



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 131-144

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## *Gender dan Masa Kerja sebagai Variabel Moderator dalam Hubungan Work Life Balance dan Kinerja Karyawan*

Safira Nadya Kusuma<sup>1✉</sup>, Eben Ezer Nainggolan<sup>2</sup>, Etik Darul Muslikah<sup>3</sup>

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [safiranadyakusuma@gmail.com](mailto:safiranadyakusuma@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara kinerja karyawan dan keseimbangan kerja-hidup dengan gender dan masa kerja sebagai variabel moderator. Penelitian ini melibatkan 384 karyawan yang bekerja di Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Untuk mengetahui bagaimana kontribusi masing-masing variabel terhadap variabilitas kinerja karyawan, analisis data dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi hierarki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan work life balance memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $R^2 < 0,092$ , dan  $F \text{ Change} < 38.902$ ). Penambahan gender dan masa kerja sebagai variabel moderator tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap hubungan tersebut. Model kedua hingga keempat menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa interaksi antara work-life balance dengan gender maupun masa kerja tidak cukup kuat untuk meningkatkan model secara signifikan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Kinerja Karyawan, Gender, Masa Kerja*

## Abstract

The purpose of this study was to identify the relationship between employee performance and work-life balance with gender and tenure as moderator variables. This study involved 384 employees working in Surabaya City. This study used a quantitative correlational approach. To find out how each variable contributes to the variability of employee performance, data analysis was carried out using a hierarchical regression analysis test. The results showed that there was a positive and significant relationship between work-life balance and employee performance ( $R^2 < 0.092$ , and  $F \text{ Change} < 38.902$ ). The addition of gender and tenure as moderator variables did not have a significant effect on the relationship. The second to fourth models showed significance values above 0.05, indicating that the interaction between work-life balance and gender and tenure was not strong enough to significantly improve the model.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Performance, Gender, Tenur*

## PENDAHULUAN

Karyawan dengan tingkat pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman yang dibutuhkan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan selama revolusi industri. Keberhasilan bisnis bergantung pada sumber daya manusianya. Ewaldy dkk. (2022) menjelaskan bahwa perusahaan perlu berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk memastikan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Hamali (2016) menambahkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, karena kemampuan, keterampilan, dan motivasi karyawan memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Rivai (2004) yang mengungkapkan bahwa organisasi tidak dapat bertahan dan berkembang tanpa karyawan yang memenuhi kriteria kuantitatif dan kualitatif yang tepat. Iqbal dan Hamdan (2021) juga menekankan pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, yang mencakup semua individu yang bekerja di dalamnya.

Sebuah survei yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada tahun 2016 mengungkapkan bahwa hanya 40% Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia yang memiliki keterampilan khusus dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor publik agar lebih inovatif dan kompeten dalam menjalankan tugasnya. Pruijt (2003) menyarankan agar perusahaan memprioritaskan kesejahteraan dan pengembangan profesional karyawan guna memastikan mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi.

John Miner (1988) mendefinisikan kinerja sebagai sejauh mana seorang karyawan berhasil melaksanakan tugasnya, yang seharusnya menjadi fokus utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Mathis dkk. (2017) menekankan bahwa kinerja karyawan adalah faktor utama dalam pencapaian target, visi, dan misi organisasi. Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak signifikan terhadap kualitas pekerjaan di Indonesia, dengan penurunan Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP) yang tercatat pada angka 43,78 pada Agustus 2020, yang turun sebesar 20,7% dibandingkan tahun sebelumnya. Setiawan dan Wahidin (2006) menekankan pentingnya pengembangan kapasitas karyawan untuk memperbaiki kinerja pasca-pandemi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi kerja, serta kepribadian dan perilaku individu (Aida, 2024). Faktor eksternal seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja serta lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Koopmans dkk. (2014) mengungkapkan bahwa kinerja adalah perilaku karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi, yang sangat dipengaruhi oleh perilaku individu dan lingkungan sekitarnya.

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Kellher dkk. (2019), keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu seseorang mengurangi intensitas pekerjaan untuk mengakomodasi aspek kehidupan lainnya. Garcia (2023) menambahkan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan lebih efisien dalam menjalankan tugas mereka. Muliawati dan Frianto (2020) mengungkapkan bahwa keseimbangan ini penting agar tanggung jawab profesional dan pribadi dapat berjalan tanpa konflik, yang berujung pada peningkatan produktivitas.

