



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 1 No. 1 (2022) pp: 26470-26479

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Work-Life Balance dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sayur untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan

Rifa'i, Retno Japanis Permatasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

[rifaiazhari3099@gmail.com](mailto:rifaiazhari3099@gmail.com), [dosen01337@unpam.ac.id](mailto:dosen01337@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara work-life balance dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 110 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54% sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pelatihan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 39,9% sedangkan sisanya 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Work-life balance (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56,2% sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,295 + 0,521 X_1 + 0,216 X_2$  artinya kinerja karyawan meskipun tanpa adanya pengaruh work-life balance dan pelatihan sudah memiliki pengaruh sebesar 7,295. Secara simultan work-life balance dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar  $(53,329 > 3,11)$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara work-life balance dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan.

Kata kunci: Work-Life Balance; Pelatihan; Kinerja Karyawan

### 1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan manajemen perusahaan karena karyawan sebagai pelaksana utama kegiatan operasional perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Namun, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Kinerja yang belum optimal dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari kondisi individu maupun dari kebijakan dan sistem yang diterapkan oleh perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian target perusahaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara work-life balance, pelatihan dan kinerja karyawan. Work-life balance yang baik dapat membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pelatihan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari).

PT Sayur Untuk Semua atau bisa disebut Segari, adalah perusahaan yang bergerak pada bidang ritel dan menjalankan aktivitas usahanya di Jakarta Selatan. Tingginya persaingan dalam industri ritel menuntut perusahaan untuk mampu menjaga dan meningkatkan kinerja agar tetap optimal. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang bermanfaat bagi manajemen PT Sayur Untuk Semua dalam menyusun kebijakan yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Sebagai dasar dalam mengidentifikasi permasalahan penelitian, penulis menyajikan data Key Performance Indicator (KPI) karyawan PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan. Data tersebut memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja karyawan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan. Sebagai gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan, berikut ini adalah tabel Key Performance Indicator (KPI) pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan:

**Tabel 1.1**  
**Data KPI Karyawan Pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan Tahun 2024-2025**

| No | Kriteria Penilaian     | Tahun | Kategori KPI (%) |    |     |     |     |
|----|------------------------|-------|------------------|----|-----|-----|-----|
|    |                        |       | A                | B  | C   | D   | E   |
| 1  | Kehadiran              | 2024  | 0%               | 1% | 20% | 37% | 45% |
|    |                        | 2025  | 0%               | 4% | 12% | 36% | 49% |
| 2  | Ketepatan Waktu        | 2024  | 0%               | 2% | 18% | 39% | 41% |
|    |                        | 2025  | 0%               | 3% | 15% | 38% | 44% |
| 3  | Produktivitas          | 2024  | 0%               | 1% | 16% | 40% | 43% |
|    |                        | 2025  | 0%               | 2% | 13% | 39% | 46% |
| 4  | Kualitas Kerja         | 2024  | 0%               | 2% | 22% | 35% | 41% |
|    |                        | 2025  | 0%               | 2% | 18% | 36% | 43% |
| 5  | Kepatuhan Terhadap SOP | 2024  | 0%               | 2% | 19% | 38% | 41% |
|    |                        | 2025  | 0%               | 3% | 15% | 37% | 45% |

*Sumber: PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan (2024-2025)*

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, dimana Grade A menunjukkan kinerja sangat baik, Grade B baik, Grade C cukup, Grade D kurang dan Grade E sangat kurang, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan selama periode 2024–2025 didominasi oleh karyawan dengan Grade D dan E. Pada aspek kehadiran tahun 2024, persentase nilai D mencapai 37% sedangkan E 45%, kemudian pada tahun 2025 nilai E meningkat menjadi 49%. Pada aspek ketepatan waktu tahun 2024, persentase nilai D mencapai 39% sedangkan E 41%, kemudian pada tahun 2025 nilai E meningkat menjadi 44%. Pada aspek produktivitas tahun 2024, persentase nilai D mencapai 40% sedangkan E 43%, kemudian pada tahun 2025 nilai E meningkat menjadi 46%.

Pada aspek kualitas kerja tahun 2024, persentase nilai D mencapai 35% sedangkan E 41%, kemudian pada tahun 2025 nilai E meningkat menjadi 43%. Pada aspek kepatuhan terhadap SOP tahun 2024, persentase nilai D mencapai 38% sedangkan E 41%, kemudian pada tahun 2025 nilai E meningkat menjadi 45%. Secara keseluruhan, hasil penilaian menunjukkan bahwa kategori A tidak ditemukan pada seluruh kriteria penilaian selama periode 2024–2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kategori D dan E mendominasi setiap aspek penilaian, sehingga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal.

