

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPPBE PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU

THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SPPBE PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU

Nurhaida^{1)*}, Raftul Fedri²⁾, Usmiar³⁾, Sri Wahyu Oktavina⁴⁾

¹⁾Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Jl. Pasir Kandang No 4. Padang, nurhaida744@gmail .com

²⁾Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Jl. Pasir Kandang No 4. Padang, raftulclassic@gmail .com

³⁾Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Jl. Pasir Kandang No 4. Padang, usmiarusan@gmail .com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan survei. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya sebanyak 54 orang, yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,062$, $sig = 0,004 < 0,05$). Selain itu, *reward* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t = 3,479$, $sig = 0,001 < 0,05$). Secara simultan, *work life balance* dan *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 20,065$, $sig = 0,000 < 0,05$). Kontribusi pengaruh *work life balance* dan *reward* adalah sebesar 64,4%. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara keseimbangan kerja dan sistem penghargaan yang adil merupakan determinan penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal di lingkungan kerja industri berbasis operasional tinggi.

Kata kunci: Kualitatif Asosiatif, Pendekatan survey, Regresi Linier Berganda,

ABSTRAC: *This study aims to determine the effect of work-life balance and rewards on employee performance. The method used is associative quantitative with a survey approach. The sample in this study were all 54 employees of SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya, who were taken using a saturated sampling technique. Data collection was carried out through a closed questionnaire, while the data analysis techniques used included multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results showed that work-life balance had a significant effect on employee performance ($t = 3.062$, $sig = 0.004 < 0.05$). In addition, rewards also had a significant effect on performance ($t = 3.479$, $sig = 0.001 < 0.05$). Simultaneously, work-life balance and rewards had a positive and significant effect on employee performance ($F = 20.065$, $sig = 0.000 < 0.05$). The contribution of the influence of work-life balance and rewards was 64.4%. These findings confirm that the combination of work-life balance and a fair reward system is an important determinant in shaping optimal employee performance in a high-operation industrial work environment.*

Keywords: *associative quantitative with a survey approach, multiple linear regression .*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi dapat dikatakan sangat bergantung terhadap sumber manusia yang ada didalamnya, maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif juga efisien untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja yang diharapkan. Kebutuhan sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh organisasi, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga akan dapat meningkatkan motivasi juga loyalitas karyawan. Tercapainya tujuan organisasi maka akan berdampak pula terhadap tujuan karyawan secara individu. Ketika tujuan karyawan secara individu tercapai, maka akan timbul suatu kepuasan tersendiri untuk karyawan tersebut (Hasibuan, 2019:2).

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai kinerja optimal dalam operasionalnya. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai strategi yang mencakup pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, peningkatan proses bisnis, inovasi produk dan layanan, serta peningkatan kualitas keseluruhan. Selain itu, pemanfaatan teknologi terbaru dan analisis data yang mendalam menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan mengidentifikasi peluang untuk perbaikan. Manajemen yang bijaksana dan investasi dalam pengembangan karyawan juga menjadi faktor penting dalam upaya memaksimalkan kinerja perusahaan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara holistik, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja mereka dan mencapai keunggulan yang kompetitif (Robbins, 2018:128).

Perusahaan yang dimaksud adalah PT. Awal Bros Multi Karya, yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang migas Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE). SPPBE bertugas untuk melakukan pengisian ulang tabung Elpiji dan pengangkutan bahan baku dari depot Elpiji ke SPBBE. Pada tahun 2007 pemerintah melakukan konversi minyak tanah ke Elpiji 3 kg untuk memberikan penghormatan pada subsidi Negara. Adanya konversi ini menyebabkan penggunaan Elpiji meningkat, maka perlu dibangun SPBBE untuk mengsucceskan program konversi ini dan meningkatkan kapasitas penjualan Elpiji.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang migas, PT. Awal Bros Multi Karya berkomitmen untuk senantiasa melindungi karyawan dari kecelakaan bertransportasi, terluka saat bertugas, tertular penyakit akibat kerja atau hubungan kerja dan perlindungan lingkungan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan (Robbins, 2018:67). Hal ini berlaku pula bagi SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya, di mana keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Untuk menjabarkan gambaran kinerja karyawan di perusahaan ini peneliti menggunakan indikator kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas kerja.

