JOB DEMANDS SEBAGAI PREDIKTOR *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT. X DI GRESIK JAWA TIMUR

Oleh
Aditya Wjiayanto Boymau[1], Sutarto Wiyono[2]
[1,2]Faculty of Psychology, Satya Wacana Christian University, Province Central of Java, Indonesia
Email: [1]adityaboymau@gmail.com, [2]sutarto.wijono@uksw.edu

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job demands terhadap work-life balance pada karyawan PT X di Gresik, Jawa Timur. Studi ini didasarkan pada kerangka Job Demands–Resources Model yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan berpotensi memengaruhi kesejahteraan individu apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-eksplanatori. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 44 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job demands tidak berpengaruh signifikan terhadap work-life balance ($p = 0,531 > 0,05$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,009. Temuan ini mengindikasikan bahwa hanya 0,9% variasi work-life balance dapat dijelaskan oleh job demands, sedangkan 99,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Meskipun arah hubungan bersifat positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara tuntutan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja bersifat kontekstual serta dipengaruhi oleh karakteristik individu, dukungan sosial, dan sistem organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi teoretis dalam pengembangan model hubungan antara tuntutan kerja dan keseimbangan kehidupan, serta implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Keywords: Job Demands, Work-Life Balance, Job Demands Resources Model, Regresi Linear, Kesejahteraan Karyawan

PENDAHULUAN

Transformasi lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis agar tetap adaptif dan berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi determinan utama keberhasilan perusahaan. Individu dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi, kualitas, serta kapasitas adaptif agar mampu memenuhi ekspektasi organisasi yang semakin kompleks. Namun demikian, intensifikasi tuntutan kerja berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis maupun keseimbangan kehidupan individu, sehingga isu *work-life balance* (WLB) menjadi semakin relevan dalam kajian manajemen sumber daya manusia kontemporer.

Work-life balance merujuk pada sejauh mana individu mampu mengelola keterlibatan dan kepuasan dalam peran pekerjaan serta kehidupan pribadi secara seimbang. Ma'ruf (2021) menegaskan bahwa WLB memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja karyawan sekaligus keberlanjutan organisasi. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan personal berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Asari (2022) menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan

menyebabkan alokasi waktu yang lebih besar di tempat kerja, sehingga mengurangi waktu bersama keluarga dan berdampak pada menurunnya keseimbangan kehidupan kerja. Sejalan dengan itu, Alfirdaus (2022) mengemukakan bahwa konflik antara peran kerja dan keluarga dapat memicu stres kerja yang berimplikasi pada penurunan kesejahteraan psikologis. Ketidakseimbangan tersebut tidak hanya berdampak pada aspek psikologis, tetapi juga berpotensi memunculkan perilaku disfungsional di tempat kerja. Apabila kebutuhan dan tanggung jawab karyawan tidak terpenuhi secara proporsional, organisasi dapat menghadapi risiko penurunan produktivitas serta munculnya perilaku menyimpang (Alfirdaus, 2022). Sebaliknya, ketika perusahaan mampu menciptakan keseimbangan yang sehat, karyawan cenderung menunjukkan tingkat kepuasan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Lingga (2020) menemukan bahwa tingkat kedisiplinan yang baik memperkuat pengaruh positif WLB terhadap kinerja karyawan. Diana (2020) juga menyatakan bahwa keseimbangan keterlibatan dalam pekerjaan dan keluarga yang terjaga dengan baik berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun demikian, Rahmawati (2021) menunjukkan temuan berbeda, yaitu bahwa WLB dapat berdampak negatif terhadap kinerja apabila individu mengalami kesulitan dalam mengelola pembagian waktu. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara WLB dan kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Dalam kerangka *Job Demands-Resources Theory*, *job demands* dipahami sebagai aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik maupun psikologis berkelanjutan dan berpotensi menimbulkan beban atau stres apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Diana (2020) menyatakan bahwa *job demands* yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja akibat ekspektasi yang terus meningkat. Batubara (2024) menambahkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat dipersepsikan secara positif maupun negatif, tergantung pada kesiapan sumber daya manusia dan dukungan organisasi. Namun dalam praktiknya, banyak organisasi menerapkan tuntutan kerja tinggi tanpa mempertimbangkan keseimbangan kehidupan personal karyawan, sehingga memicu kelelahan dan konflik peran.