Dominasi Grade D dan E selama dua tahun berturut-turut dapat mencerminkan adanya permasalahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) serta efektivitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Ketidakseimbangan work-life balance berpotensi menurunkan motivasi, fokus dan produktivitas kerja, sedangkan pelatihan yang kurang tepat sasaran atau tidak berkelanjutan dapat menyebabkan kompetensi karyawan tidak berkembang secara optimal. Akibatnya, kinerja karyawan sulit meningkat ke kategori Grade C, B, maupun A.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah work-life balance. Work-life balance mencerminkan seberapa baik karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan mereka dengan prioritas kehidupan pribadi dan keluarga mereka. Tekanan kerja, stress, kelelahan fisik maupun mental yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi serta pekerjaan dapat mengurangi kinerja karyawan. Menurut Rahmadani dkk (2023:100) “work-life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya”. Meskipun perusahaan telah menetapkan berbagai kebijakan tentang pengaturan kerja, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan work-life balance yang dialami oleh karyawan. Sebagai upaya untuk memperkuat fenomena yang ada, penulis melakukan pra-survey terkait work-life balance karyawan. Adapun hasil pra-survey tersebut ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-survey Karyawan Pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan Mengenai Variabel Work-life Balance**

| No. | Dimensi                   | Pernyataan                                                                                                     | Jumlah Responden |               |
|-----|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|
|     |                           |                                                                                                                | Jawaban Ya       | Jawaban Tidak |
| 1   | Keseimbangan waktu        | Saya dapat membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.                           | 31               | 12            |
| 2   | Keseimbangan keterlibatan | Saya dapat melakukan aktivitas pribadi dan pekerjaan secara optimal tanpa merasa terbebani oleh salah satunya. | 11               | 32            |
| 3   | Keseimbangan kepuasan     | Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pencapaian dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.                  | 14               | 29            |

Sumber: Data pra-survey karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan yang diolah penulis (2026)

Hasil pra-survey pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa kondisi work-life balance karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan masih belum sepenuhnya seimbang. Work-life balance menggambarkan kemampuan karyawan dalam membagi waktu, keterlibatan, serta kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 43 responden, terlihat bahwa masih terdapat beberapa aspek yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Pada dimensi keseimbangan keterlibatan, hanya 11 responden yang merasa dapat menjalankan aktivitas pekerjaan dan aktivitas pribadi secara optimal tanpa merasa terbebani oleh salah satunya, sementara 32 responden lainnya merasa belum mampu melakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan keterlibatan antara

pekerjaan dan aktivitas pribadi. Dalam hal keseimbangan kepuasan, sebanyak 14 responden merasa puas dengan keseimbangan antara pencapaian dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sedangkan 29 responden lainnya merasa belum puas. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih tergolong rendah.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa work-life balance karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan masih perlu diperhatikan, terutama dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap hal tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Selain work-life balance, pelatihan juga merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja agar karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Silaban dan Siregar (2023:19) “pelatihan adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan skill dalam melakukan pekerjaan”. Akan tetapi, pelaksanaan pelatihan yang kurang efektif, tidak merata atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan tujuan pelatihan tidak tercapai secara optimal. Kondisi ini justru berpotensi menyebabkan karyawan kurang kompeten serta kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun data terkait pelatihan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Data Pelatihan Karyawan Pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan Tahun 2023-2025**

| No | Materi Pelatihan Karyawan     | Target Kehadiran (%) | Diikuti Oleh Departemen | Realisasi Kehadiran |          |          |
|----|-------------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------|----------|----------|
|    |                               |                      |                         | 2023 (%)            | 2024 (%) | 2025 (%) |
| 1  | Refresh SOP & Quality Control | 100%                 | Semua Departemen        | 84%                 | 84%      | 80%      |
| 2  | Service Excellence Advance    | 100%                 | Semua Departemen        | 83%                 | 85%      | 80%      |
| 3  | Teamwork & Problem Solving    | 100%                 | Semua Departemen        | 84%                 | 82%      | 78%      |