Namun, pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh faktor *gender*. Lyness dan Judiesch (2019) menunjukkan bahwa perempuan lebih sering terlibat dalam pekerjaan rumah tangga dan merawat anak-anak, yang bisa mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Haar dkk. (2019) juga menemukan bahwa perempuan pekerja sering kali menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Hal ini diperburuk oleh budaya yang masih memandang laki-laki sebagai pencari nafkah utama dan perempuan sebagai ibu rumah tangga (Emrich dkk., 2021).

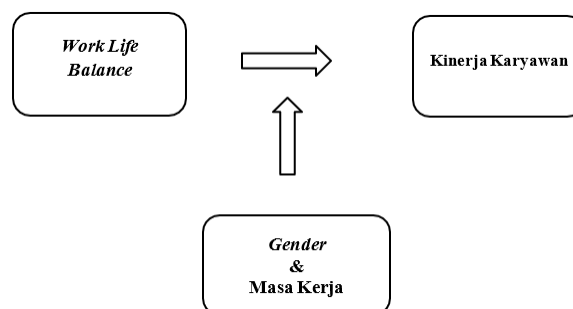
Selain *gender*, masa kerja juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Mardikaningsih dkk. (2022) menjelaskan bahwa masa kerja mencerminkan pengalaman

dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka. Penelitian Karima dkk. (2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih nyaman dan kompeten dalam melaksanakan tugas mereka. Seiring waktu, pengalaman kerja membangun keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, yang meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian terbaru oleh Arifin (2022), Ranti dkk. (2020), Shita & Agus (2023), dan Khaled (2019) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pekerja yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya cenderung lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menurunkan kemampuan berkonsentrasi dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada keseimbangan ini agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan serta bagaimana *gender* dan masa kerja memoderasi hubungan tersebut. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, serta peran *gender* dan masa kerja sebagai faktor moderator dalam hubungan tersebut.

#### Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

#### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah sebuah pernyataan yang dirumuskan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis mengandung asumsi atau prediksi tentang hubungan antara dua atau lebih variabel dalam penelitian. Hipotesis ini berfungsi sebagai panduan untuk menguji kebenaran asumsi atau prediksi tersebut melalui pengumpulan dan analisis data empiris. Hipotesis penelitian haruslah jelas,

terukur, dan dapat diuji secara empiris agar dapat memberikan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.
2. *Gender* dan masa kerja memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan.

#### METODE PENELITIAN

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya (2023), populasi total karyawan Kota Surabaya adalah 881.006 orang. Karena Surabaya adalah salah satu kota metropolitan terbesar di Indonesia dan memiliki berbagai industri yang menunjukkan keragaman pekerjaan, populasi ini dipilih. Untuk penelitian ini, teknik sampel non-probability digunakan, dan jumlah sampelnya dihitung dengan tabel Krejcie. Dengan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95%, jumlah sampel yang diambil adalah 384 karyawan di perusahaan Surabaya.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis dan objektif, pendekatan kuantitatif korelasional digunakan untuk mengumpulkan data angka. Menurut Fraenkel (2012), tujuan penelitian korelasional adalah untuk menemukan bagaimana dua atau lebih variabel kuantitatif berhubungan satu sama lain. Empat variabel digunakan dalam penelitian ini: variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan, variabel bebas (X) adalah *work life balance*, dan dua variabel moderator, Z1) adalah *gender* dan Z2) adalah masa kerja.

Kuisisioner ini adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan serta variabel *work life balance*. Kuisisioner ini menggunakan skala Likert dengan item yang positif dan negatif, dengan rentang nilai 1-5 untuk variabel kinerja karyawan dan *work life balance* yang dimulai dengan "Tidak Baik" dan berakhir pada "Sangat Setuju".