Sejumlah studi empiris menunjukkan bahwa *job demands* memiliki pengaruh signifikan terhadap WLB. Kurnia (2021) menemukan bahwa *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap WLB. Temuan ini diperkuat oleh Zhang et al. (2022) yang menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kerja berkorelasi dengan penurunan WLB pada 300 karyawan sektor teknologi di Tiongkok, serta Allen et al. (2023) yang menemukan bahwa *job demands* meningkatkan stres dan menurunkan WLB pada 250 karyawan perusahaan multinasional di Eropa. Meskipun demikian, hasil penelitian lain menunjukkan inkonsistensi. Paraninditha (2020) menyatakan tidak terdapat hubungan signifikan antara WLB dan kepuasan kerja pada pegawai negeri, sedangkan Sary (2022) menemukan adanya hubungan positif antara WLB dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan FMCG di Indonesia. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan adanya *research gap* yang memerlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks industri yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan pada PT. X, sebuah perusahaan distributor bahan bangunan yang berlokasi di Jalan Raya Cangkir, Kecamatan Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Karakteristik industri distribusi bahan bangunan yang menuntut mobilitas tinggi, ketepatan waktu, dan pencapaian target penjualan berpotensi meningkatkan *job demands* karyawan. Hasil wawancara awal yang dilakukan pada 19 Februari 2025 terhadap 10 karyawan menunjukkan adanya variasi pengalaman terkait WLB: lima karyawan

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

merasakan manfaat manajemen waktu yang baik meskipun menghadapi kelelahan akibat tuntutan kerja; tiga karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi; sementara dua karyawan tidak merasakan dampak signifikan. Fenomena ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap tuntutan kerja dan dukungan sosial memengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja secara berbeda pada setiap individu.

Berdasarkan uraian teoritis dan empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job demands* terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. X. Studi ini berkontribusi dalam memperkaya literatur dengan menghadirkan konteks industri distributor bahan bangunan yang relatif belum banyak diteliti dalam kajian WLB. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi teoretis dalam pengembangan model hubungan antara *job demands* dan WLB, serta implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan secara berkelanjutan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh *job demands* terhadap *work-life balance* pada karyawan PT X di Gresik, Jawa Timur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hipotesis secara statistik. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Formulir (GForm) guna meningkatkan efisiensi distribusi dan akurasi respons, sedangkan pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 22.

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu *job demands* sebagai variabel independen (X) dan *work-life balance* sebagai variabel dependen (Y). Secara operasional, *job demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang memerlukan upaya fisik maupun psikologis berkelanjutan, yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Mengacu pada Bakker dan Demerouti (2014), *job demands* mencakup tuntutan beban kerja, tuntutan emosional, serta tuntutan mental yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. Sementara itu, *work-life balance* dimaknai sebagai kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu menjalankan kedua peran tersebut secara proporsional tanpa menimbulkan konflik peran yang berkepanjangan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X pada tahun 2025 yang berjumlah 44 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh* (census sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memaksimalkan representasi data serta meminimalkan bias generalisasi internal dalam konteks organisasi yang diteliti.

