional, kepuasan kerja, dan produktivitas. Khasanah et al. (2022) menyatakan jikalau motivasi dan semangat kerja karyawan meningkat melalui peran keseimbangan kehidupan kerja. Secara teoritis, kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran berimplikasi pada rendahnya tingkat stres dan peningkatan performa kerja. Pamungkas & Sudiro (2024) menyatakan jikalau *work life balance* berkontribusi kepada peningkatan loyalitas serta produktivitas karyawan. Penelitian Mardiana et al. (2023) menemukan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja, sedangkan Kembuan et al. (2021) menunjukkan hasil berbeda, yaitu pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan adanya celah penelitian yang relevan untuk diuji kembali pada organisasi dengan karakteristik kerja intensif, seperti perusahaan outsourcing.

Selain aspek *work life balance*, faktor keterampilan teknis turut menjadi penentu penting dalam kinerja karyawan. Keterampilan teknis merefleksikan kemampuan praktis yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas pekerjaan, yang didapatkan melalui proses pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja (Basilius, 2022). Dalam perspektif teori kompetensi, kinerja individu dipengaruhi oleh kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan. Mahayasa & Wardani (2022) menyatakan jikalau karyawan dengan keterampilan teknis yang baik cenderung lebih efektif, adaptif, dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Temuan Hasiah & Fauziah (2021) mendapatkan hasil yakni keterampilan teknis memberi pengaruh positif dan signifikan secara statistik pada kinerja karyawan outsourcing. Namun, Nuraeni & Irawati (2025) mengindikasikan jikalau keterampilan secara parsial tidak selalu berdampak signifikan kepada kinerja apabila tidak ditopang oleh faktor lain. Perbedaan hasil tersebut memperkuat adanya research gap terkait peran keterampilan teknis dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada sektor jasa dengan mobilitas kerja tinggi.

Fenomena empiris dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya menjadi dasar dilaksanakannya studi ini untuk memeriksa kembali pengaruh *work life balance* dan keterampilan teknis kepada kinerja karyawan pada PT Arrian Jaya Mandiri. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dengan memperjelas hubungan antarvariabel, sekaligus erimplikasi secara praktis bagi perusahaan, khususnya dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan tepat sasaran.. Dengan demikian, hipotesis penelitian adalah: *work life balance* berpengaruh positif kepada kinerja karyawan (H1); dan keterampilan teknis berpengaruh positif kepada kinerja karyawan (H2).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori diterapkan pada studi ini agar dapat menguji pengaruh *work life balance* dan keterampilan teknis kepada kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis statistik. Analisis dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel menggunakan data empiris dari responden.

Populasi dan Sampel

Studi ini mencakup populasi yakni seluruh karyawan operasional bagian driver pada PT Arrian Jaya Mandiri yang berjumlah 40 orang berdasarkan data HRD tahun 2025.

Penelitian ini menerapkan metode sampling jenuh atau census sampling yakni seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Pemilihan teknik tersebut didasarkan pada ukuran populasi yang terbatas yang membuat seluruh anggota dapat dijadikan responden. Total sampel penelitian terdiri atas 40 responden dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%.

Variabel Penelitian dan Operasionalisasi

Studi ini melibatkan 1 variabel terikat dan 2 variabel bebas. Variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y), yang dipahami sebagai hasil kerja individu, baik secara kualitas maupun kuantitas sejalan kepada tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan yakni:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kemandirian

Variabel bebas pertama, yaitu *work life balance* (X_1), diartikan sebagai keadaan seimbang yang dicapai individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus kehidupan pribadi. Indikator yang digunakan yakni:

1. Keseimbangan waktu
2. Keseimbangan keterlibatan
3. Keseimbangan kepuasan
4. Keseimbangan pemulihan

Variabel bebas kedua adalah keterampilan teknis (X_2), yang didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menguasai teknik kerja dan prosedur operasional yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas. Indikator yang diterapkan meliputi:

1. Kondisi fisik
2. Kondisi mental
3. Kepatuhan terhadap standar kerja

Skala Likert lima poin digunakan untuk mengukur seluruh variabel, yakni pada rentang skor 1 atau sangat tidak setuju; hingga 5 atau sangat setuju.

Metode Pengumpulan Data

Studi ini mengkombinasikan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner, dengan instrumen penelitian yang dirancang berdasarkan indikator variabel dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Adapun data sekunder diperoleh dari literatur akademik, jurnal penelitian terdahulu, serta dokumentasi internal perusahaan yang relevan untuk memperkuat landasan teori dan analisis.