Fenomena lain yang sering muncul adalah ketidakjelasan dalam indikator penilaian untuk mendapatkan *reward*. Ketika karyawan merasa bahwa kriteria yang digunakan tidak transparan atau tidak konsisten, muncul ketidakpuasan yang berpotensi memicu konflik di tempat kerja. Dalam jangka panjang, masalah ini tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Oleh karena itu, permasalahan terkait *reward* menjadi isu penting yang perlu diteliti untuk menemukan solusi yang adil, transparan, dan mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kinerja karyawan memiliki urgensi yang tinggi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, serta dalam merancang sistem *reward* yang adil dan efektif. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan

penurunan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *work life balance* dan *reward* dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan manajemen yang lebih strategis, relevan, dan berorientasi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan salah satu yang signifikan adalah *work life balance*. Dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kepuasan kerja karyawan.

Work life balance merujuk pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian Hanggara (2024:39) menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang mampu mengelola tanggung jawab di tempat kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Campbell (2010:10) keseimbangan ini tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai mediator. Karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan hidup mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Keseimbangan yang buruk dapat menyebabkan stres, yang berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, *work life balance* yang baik membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesehatan mental, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien. Kemudian, faktor lainnya adalah pemberian *reward*. *Reward* berfungsi sebagai motivator yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian Endang et al, (2023:122) menunjukkan bahwa peningkatan insentif berhubungan positif dengan peningkatan kinerja hingga 50%.

Menurut penelitian Mutiara et al, (2022:99) *reward* membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan mereka dan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja. *Reward* tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui insentif cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka

Work life balance didefinisikan oleh Fisher, dkk (2009:19) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003:33) *work life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Handoko (2013: 66) *reward* adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis biasanya dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji melalui penelitian. Hipotesis ini menjadi dasar dalam analisis

statistik untuk menguji apakah ada hubungan atau perbedaan yang signifikan dalam penelitian. (Sugiyono, 2019:89).

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif menurut Sugiyono (2015:57) yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) menurut Sugiyono (2015:59). Tempat Dan Waktu Pelaksanaan Penelitian ini akan di lakukan Penelitian ini akan dilakukan di PT. Awal Bros Multi Karya yang beralamat Jl. Lintas Timur Km. 22 Tenayan Raya Pekanbaru dengan waktu penelitian periode Januari – April 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Awal Bros Multi Karya sejumlah 54 Orang.

Dalam riset ini peneliti menetapkan sampel dengan memakai teknik Total Sampling. Menurut Sugiyono (2020:68) Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode total sampling adalah metode pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Awal Bros Multi Karya sejumlah 54 Orang.. Interview dalam penelitian digunakan sebagai teknik pengambilan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang juga dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuesioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh *Work life balance*, dan *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Awal Bros Multi Karya yang beralamat Jl. Lintas Timur Km. 22 Tenayan Raya Pekanbaru dengan menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variable dependen dan variable independen. Variabel dependen (terkait) adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variable independen (bebas) diantaranya factor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu *Work life balance* dan *Reward*. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji kelayakan pengambilan data dari responden, menurut Sugiyono (2019:361) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolenieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Auto Korelasi.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent atau bebas *Work life balance* (X1), dan *Reward* (X2) terhadap variable dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2013:277) rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian adalah :

$$\hat{Y}=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1= *work life balance*

X2= *reward*

a = Konstanta regresi

b1 = Koefisien variabel *work life balance*

b2 = Koefisien variabel *reward*

C. HASILDANPEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel *Work life balance* dan Reward terhadap Kinerja Karyawan secara persial maupun secara bersama-sama. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program computer SPSS

Tabel 1.

**Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.092	7.769		4.774	.000
	X1	.241	.079	.363	3.062	.004
	X2	.321	.092	.412	3.479	.001

a. Dependent Variable: Y

a. Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh Persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 37,092 + 0,241X_1 + 0,321X_2 + e$$

1. *Work Life Balance* (X_1)

Nilai t untuk variabel X_1 adalah 3,062 lebih tinggi dari T-tabel sebesar 1,690 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,004. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka. Hasil ini mendukung teori bahwa beban kerja yang seimbang dan pengaturan waktu yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja.