Sebelum melakukan penyebaran data, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan melihat koefisien korelasi antara skor item dan skor total, dengan kriteria ≥ 0,30 sebagai batas penerimaan. Item dengan koefisien di bawah 0,30 dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengujian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa (2022), seluruh 24 item pada skala *job demands* dinyatakan valid dengan rentang koefisien korelasi antara 0,30 hingga 0,84. Adapun pada skala *work-life balance*, Maimunah (2024) melaporkan bahwa 17 item dinyatakan valid dengan rentang koefisien korelasi antara 0,30 hingga 0,70.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Alpha Cronbach untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Skala dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, dan semakin mendekati 1,00 menunjukkan tingkat reliabilitas yang semakin tinggi. Hasil pengujian yang dilaporkan oleh Annisa (2022) menunjukkan bahwa skala *job demands* memiliki nilai α = 0,83, sedangkan skala *work-life balance* berdasarkan Maimunah (2024) memiliki nilai α = 0,86. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian asumsi klasik sebelum pengujian hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Selanjutnya, uji linearitas dilakukan menggunakan analisis ANOVA pada IBM SPSS Statistics 22 untuk menguji apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear, dengan kriteria signifikansi < 0,05 menunjukkan hubungan linear. Uji multikolinearitas juga dilakukan untuk memastikan tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance ≥ 0,10 dan VIF ≤ 10.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial *job demands* terhadap *work-life balance*. Keputusan statistik didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT X yang berlokasi di Gresik, Jawa Timur, dengan konteks organisasi yang bergerak di bidang distribusi bahan bangunan. Karakteristik pekerjaan pada sektor distribusi yang menuntut ketepatan waktu, mobilitas tinggi, serta pencapaian target operasional menjadikan lingkungan kerja ini relevan untuk mengkaji dinamika *job demands* dan implikasinya terhadap *work-life balance*. Seluruh proses pengumpulan data dilakukan secara daring guna menyesuaikan dengan efisiensi operasional perusahaan serta memudahkan akses partisipan dalam mengisi instrumen penelitian. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 18 September 2025 melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form yang ditujukan kepada seluruh karyawan PT X. Pendekatan sensus diterapkan sesuai dengan desain penelitian, sehingga seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi. Setelah data terkumpul, proses pengolahan dilakukan secara sistematis menggunakan Microsoft Excel untuk tahap penyaringan awal dan pengkodean data, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik menggunakan IBM SPSS guna menguji asumsi dan hipotesis penelitian.

Tabel 1. Hasil Demografi Partisipan Penelitian

Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	21	47,73 %
Perempuan	23	52,27 %
Usia		
20 – 25	30	68,18 %
>26 Tahun	14	31,82 %

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	*Min.*	*Max.*	*Mean*	Std. Dev
Job Demands	44	29	40	33,68	2,743
Work Life Balance	44	21	69	25,73	6,828

Berdasarkan Tabel 2 variabel *Job Demands* menunjukkan skor minimum 29 dan maksimum

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

40, dengan nilai rata-rata sebesar 33,68 serta standar deviasi 2,743. Rata-rata yang berada relatif dekat dengan skor maksimum mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasakan tingkat tuntutan kerja yang cenderung tinggi. Namun demikian, nilai standar deviasi yang rendah mencerminkan bahwa persepsi responden terhadap beban kerja relatif homogen, sehingga variasi antarindividu tidak terlalu besar dan tuntutan tersebut masih berada dalam rentang yang terkendali.

Pada variabel *Work Life Balance*, diperoleh skor minimum 21 dan maksimum 69, dengan mean sebesar 25,73 serta standar deviasi 6,828. Nilai rata-rata yang relatif rendah mengindikasikan bahwa tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan berada pada kategori rendah hingga moderat. Selain itu, standar deviasi yang lebih besar dibandingkan variabel *Job Demands* menunjukkan adanya keragaman persepsi yang cukup signifikan di antara responden terkait kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan peran. Secara keseluruhan, temuan ini menggambarkan bahwa karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, sementara tingkat keseimbangan kehidupan kerja belum sepenuhnya optimal, sehingga berpotensi memunculkan tekanan yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan kualitas hidup mereka.