Uji Instrumen Penelitian

Validitas instrumen diuji dengan korelasi Product Moment Pearson, menggunakan kriteria $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ atau 0.05 (Sugiyono, 2023). Hasil pengujian memperlihatkan seluruh item memiliki $r\text{-hitung}$ di atas $r\text{-tabel}$ (0.312), sehingga dinyatakan valid.

Realibility diuji melalui koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai alpha > 0.70 (Sugiyono, 2023). Nilai alpha yang diperoleh adalah 0.936 untuk *work life balance*, 0.959 untuk keterampilan teknis, dan 0.941 untuk kinerja karyawan, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis melalui dua pendekatan, yaitu deskriptif dan inferensial. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menampilkan karakteristik responden serta pola distribusi jawaban pada masing-masing variabel. Sementara itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis inferensial dengan regresi linier berganda, karena dua variabel independen diuji kepada satu variabel dependen. Adapun model regresi yang dipakai adalah:

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

di mana Y merupakan kinerja karyawan, X_1 merupakan *work life balance*, serta X_2 merupakan keterampilan teknis.

Pengujian model diawali dengan uji asumsi klasik sebelum hipotesis diuji, mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF < 10 dan Tolerance > 0.10), serta uji heteroskedastisitas (Sig. > 0.05) (Ghozali, 2021).

Kelayakan model selanjutnya diuji menggunakan uji F dan koefisien determinasi (R^2). Adapun uji hipotesis parsial dilaksanakan melalui uji-t dengan taraf signifikan secara statistik 5% (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebanyak 40 responden dilibatkan dalam penelitian ini, seluruhnya merupakan karyawan operasional bagian driver PT Arrian Jaya Mandiri. Berdasarkan karakteristik, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki (100%). Responden penelitian mayoritas berusia 31–40 tahun (37,5%), kemudian 21–25 tahun (30%) dan 26–30 tahun (25%). Dari aspek pendidikan, sebagian besar lulusan SMK (57,5%), diikuti SMA (32,5%), serta S1 (10%). Profil tersebut mencerminkan dominasi tenaga kerja usia produktif dengan latar belakang pendidikan kejuruan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan operasional.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas kepada item pernyataan variabel *work life balance*, keterampilan teknis, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0.312), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Reliabilitas instrumen diuji melalui Cronbach's Alpha dengan hasil 0.936 untuk *work life balance*, 0.959 untuk keterampilan teknis, dan 0.941 untuk kinerja karyawan. Seluruh nilai yang melebihi 0.70 menegaskan jikalau instrumen penelitian mendapatkan reliabilitas dan konsistensi yang baik.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil pengolahan data ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,688	1,440		1,866	,070
	X1	,392	,062	,534	6,322	,000
	X2	,616	,075	,696	8,246	,000
a. Dependent Variable: y						

Analisis regresi linier berganda memperlihatkan jikalau *work life balance* dan keterampilan teknis memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. *Work life balance* menunjukkan koefisien regresi 0.534 dengan signifikansi 0.000 (<0.05), sementara keterampilan teknis sebesar 0.696 dengan signifikansi 0.000 atau kurang 0.05 dimana hasil ini menegaskan jikalau kedua variabel berkontribusi positif kepada kinerja.

Nilai R^2 sebesar 0.737 artinya kedua variabel independen sebesar 73,7% variasi kinerja, sementara 26,3% dipengaruhi variabel lain di luar model. Uji F dengan signifikansi 0.000 atau <0.05 artinya model regresi layak digunakan. Uji asumsi klasik juga menunjukkan jikalau model memenuhi normalitas (Sig. 0.200 > 0.05), tidak terjadi multikolinearitas (VIF < 10), dan bebas heteroskedastisitas (Sig. > 0.05).

Berdasarkan uji t, hipotesis H1 dan H2 diterima karena masing-masing variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara statistik kepada kinerja karyawan.

Pembahasan

Studi ini membuktikan jikalau *work life balance* memberi pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengelola waktu, menjaga tanggung jawab keluarga, serta memperoleh waktu pemulihan yang cukup cenderung memiliki kondisi psikologis yang semakin stabil dan tingkat stres yang semakin rendah. Stabilitas tersebut memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus dan produktif, sehingga kualitas dan kuantitas kerja meningkat.

Hasil studi ini sejalan dengan studi Mardiana et al. (2023) serta Nadapdap & Harahap (2023) dimana pengaruh signifikan *work life balance* kepada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memperkuat argumen teoritis jikalau keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pada konteks perusahaan outsourcing dengan intensitas kerja tinggi, keseimbangan ini menjadi semakin krusial untuk menjaga konsistensi performa karyawan.