Alat yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah Questionnaire of Individual Work Performance (IWPQ), yang dikembangkan oleh Koopmans (2013) dan didasarkan pada teori kinerja Campbell (1990). Ada empat dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pekerja: kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan kinerja yang kontraproduktif. Uji daya beda, yang mengukur sejauh mana indikator dalam skala ini dapat mencerminkan variabel tertentu, digunakan untuk menguji validitas alat ukur. Hasil uji daya berbeda menunjukkan bahwa tiga item dari skala kinerja karyawan gugur tidak valid, dan 29 item lainnya valid. Dengan menggunakan Cronbach's alpha, reliabilitas instrumen dapat diuji. Nilai Cronbach's alpha untuk skala kinerja karyawan pada putaran

kedua mencapai 0,898, menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Skala work-life balance diadaptasi dari dimensi yang dikembangkan oleh Fisher dkk. (2009), yang terdiri dari 17 item untuk mengukur dua dimensi, yaitu WIPL (work interference with personal life) dan PLIW (personal life interference with work), serta dimensi WEPL (work enhancement of personal life) dan PLEW (personal life enhancement of work). Uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam skala work-life balance valid. Skala ini juga diuji reliabilitasnya dengan hasil Cronbach's alpha sebesar 0,840, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

Dalam analisis data, dilakukan uji prasyarat untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, linieritas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji linieritas menunjukkan hubungan linier antara variabel keseimbangan kerja-hidup dan kinerja karyawan, sementara uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada masalah ketidaksamaan varian residual.

Setelah memastikan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan, analisis regresi hierarki digunakan untuk menguji hipotesis terkait hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan serta pengaruh variabel moderator seperti *gender* dan masa kerja. Analisis data ini dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 16 for Windows, yang menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat untuk analisis regresi hierarki.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data penelitian dilakukan mulai dari tanggal 01 April 2024 hingga 30 Oktober 2024. Penelitian menyebarkan kuisisioner penelitian menggunakan google form dan disebarluaskan melalui pesan Whatsapp dan qrcode. Sampel data penelitian ini berjumlah 390 karyawan di kota surabaya, namun yang memenuhi kriteria penelitian dan dapat dilakukan uji analisa statistik 384 karyawan.

#### 2. Deskripsi Subjek Penelitian

Diketahui bahwa dari 384 karyawan di kota surabaya memiliki karakteristik yang berbeda-beda, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, status kerja,

bidang pekerjaan, masa kerja, dan jumlah karyawan di tempat kerja. Adapun persentase dari karakteristik tersebut dapat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Demografis Responden

Data	N = 384	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	182	47%
Perempuan	202	53%
Rentan Usia		
< 20 Tahun	4	1%
21-30 Tahun	356	93%
31-40 Tahun	20	5%
> 41 Tahun	7	2%
Pendidikan		
SMA	75	20%
Perguruan Tinggi	287	75%
Sedang Kuliah (S1/S2)	22	6%
Status Perkawinan		
Kawin	222	58%
Tidak Kawin	162	42%
Status Kerja		
Karyawan Tetap	281	73%
Karyawan Kontrak	103	27%
Bidang Pekerjaan		
Manufaktur	102	27%
Perdagangan	91	24%
Perkebunan	19	5%
Perternakan	19	5%
Jasa	146	38%
Rentan Jumlah Karyawan		
<25	258	67%
25-100	126	33%
100>		
Masa Kerja		
<11 Bulan	82	22%
1-10 Tahun	176	46%

>10 Tahun	124	32%
-----------	-----	-----

Adapun data demografi subjek yang telah diperoleh, diketahui bahwa dari 284 karyawan di kota surabaya yang telah terklarifikasi, presentase jenis kelamin didapatkan, subjek dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 182 sebesar 47% dan perempuan 202 sebesar 53%. Presentase rentan usia didapatkan, rentasn usia <20 tahun sebesar 1% dengan 4 subjek, 21-30 tahun sebesar 93% dengan 356 subjek.

31-40 tahun sebesar 5% dengan 20 subjek. >41 tahun sebesar 2% dengan 7 subjek. presentase pendidikan didapatkan, SMA sebesar 20% dengan 75 subjek. lulusan perguruan tinggi sebesar 75% dengan 287 subjek, dan yang sedang kuliah (S1/S2) sebesar 6 dengan 22 subjek. presentase status perkawinan didapatkan, presentase kawin sebesar 58% dengan 22 subjek, dan tidak kawin 42% dengan 162 subjek. presentase satatus kerja, karyawan tetap sebesar 73% dengan 281 subjek, dan karyawan kontrak sebesar 27% dengan 103 subjek. presentase bidang pekerjaan didapatkan, manufaktur sebesar 27% dengan 102 subjek, perdagangan sebesar 24% dengan 91 subjek, perkebunan sebesar 5% dengan 19 subjek, perternakan sebesar 5% dengan 19 subjek, dan jasa sebesar 38% dengan 146 subjek. Presentase jumlah karyawan didapatkan, <25 sebesar 67% dengan 258 subjek, 25-100 sebesar 33% dengan 126 subjek. presentase masa kerja didapatkan, <11 bulan sebesar 22% dengan 82 subjek, 1-10 tahun sebesar 46% dengan 176 subjek, dan >10 tahun sebesar 32% dengan 124 subjek.