Tabel 3. Kategorisasi *Job Demands*

Interval	Kategori	F	Presentase	Mean
24 – 31	Rendah	10	23%	33,68
32 – 55	Sedang	34	77%	
56 - 120	Tinggi	0	0%	
	Total	44	100%	

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 3, distribusi skor variabel *job demands* menunjukkan bahwa 10 responden (23%) termasuk dalam kategori rendah, sementara mayoritas responden, yaitu 34 orang (77%), berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden yang masuk dalam kategori tinggi (0%). Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum tingkat tuntutan pekerjaan yang dirasakan responden dalam penelitian ini berada pada tingkat moderat.

Tabel 4. Kategorisasi *Work Life Balance*

Interval	Kategori	F	Presentase	Mean
17 – 27	Rendah	43	98%	25,73
28 – 44	Sedang	0	0%	
45 – 85	Tinggi	1	2%	
	Total	44	100%	

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4, distribusi skor variabel *work-life balance* menunjukkan bahwa hampir seluruh responden, yaitu 43 orang (98%), berada dalam kategori rendah. Tidak terdapat responden yang termasuk dalam kategori sedang (0%), dan hanya 1 responden (1%) yang berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada responden dalam penelitian ini berada pada kategori rendah.

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Shapiro–Wilk, mengingat jumlah sampel kurang dari 200 responden, yakni sebanyak 44 karyawan PT X. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini ditentukan oleh nilai signifikansi (Sig.), di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak memenuhi asumsi distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	*Saphiro Wilk*	*Sig. (p-Value)*	Keterangan

Job Demands	0,958	0,107	Berdistribusi Normal
Work Life Balanca	0,301	0,000	Tidak Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil yang tercantum pada tabel, variabel *Job Demands* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,107. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data pada variabel *Job Demands* memenuhi asumsi distribusi normal. Sebaliknya, variabel *Work-Life Balance* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *Work-Life Balance* (X) dan *Job Demands* (Y) bersifat linear. Hasil pengujian linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	362.170	10	36.217	0.728	0.693
Linear Term	18.892	1	18.892	0.380	0.542
Deviation from Linearity	343.278	9	38.142	0.766	0.648
Within Groups	1642.557	33	49.774		
Total	2004.727	43			

Hasil pengujian linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) pada bagian *Deviation from Linearity* sebesar 0,648, yang berada di atas batas 0,05. Nilai tersebut mengindikasikan tidak adanya penyimpangan dari pola hubungan linear antarvariabel. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa hubungan antara *Work-Life Balance* (X) dan *Job Demands* (Y) mengikuti pola linear, sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi dan analisis lanjutan seperti korelasi maupun regresi dapat dilakukan.

Uji Multikulturlinearitas

Tabel 6. Uji Multikulturlinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF
Job Demands (X)	1.000	1.000

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, model regresi tidak menunjukkan indikasi terjadinya multikolinearitas. Hal ini berarti variabel independen, yaitu *Job Demands*, tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan variabel independen lainnya. Mengingat model hanya melibatkan satu variabel bebas, kondisi ini memang secara metodologis berada dalam situasi yang ideal dan tidak berpotensi menimbulkan masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Tabel 7 Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror of The Estimate
1	0,097	0,009	-0,014	6,876

Merujuk pada Tabel 4.9, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,097 mengindikasikan bahwa hubungan antara *Job Demands* dan *Work-Life Balance* berada pada kategori sangat lemah. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,009 menunjukkan bahwa variabel *Job Demands* hanya mampu menjelaskan sekitar 0,9% variasi pada *Work-Life Balance*, sedangkan sebesar 99,1% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 8 Uji F

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	18,892	1	18,892	0,400	0,531
Residual	1985,835	42	47,282		
Total	2004,727	43			

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.10, diperoleh nilai F sebesar 0,400 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,531. Karena nilai signifikansi tersebut melebihi batas 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job demands* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance* dalam model penelitian ini.