Selain *work life balance*, keterampilan teknis terbukti berkontribusi positif dan signifikan secara statistik kepada kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi yang lebih tinggi daripada *work life balance*. Hasil tersebut menunjukkan jika pada pekerjaan operasional seperti driver, kemampuan fisik, konsentrasi kerja, serta kepatuhan kepada prosedur operasional menjadi faktor dominan dalam menentukan hasil kerja. Karyawan dengan keterampilan teknis yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas lebih efektif, meminimalkan kesalahan, dan bekerja secara mandiri.

Hasil tersebut sejalan kepada penelitian Basilius (2022) serta Hasiah dan Fauziah (2021) dimana dikatakan jika keterampilan teknis berpengaruh signifikan kepada kinerja. Disisi lain, studi oleh Nuraeni dan Irawati (2025) menyatakan jikalau keterampilan teknis tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial. Perbedaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan. Dalam konteks operasional lapangan seperti driver outsourcing, keterampilan teknis menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan, sehingga pengaruhnya lebih kuat dibandingkan pada jenis pekerjaan lain.

Dari perspektif manajerial, penelitian ini mengindikasikan perlunya perusahaan menyeimbangkan antara beban kerja kepada waktu istirahat karyawan, serta melaksanakan pelatihan teknis secara rutin guna meningkatkan kompetensi operasional. Sinergi antara penciptaan keseimbangan kerja serta pengembangan keterampilan teknis dapat dijadikan strategi penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan. Secara ilmiah, studi ini menyalurkan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan jikalau faktor psikologis dan kompetensi secara bersamaan memengaruhi kinerja dalam sektor jasa outsourcing.

Meskipun demikian, Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dimana jumlah responden yang relatif kecil serta hanya menggunakan dua variabel independen. Faktor lain seperti beban kerja, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja belum dianalisis. Oleh sebab itu, penelitian berikutnya direkomendasikan memperluas objek dan memperbanyak variabel lain agar model lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi lebih kuat.

KESIMPULAN

Studi ini dilakukan untuk memberikan analisis pengaruh *work life balance* dan keterampilan teknis kepada kinerja karyawan PT Arrian Jaya Mandiri di Ungaran. Berdasarkan hasil regresi dan pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan jikalau kedua variabel memberikan dampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. *Work life balance* terbukti berperan dalam menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil, menekan tingkat stres kerja, serta meningkatkan fokus dan motivasi dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, keterampilan teknis menunjukkan pengaruh yang lebih dominan, yang mengindikasikan jikalau kemampuan operasional, konsentrasi, serta kepatuhan kepada prosedur kerja menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas dan ketepatan hasil kerja pada konteks pekerjaan operasional seperti driver outsourcing.

Temuan penelitian secara keseluruhan menunjukkan jikalau kinerja karyawan tidak semata-mata dipengaruhi oleh kompetensi teknis, melainkan juga oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Implikasi manajerial dari hasil ini adalah perlunya perusahaan mengatur beban kerja secara proporsional, memberikan waktu istirahat memadai, serta melaksanakan pelatihan teknis berkesinambungan guna menjaga kualitas layanan. Secara ilmiah, Studi ini turut memperkaya dan mempertegas literatur yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan jikalau faktor psikologis dan kompetensi teknis secara simultan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pada sektor jasa outsourcing.

Meski begitu, studi ini masih terbatas pada jumlah responden yang terbatas pada satu perusahaan serta penggunaan dua variabel independen saja. Oleh sebab itu, disarankan peneliti selanjutnya untuk memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel lain seperti motivasi

kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan untuk membangun model yang lebih komprehensif dan mampu memberikan generalisasi yang lebih solid.

DAFTAR REFERENSI

- Basilius, F. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–15.
- Hasiah, H., & Fauziah, F. (2021). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing Pada Pusat Pemanduan Lalu Lintas Penerbangan Makassar Pada Pt. Angkasa Pura I. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 39–45. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.15>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh *Work life balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Khasanah, F. D. N., Basalamah, M. R., & Millaningtyas, R. (2022). Pengaruh Work Environment, Kontrak Psikologis, Dan *Work life balance* Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Kasus Pada PT ZEE Indonesia). *Jurnal Riset Manajemen*, 11, 24–35. www.fe.unisma.ac.id
- Mahayasa, & NiWardani. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115–127. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i2.48>
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana Mardiana. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 181–196.
- Nuraeni, & Irawati, D. (2025). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja di PT Bagja Bagea Balarea Karawang.”. *Charli Ones Chintya, Putri Intan Permata Sari Dkk.*, 7(2), 152–164.
- Pamungkas, R. A., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh *Work life balance* Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1034–1044. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.09>.
- Sabki, S., & Alke Mega, S. (2022). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1749–1762. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.232>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.