### 3. Uji Deskriptif

Tabel 2. Rumus Kategorisasi Data Penelitian

Kategori	Rumus
Sangat Rendah	$X \geq \text{Mean} - 1,5 \times \text{SD}$
Rendah	$\text{Mean} - 1,5 \times \text{SD} < X \leq \text{Mean} - 0,5 \times \text{SD}$
Sedang	$\text{Mean} - 0,5 \times \text{SD} < X \leq \text{Mean} + 1,5 \times \text{SD}$
Tinggi	$\text{Mean} + 0,5 \times \text{SD} < X \leq \text{Mean} + 1,5 \times \text{SD}$
Sangat Tinggi	$X \geq \text{Mean} + 1,5 \times \text{SD}$

Bedasarkan hasil data penelitian dari variabel kinerja karyawan, maka didapatkan output kategorisasi responden sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Uji Deskriptif Skala Kinerja Karyawan

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X \geq 897.05$	18	4.7%

Rendah	$897.05 < X \leq 107.03$	102	26.6%
Sedang	$107.03 < X \leq 124.36$	164	42.7%
Tinggi	$124.36 < X \leq 141.69$	65	16.9%
Sangat Tinggi	$X \geq 141.69$	35	9.1%
Total		384	100%

Berdasarkan hasil data penelitian dari variabel *work life balance*, maka didapatkan output kategorisasi responden sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Deskriptif Skala *Work Life Balance*

Kategori	INTERVAL	JUMLAH	PERSENTASE
Sangat Rendah	$X \geq 27.75$	32	8.3%
Rendah	$27.75 < X \leq 39.39$	72	18.8%
Sedang	$39.39 < X \leq 51.03$	186	48.4%
Tinggi	$51.03 < X \leq 62.67$	64	16.7%
Sangat Tinggi	$X \geq 62.67$	30	7.8%
Total		384	100%

#### 4. Hasil Uji Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Hirarkie Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	R Square Change	F Change
1	304	0,092	0,090	0,093	38.902
2	305	0,093	0,086	0,001	0,125
3	307	0,094	0,085	0,001	0,504
4	319	0,102	0,090	0,008	3.178

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*

b. Predictors: (Contant), *Work Life Balance*, Masa Kerja, *Gender*

c. Predictors: Constant), *Work Life Balance*, Masa Kerja, *Gender*, INT1 (X\*Z1)

d. Predictors: Contant, *Work Life Balance*, Masa Kerja, *Gender*, INT1, INT2 (X\*Z2)

Hasil uji regresi hierarki menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara bertahap. Pada model pertama, yang hanya melibatkan *work-life balance* sebagai variabel independen, nilai R square sebesar 0,092 menunjukkan bahwa *work-life balance* menjelaskan 9,2% kinerja karyawan, dengan kontribusi signifikan (F change = 38.902).

Pada model kedua, dengan menambahkan *gender* dan masa kerja sebagai variabel

independen, nilai R square hanya meningkat sedikit menjadi 0,093, dengan nilai R square change sebesar 0,001 dan  $p = 0,882$ , yang menunjukkan bahwa penambahan variabel ini tidak signifikan dalam meningkatkan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Pada model ketiga, yang menambahkan interaksi antara work-life balance dan *gender*, hasilnya tetap tidak signifikan, dengan nilai R square change 0,001 dan  $p = 0,478$ . Model keempat, yang menambahkan interaksi antara work-life balance dan masa kerja, menunjukkan sedikit peningkatan kontribusi (R square change = 0,008) tetapi tidak signifikan secara statistik ( $p = 0,075$ ).