Tabel 9. Uji t

Variabel	Unstandarized Coefficients (B)	Std. Error	Standarized Coefficients (Beta)	t	Sig.
Constant	17,588	12,917		1,362	0,181
Job Demands	0,242	0,382	0,097	0,632	0,531

Mengacu pada Tabel 9, diperoleh model regresi linier sederhana yang dirumuskan sebagai berikut: *Work-Life Balance* = 17,588 + 0,242 (*Job Demands*). Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada *Job Demands* diikuti oleh peningkatan sebesar 0,242 pada *Work-Life Balance*. Namun demikian, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi sebesar 0,531 berada di atas ambang 0,05, sehingga pengaruh yang ditunjukkan tidak dapat digeneralisasikan secara inferensial.

Pembahasan

Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *job demands* tidak berperan sebagai prediktor yang signifikan terhadap *work-life balance* pada karyawan PT X. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,009 mengindikasikan bahwa hanya 0,9% variasi *work-life balance* yang dapat dijelaskan oleh *job demands*, sedangkan 99,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai signifikansi sebesar p = 0,531 (p > 0,05) menegaskan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh terhadap *work-life balance* dinyatakan ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh (Y = 17,588 + 0,242X) menunjukkan arah hubungan positif, di mana setiap peningkatan satu satuan pada *job demands* diikuti peningkatan *work-life balance* sebesar 0,242 satuan. Namun, karena koefisien tersebut tidak signifikan, maka peningkatan *job demands* tidak memiliki implikasi empiris yang bermakna terhadap perubahan tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Nilai konstanta sebesar 17,588 mengindikasikan adanya tingkat dasar *work-life balance* yang tetap dimiliki karyawan meskipun tanpa kontribusi variabel *job demands*. Hal ini mengisyaratkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor struktural maupun personal di luar tuntutan pekerjaan semata.

Secara teoretis, temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Model* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi cenderung meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis, termasuk keseimbangan kehidupan kerja. Dalam model tersebut, *job demands* diposisikan sebagai faktor risiko yang dapat memicu kelelahan dan konflik peran apabila tidak diimbangi oleh sumber daya kerja (*job resources*). Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks PT X, *job demands* bukan merupakan determinan utama

work-life balance. Hal ini mengindikasikan bahwa mekanisme hubungan antara tuntutan kerja dan keseimbangan hidup bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik organisasi serta individu. Salah satu penjelasan yang memungkinkan adalah bahwa sebagian karyawan memaknai tuntutan pekerjaan secara adaptif dan bahkan produktif. Perspektif ini sejalan dengan dimensi *work-life balance* menurut Fisher (2009), khususnya *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Dimensi WEPL menekankan bahwa pengalaman kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kehidupan pribadi, sedangkan PLEW menunjukkan bahwa kehidupan pribadi yang positif dapat meningkatkan kualitas peran kerja. Dengan demikian, tuntutan pekerjaan tidak selalu dipersepsikan sebagai beban yang mengganggu keseimbangan, melainkan dapat berfungsi sebagai sumber pengembangan diri, peningkatan kompetensi, dan kepuasan personal. Selain itu, dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja diduga berperan dalam meminimalkan potensi dampak negatif *job demands*. Dalam kerangka JD-R, dukungan sosial dapat dikategorikan sebagai *job resources* yang mampu mereduksi efek stresor pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Apabila karyawan memperoleh dukungan emosional maupun instrumental yang memadai, maka tekanan kerja cenderung lebih mudah dikelola sehingga tidak berkembang menjadi konflik kerja–kehidupan yang signifikan. Kondisi ini juga dapat menjelaskan mengapa arah hubungan dalam model regresi justru positif, meskipun tidak signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Kurnia (2021) serta Zhang et al. (2022) yang menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Kedua penelitian tersebut dilakukan pada sektor dengan dinamika kerja tinggi dan tekanan kompetitif yang intens, seperti perusahaan teknologi dan organisasi multinasional. Perbedaan konteks industri, kompleksitas pekerjaan, serta budaya organisasi kemungkinan menjadi faktor pembeda utama. Dalam perusahaan distribusi bahan bangunan seperti PT X, pola kerja yang relatif rutin dan jam kerja yang lebih terstruktur dapat membantu karyawan menjaga batas antara domain kerja dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, temuan ini sejalan dengan penelitian Paraninditha (2020) yang menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara faktor pekerjaan dan *work-life balance* pada pegawai negeri. Kesamaan ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja yang memiliki sistem dan regulasi waktu yang jelas, tuntutan pekerjaan tidak selalu berimplikasi langsung pada ketidakseimbangan kehidupan kerja. Struktur kerja yang stabil memungkinkan individu mengembangkan strategi koping yang lebih efektif. Karakteristik demografis responden juga perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil. Mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun, yaitu fase awal karier yang umumnya ditandai oleh tingkat energi, fleksibilitas, dan adaptabilitas yang tinggi. Individu pada tahap ini cenderung belum memiliki tanggung jawab keluarga yang kompleks, sehingga potensi konflik antara peran kerja dan peran personal relatif lebih rendah. Kondisi tersebut dapat berkontribusi pada tidak signifikannya pengaruh *job demands* terhadap *work-life balance*.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa hubungan antara *job demands* dan *work-life balance* tidak bersifat universal. Dalam konteks organisasi dengan sistem kerja terstruktur, dukungan sosial yang memadai, serta karakteristik karyawan yang relatif muda, tuntutan pekerjaan pada tingkat sedang tidak secara otomatis menurunkan keseimbangan kehidupan kerja. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dicermati. Ukuran