2. *Reward* (X_2)

Nilai t untuk variabel X_2 adalah 3,479 lebih tinggi dari T-tabel sebesar 1,690 dengan nilai signifikansi 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, sistem penghargaan yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan pencapaian kinerja karyawan. Koefisien ini juga menunjukkan bahwa *reward* merupakan faktor yang lebih kuat pengaruhnya dibandingkan *work life balance* (karena nilai t lebih besar).

b. Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *work life balance* dan Reward secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan secara keseluruhan sudah sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.830	2	382.415	20.065	.000 ^b
	Residual	971.984	51	19.059		
	Total	1736.815	53			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Dari Tabel 2, diperoleh nilai Nilai F-hitung sebesar 20,065 yang relatif tinggi dari F-tabel sebesar 3,28 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara simultan, artinya variabel independen *work life balance* (X_1) dan *reward* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). mengindikasikan bahwa model yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan yang diamati.

c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.664 ^a	.644	.642	4.36561	1.951
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,644. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel *Work Life Balance* (WLB) dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 64,4%. Artinya, kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi perubahan komitmen kerja guru. Sementara itu, sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, lingkungan sosial, maupun faktor eksternal lain di luar model. Dengan demikian, apabila kontribusi WLB dan Reward (64,4%) digabungkan dengan kontribusi faktor lain (35,6%), maka total pengaruh yang terbentuk menjadi 100%. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup kuat dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Awal Bros Multi Karya, terutama dari sisi keseimbangan kerja dan sistem penghargaan.

d. Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi diperoleh untuk memenuhi syarat-syarat statistik yaitu uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Maka persamaan garis regresi dugaan dapat dipakai sebagai alat pengukur sebagai berikut: $Y = 37,092 + 0,241X_1 + 0,321X_2$

1. Konstanta sebesar 37,092 berarti jika variabel *work life balance* (X_1) dan *reward* (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 37,092 satuan. Nilai ini menggambarkan baseline kinerja tanpa pengaruh kedua variabel independen.
2. Koefisien *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,241 menunjukkan bahwa variabel ini

memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika variable *Work Life Balance* (X_1) meningkat satu satuan, maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 2,241 satuan.

3. Koefisien *Reward* (X_2) sebesar 0,321 menunjukkan bahwa *Reward* (X_2) juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Ini berarti bahwa Artinya, jika variable *reward* (X_2) meningkat satu satuan, maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,321 satuan

Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Awal Bros Multi Karya. Kedua koefisien regresi bernilai positif, yang berarti semakin baik keseimbangan kerja-kehidupan maupun sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Temuan ini selaras dengan teori-teori motivasi kerja dan manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kesejahteraan dan penghargaan sebagai faktor utama dalam mendorong produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, koefisien regresi untuk variabel *work life balance* adalah 0,241, dengan nilai t sebesar 3,062 dan signifikansi 0,004. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, koefisien regresi untuk variabel *work life balance* adalah 0,241, dengan nilai t sebesar 3,062 dan signifikansi 0,004. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien beta sebesar 0,363 mengindikasikan bahwa kontribusi relatif *work life balance* terhadap kinerja berada pada tingkat sedang hingga kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati (2020), yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Tunggal. Demikian pula, penelitian oleh Rahmawati (2024) di Universitas Global Jakarta mengonfirmasi bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, studi oleh Medina-Garrido et al. (2023) menunjukkan bahwa kebijakan *work-family balance* berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kesejahteraan.

Selain itu, permasalahan *work life balance* juga terkait dengan penetrasi teknologi seperti sistem pelacakan dan pemantauan real time yang membebani karyawan, karena mereka tetap 'terhubung' dengan pekerjaan di luar jam kerja. Akibatnya, meskipun ada persepsi bahwa perusahaan mendukung WLB, kenyataannya masih terdapat segmentasi berdasarkan unit kerja. Oleh karena itu, pendekatan diferensial dalam kebijakan fleksibilitas dan cuti menjadi penting, terutama untuk posisi kerja dengan beban operasional tinggi.

Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa peningkatan WLB dapat menjadi strategi manajerial untuk memperbaiki kualitas kerja, efektivitas, dan kepuasan karyawan. Langkah seperti peninjauan ulang rotasi shift, alokasi jam istirahat yang proporsional, serta pelatihan manajemen stres dapat menjadi solusi untuk menciptakan WLB yang adil dan aplikatif bagi seluruh karyawan, termasuk yang berada di bagian operasional berat seperti AMT dan pengemudi skid tank.

f. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward finansial seperti bonus tunai dan voucher gasway memang dapat meningkatkan motivasi jangka pendek. Namun, untuk mempertahankan motivasi jangka panjang, perusahaan perlu mengintegrasikan *reward* non-finansial seperti pengakuan publik, promosi, dan pelatihan peningkatan kompetensi. Penelitian Endang et al. (2023) juga menekankan bahwa *reward* yang adil dan komprehensif merupakan determinan penting dalam pembentukan loyalitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, perlu adanya perbaikan sistem *reward* yang bersifat partisipatif dan transparan. Karyawan harus memahami parameter penilaian yang digunakan dan merasa bahwa sistem tersebut memberi peluang yang setara bagi seluruh posisi kerja. Tanpa itu, sistem *reward* justru berisiko menurunkan moral kerja dan menghambat pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dan disarankan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Work life balance* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan menjalankan tugas dengan lebih fokus, sehat secara mental, dan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang merasa memiliki cukup waktu untuk kehidupan di luar pekerjaan cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa ketidakteraturan jam kerja dan tekanan target operasional, khususnya pada divisi transportasi seperti AMT 2 dan pengemudi skid tank, masih menjadi kendala besar dalam pencapaian *work life balance* secara merata di seluruh unit kerja
2. *Reward* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sistem penghargaan yang dirasakan adil dan memadai mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Di PT. Awal Bros Multi Karya, *reward* diberikan dalam bentuk finansial dan non-finansial, namun ditemukan bahwa transparansi dan kesetaraan dalam distribusinya belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan merasa bahwa sistem *reward* belum merepresentasikan kontribusi kerja yang sesungguhnya, terutama pada bagian yang menghadapi kendala.
3. Adapun saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini bagi pihak-pihak terkait Dalam aspek *work life balance*, khususnya pada dimensi *personal life interference with work*, perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap kondisi karyawan yang mengalami tekanan kehidupan pribadi yang berdampak pada pelaksanaan tugas kerja. Perusahaan perlu membangun sistem komunikasi internal yang terbuka, serta memberikan kebijakan yang memungkinkan fleksibilitas penyesuaian dalam menghadapi kebutuhan pribadi yang bersifat mendesak. Pendekatan ini penting untuk menjaga kelancaran pekerjaan dan menghindari terganggunya fokus kerja akibat konflik peran antara tanggung jawab keluarga dan tuntutan pekerjaan.
Pada variabel *reward*, terutama dimensi penghargaan interpersonal, perusahaan diharapkan mempertahankan bentuk apresiasi non-finansial yang dapat meningkatkan rasa dihargai di lingkungan kerja. Pengakuan atas kontribusi individu, baik secara verbal maupun simbolik, perlu diintegrasikan dalam budaya organisasi. Pujian atas hasil kerja yang baik, penyampaian apresiasi secara terbuka dalam forum tim, dan pemberian sertifikat penghargaan dapat menjadi cara untuk menumbuhkan motivasi kerja yang lebih bersifat intrinsik dan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Endang, A., Prasetya, A., & Lestari, R. (2023). Pengaruh *Reward* terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Endang, Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh *Reward*, Punishment dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Bank Mayapada Jakarta Barat). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 219–241.
- Farida, U. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I)*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Fitrah, R., & Prasetyo, B. (2024). *Tantangan Work Life Balance dalam Industri Transportasi Migas: Studi pada Pengemudi Skid Tank*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 119–132.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Griffin, L. (2019). *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta; Erlangga Hanggara, D. I. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada di RS X Yang Terdapat di Ponorogo). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(8), 649–657. Retrieved from <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksar
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kotler, P. (2018). *Manajemen Pemasaran* (13th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kotler, P. (2018). *Manajemen Pemasaran* (13th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Kristina, N., & Widyaningrum, W. (2019). *Managerial Skill (1 ed., Vol. 1)*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Kurniawan, A., & Sari, M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 87–95.
- Lukmiati, S. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di PT Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis*, 21(3), 103–111.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.

Marzuki. (2019). *Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ruiz-Navarro, J. (2023). Work- Family Balance and Job Performance: The Role of Wellbeing. *arXiv preprint*, arXiv:2401.13683. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2401.13683>

Mulyasa. (2019). *Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: Bumi Aksara