Secara keseluruhan, hasil regresi hierarki menunjukkan bahwa work-life balance adalah prediktor utama yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Variabel *gender*, masa kerja, serta interaksi antara work-life balance dengan kedua variabel tersebut tidak memberikan kontribusi signifikan. Interaksi kedua variabel hanya menunjukkan potensi efek tambahan, tetapi belum mencapai signifikansi statistik.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Hirarkie Tabel Anova

Model	F	Sig
1	38.902	0,000
2	12,991	0,000
3	9,857	0,000
4	8,566	0,000

Uji ANOVA digunakan untuk menguji signifikansi model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Pada model pertama, yang hanya melibatkan work-life balance sebagai prediktor, hasil menunjukkan nilai  $F = 38,902$  dengan  $p = 0,000$ , yang berarti model ini signifikan. Work-life balance secara signifikan memprediksi kinerja karyawan.

Pada model kedua, dengan menambahkan variabel masa kerja dan *gender*, nilai  $F = 12,991$  dengan  $p = 0,000$ , yang tetap menunjukkan signifikansi. Namun, dibandingkan dengan model pertama, penambahan kedua variabel ini tidak meningkatkan  $F$  secara substansial, menunjukkan bahwa masa kerja dan *gender* tidak memberikan kontribusi signifikan dalam memprediksi kinerja karyawan.

Pada model ketiga, yang menambahkan interaksi antara work-life balance dan *gender*, nilai  $F$  menurun menjadi 9,857, meskipun masih signifikan dengan  $p = 0,000$ . Penurunan ini menunjukkan bahwa interaksi tersebut tidak secara signifikan memoderasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan.

Pada model keempat, dengan menambahkan interaksi antara work-life balance dan

masa kerja, nilai F turun lebih jauh menjadi 8,566, tetapi tetap signifikan. Penurunan F ini menunjukkan bahwa interaksi antara work-life balance dan masa kerja juga tidak memberikan kontribusi signifikan dalam memoderasi hubungan tersebut.

## Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antara kinerja karyawan dengan *gender* dan masa kerja sebagai variabel moderator dan *work life balance*. Penelitian melibatkan 384 karyawan di Kota Surabaya, terdiri dari 202 karyawan perempuan dan 182 karyawan laki-laki. Berdasarkan masa kerja, terdapat 82 karyawan dengan masa kerja kurang dari 11 bulan, 176 karyawan dengan masa kerja 1–10 tahun, dan 124 karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan hasil analisis regresi hierarki menunjukkan bahwa hipotesis pertama “terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan” semakin tinggi *work life balance* karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pada model pertama, hasil analisis regresi hierarki menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,092, menunjukkan bahwa *work life balance* mampu menjelaskan 9,2% pada kinerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,090 menunjukkan bahwa model ini stabil dan tidak dipengaruhi oleh jumlah variabel dalam model. Nilai  $R^2$  Change sebesar 0,093 dengan F Change sebesar 38,902 ( $p < 0,05$ ) mengindikasikan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Smith (2020) dan Wahyuni (2019), yang menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menguntungkan kinerja pekerja. Tingkat stres yang lebih rendah, komitmen kerja yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih baik cenderung terjadi pada karyawan yang dapat menyelaraskan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Hal ini juga relevan dengan teori keseimbangan peran yang menekankan pentingnya harmoni antara peran kerja dan peran kehidupan pribadi dalam meningkatkan kinerja individu.

Hipotesis kedua, *gender* dan masa kerja memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi hierarki Pada model kedua, variabel *gender* dan masa kerja ditambahkan sebagai prediktor tambahan untuk kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,093, yang hanya meningkat sebesar 0,001 dibandingkan model pertama. Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,086,  $R^2$  Change sebesar 0,001, dan F Change sebesar 0,125 ( $p = 0,882$ ) mengindikasikan bahwa penambahan gender dan masa kerja tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap model kedua. Dengan demikian, *gender* dan masa kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa perbedaan *gender* atau lama pengalaman kerja tidak menjadi prediktor utama dalam menjelaskan kinerja karyawan. Dalam konteks budaya egaliter yang semakin berkembang di Indonesia, hasil ini mendukung penelitian Johnson (2021), yang menyatakan bahwa pengaruh *gender* dalam dunia kerja mulai berkurang. Namun, hasil ini bertentangan dengan Anderson (2018), yang menemukan bahwa masa kerja dapat memoderasi hubungan WLB dan kinerja karyawan.