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

sampel yang relatif kecil (n = 44) membatasi daya generalisasi temuan. Selain itu, dominasi responden usia muda dapat mengurangi representativitas pengalaman karyawan dengan tanggung jawab keluarga yang lebih besar. Penggunaan instrumen kuesioner daring juga membuka kemungkinan adanya bias persepsi dan subjektivitas jawaban.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengintegrasikan variabel *job resources*, stres kerja, serta dukungan sosial sebagai mediator atau moderator dalam model hubungan antara *job demands* dan *work-life balance*, sebagaimana diusulkan dalam kerangka JD-R (Bakker & Demerouti, 2007). Pendekatan metodologis campuran (*mixed methods*) juga direkomendasikan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks organisasi yang berbeda.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis empiris, penelitian ini menyimpulkan bahwa *job demands* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* pada karyawan PT X di Gresik, Jawa Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat tuntutan pekerjaan yang berada pada kategori sedang tidak secara langsung menurunkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi yang sangat kecil, dapat dipahami bahwa variasi *work-life balance* lebih banyak dijelaskan oleh faktor lain di luar *job demands*. Secara konseptual, hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara tuntutan kerja dan keseimbangan kehidupan tidak selalu linear sebagaimana dijelaskan dalam kerangka *Job Demands–Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007), melainkan dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya dan konteks organisasi. Selaras dengan perspektif Fisher (2009), dimensi *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* memungkinkan adanya interaksi positif antara domain kerja dan kehidupan pribadi, sehingga tuntutan pekerjaan tidak selalu dipersepsikan sebagai ancaman terhadap keseimbangan hidup. Selain itu, karakteristik responden yang mayoritas berada pada rentang usia 20–25 tahun turut memberikan konteks penting dalam interpretasi hasil. Pada fase awal karier, individu umumnya memiliki tingkat energi, fleksibilitas, dan kapasitas adaptasi yang relatif tinggi, sehingga lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengalami gangguan signifikan terhadap kehidupan personal. Dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja, kebijakan organisasi yang terstruktur, serta kemampuan koping individu juga diduga berperan sebagai faktor protektif yang menjaga stabilitas *work-life balance*. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan konstruksi multidimensional yang tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat tuntutan pekerjaan, melainkan oleh interaksi kompleks antara faktor pekerjaan, sumber daya sosial, dan karakteristik personal karyawan.

DECRALATIONS

Author Contribution	:	Author 1: Conceptualization, Writing – Original Draft, Editing and Visualization; Author 2: Writing – Review & Editing, Formal analysis, and Methodology; Author 3: Validation and Supervision (https://www.elsevier.com/authors/policies-and-guidelines/credit-author-statement)
Funding Statement	:	This research was funded by the director general of Strengthening Research and Development with the Ministry of Research, Technology and Higher Education of the Republic of Indonesia for supporting and funding this research.

Conflict of Interest	:	The authors declare no conflict of interest.
Additional Information	:	Additional information is available for this paper.

REFERENCES

[1] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165-184). American Psychological Association. https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14.

[2] Hill, J. L., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, *50*(1), 49-58.

[3] Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 571-650). Consulting Psychologists Press.

[4] McDonald, P., & Bradley, L.M. (2005). *The case for work/life balance: closing the gap between policy and practice*. 20:20 Series, 15. Hudson Global Resources (Aust) Pty Limited.

[5] Sugiyono. (2021). Statistika Untuk Penelitian. 62.

[6] Sulastri, S., Soetjipto, N., & Hidayat, A. (2022). Flexibility Strategy and Postponing Work on Community Service Employees during Activities Work for Home (WFH) during the Covid. *Khazanah Sosial*.

[7] Alfirdaus, Z. (2022). Work-Life Balance Beserta Dampaknya. *Udergraduate Program Enterpreneurship Bussines Creation*.

[8] Fadilla, D. A. (2022). *Pengaruh Job Demands Terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa* (Skripsi, Universitas Medan Area).

[9] Fisher, G. G. (2001). Work/Personal Life Balance: A construct development study. A dissertation doctor of philosophy Bowling Green State University, August 2001. UMI: 3038411

[10] Silvia, Sinta. (2023). Hubungan antara job demands dengan work life balance pada perawat wanita. Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Tersedia di: https://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/18341/

[11] Rahmawati, G. O. (2021). Peran Worklife Balance Dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Seminar Nasional Pertumbuhan*, Vol 2 No 1, 1–9.

[12] Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, *26*(3), 347-377.

[13] Asari, A. F. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10 Nomor 3.

[14] Ayu, I. G. A. P. D., & Sugiarto. (2021). Pengaruh Job Demand dan Job Resources Terhadap Work-Life Balance Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *9*(1), 374-383.

[15] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 2-32. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.2

[16] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. Wellbeing, III, 1–28. https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019.

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

[17] Batubara, K. &. (2024). Tuntutan Pekerjaan Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. *JOURNAL HEALTH OF EDUCATION*, 4(1).

[18] Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499-512. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499.

[19] Diana Diana, Y. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Muhamadiyah Menejemen Bisnis*, Vol 1, Nomor 2.

[20] 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.

[21] Greenhaus, J.H., Collins, K.M. and Shaw, J.D. (2003) The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

[22] Kurnia, C., & Widigdo, A. (2021). Effect of work life balance, job demand, job insecurity on employee performance at PT Jaya Lautan global with employee well being as a mediation variable. *European journal of business and management research*.

[23] Lee-Peng NG, I.-C. C.-F.-Y.-S. (2020). Influence Of Job Demands And Job Control On Work–Life Balance And Job Control On Work–Life Balance. *Journal Of Nursing Management*.

[24] Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Family Balance) Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Jenjang Karir. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.

[25] Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 19(1), 94-103. e-ISSN 2656-6109. URL: http://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro.

[26] Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal ini diterbitkan di *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Volume 9, Nomor 1, halaman 110-120.https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671

[27] Praninditha, A. A. S., & Wibowo, M. A. (2020).Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *8*(2), 84-94.

[28] Sari, A., & Hidayah, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 45-58.

[29] Sary, M. N. (2022).Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Sales Perempuan di PT. XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *10*(1), 45-52.

[30] Williams, R., & Chen, L. (2023). Exploring the Dimensions of Job Satisfaction in Diverse Workplaces. *Journal of International Business Studies*, 54(2), 123-139. doi:10.1057/s41267-022-00456-7

[31] Zhang, L., et al. (2021). "Job demands and work-life conflict: The moderating role of family support." *Journal of Family Issues*, *42*(2), 223-247.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)