Pada model ketiga, interaksi antara *work life balance* dan *gender* ( $X*Z1$ ) ditambahkan ke dalam model. Hasil analisis menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,095, Adjusted  $R^2$  sebesar 0,085,  $R^2$  Change sebesar 0,001, dan F Change sebesar 0,504 ( $p = 0,478$ ). Dengan demikian, interaksi antara *work life balance* dan *gender* tidak signifikan dalam meningkatkan kemampuan model untuk menjelaskan kinerja karyawan. Ketidaksignifikanan ini dapat dijelaskan oleh perubahan peran *gender* dalam dunia kerja modern. Dalam penelitian Lyness (2008), ditemukan bahwa budaya egaliter mengurangi pengaruh *gender* terhadap persepsi *work life balance*. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan fleksibilitas kerja cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan tanpa memandang *gender*. Pada model keempat, interaksi antara *work life balance* dan masa kerja ( $X*Z2$ ) ditambahkan. Hasil analisis menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,102, Adjusted  $R^2$  sebesar 0,090,  $R^2$  Change sebesar 0,008, dan F Change sebesar 3,178 ( $p = 0,075$ ). Penambahan interaksi ini memberikan kontribusi tambahan sebesar 0,8%, tetapi peningkatan ini hanya mendekati signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa masa kerja memiliki potensi sebagai moderator hubungan *work life balance* dan kinerja karyawan, meskipun efeknya tidak cukup kuat dalam penelitian ini. Pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebagaimana dinyatakan oleh Anderson (2018).

Temuan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan menunjukkan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam konteks dunia kerja modern. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi dalam mencapai keseimbangan ini, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini relevan dengan teori sumber daya dan tuntutan pekerjaan, yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat mengurangi tuntutan kerja yang berlebihan dan meningkatkan sumber daya individu.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *gender* tidak memoderasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh perubahan peran

*gender* dalam masyarakat modern, di mana tanggung jawab kerja dan keluarga semakin terbagi rata antara laki-laki dan perempuan. Namun, dalam konteks Indonesia, masih terdapat tekanan sosial yang lebih besar pada perempuan untuk mengelola peran ganda, seperti yang diungkapkan oleh Suhartini dkk. (2023). Oleh karena itu, perlu penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana peran *gender* memengaruhi *work life balance* di lingkungan kerja yang berbeda.

Walaupun interaksi antara *work life balance* dan masa kerja hanya mendekati signifikan, hasil ini memberikan indikasi bahwa pengalaman kerja yang lebih lama dapat membantu individu mengelola konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, kontribusi tambahan yang kecil (0,8%) menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam memoderasi hubungan ini. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan karyawan baru menjadi penting untuk membantu mereka beradaptasi dengan tuntutan kerja. Selain itu, masa kerja memiliki peran dalam memoderasi hubungan *work-life balance* dan kinerja karyawan. Karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki pengalaman yang membantu mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, sehingga pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja mereka menjadi lebih stabil.

## SIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *work life balance* dan kinerja karyawan berdasarkan *gender* dan masa kerja sebagai variabel moderator. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung melakukan pekerjaan yang lebih baik. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki peran penting dalam mengurangi stres, meningkatkan komitmen kerja, dan mendukung produktivitas karyawan. Dengan demikian, hubungan antara *gender* dan masa kerja tidak terbukti memoderasi kinerja karyawan. *Gender* tidak memberikan pengaruh terhadap hubungan *work life balance* dan kinerja karyawan, yang menunjukkan adanya perubahan peran *gender* di dunia kerja saat ini. Selain *gender*, masa kerja belum memberikan pengaruh yang cukup kuat. Masa kerja menunjukkan potensi sebagai variabel moderator, terutama bagi karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama, meskipun efeknya belum cukup kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. (2023). *Jumlah Penduduk Surabaya Menurut Jenis Kelamin dan Kelompok Umur (Jiwa), 2021-2022*. Surabayakota.Bps.Go.Id. <https://surabayakota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjM2IzI=/jumlah-penduduk-surabaya-menurut-jenis-kelamin-dan-kelompok-umur.html>
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1999). *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*. McGraw-Hill Book Co.
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *The Sciences and Engineering*, 63(1), 575.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Ed. 8). Binarupa Aksara.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work - life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
- Khaled, A. B. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Stoller, R. J. (1968). A further contribution to the study of gender identity. *The International Journal of Psycho-Analysis*, 49, 364.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta. Women's Health in the South East. (2016). *Gender Equity*.
- Yang, X., & Jo, W. (2022). Roles of work-life balance and trait mindfulness between recovery experiences and employee subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 52, 459–468.
- Zaky, M. (2022). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Global. *Branding: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 73–86. <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>