Sumber: PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan (2023-2025)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas adalah langkah awal perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan serta sikap kerja karyawan melalui program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Program pelatihan tersebut dirancang sebagai upaya perusahaan dalam memastikan karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap budaya kerja, Standar Operasional Prosedur (SOP), kualitas pelayanan serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Meskipun target kehadiran pelatihan ditetapkan sebesar 100% setiap tahunnya, realisasi kehadiran karyawan pada periode 2023–2025 menunjukkan adanya penurunan di hampir seluruh materi pelatihan. Pada pelatihan Refresh SOP & Quality Control yang realisasi kehadirannya stagnan pada angka 84% di tahun 2023 dan 2024, kemudian menurun menjadi 80% pada tahun 2025.

Kondisi serupa terlihat pada pelatihan Service Excellence Advance dan Teamwork & Problem Solving, dimana tingkat kehadiran pada kedua pelatihan tersebut mengalami penurunan bertahap pada tahun 2025 dibandingkan tahun sebelumnya. Pelatihan Service Excellence Advance tercatat mengalami penurunan dari 85% pada tahun 2024 menjadi 80% pada tahun 2025, sedangkan pelatihan Teamwork & Problem Solving menurun dari 82% pada tahun 2024 menjadi 78% pada tahun 2025. Penurunan tingkat kehadiran ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam partisipasi karyawan terhadap program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.

Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, maupun kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan sesuai standar perusahaan. Ketidakhadiran karyawan dalam program pelatihan menyebabkan perbedaan tingkat pemahaman terhadap prosedur kerja dan standar pelayanan, yang pada akhirnya mempengaruhi konsistensi hasil kerja antar karyawan. Selain itu, karyawan yang tidak memperoleh pembaruan pengetahuan serta keterampilan melalui pelatihan cenderung mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan target kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Permasalahan work-life balance dan pelatihan tersebut pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Noor dkk (2023:563) “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan”. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat tercermin dari rendahnya pencapaian target kerja, menurunnya kualitas hasil kerja, serta kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan daya saing organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kondisi fisik, mental maupun emosional karyawan dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan juga berperan dalam meningkatkan kompetensi serta kemampuan karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Apabila work-life balance tidak terjaga dengan baik, karyawan berpotensi mengalami kelelahan, stres kerja maupun penurunan motivasi yang dapat berdampak pada hasil kerja. Sementara itu, pelatihan yang belum dilaksanakan secara optimal dapat menyebabkan keterampilan karyawan tidak berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja maupun pencapaian target kinerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance serta pelatihan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung bekerja lebih efektif, sedangkan pelatihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut menjadi aspek yang penting untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi ini menjadi dasar yang kuat bagi penelitian mengenai pengaruh work-life balance dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, guna mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap rendahnya pencapaian KPI serta sebagai upaya perumusan rekomendasi peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2025:64) “penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena, kondisi atau karakteristik objek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat”.

Menurut Sugiyono (2025:16-17) “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Artinya penelitian ini menggunakan data berupa angka dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan dengan meneliti populasi maupun sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data serta menganalisis data secara kuantitatif atau statistik.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Work-life Balance* (X1)**

| No. | Item Kuesioner                                                                                | r hitung | r tabel | Keputusan |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
| 1   | Saya dapat membagi waktu kerja dan kehidupan pribadi dengan baik.                             | 0,532    | 0,212   | Valid     |
| 2   | Saya memiliki waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.                     | 0,515    | 0,212   | Valid     |
| 3   | Saya dapat memanfaatkan waktu di luar pekerjaan untuk kehidupan pribadi secara cukup.         | 0,587    | 0,212   | Valid     |
| 4   | Saya dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan waktu istirahat secara seimbang.               | 0,479    | 0,212   | Valid     |
| 5   | Saya dapat terlibat secara seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.                    | 0,394    | 0,212   | Valid     |
| 6   | Saya tidak merasa pekerjaan mengurangi keterlibatan dalam kehidupan pribadi.                  | 0,418    | 0,212   | Valid     |
| 7   | Saya dapat menjaga hubungan baik antara keterlibatan dalam pekerjaan maupun kegiatan pribadi. | 0,436    | 0,212   | Valid     |
| 8   | Saya dapat mempertahankan keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.   | 0,308    | 0,212   | Valid     |
| 9   | Saya merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.                  | 0,366    | 0,212   | Valid     |
| 10  | Saya dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan.         | 0,424    | 0,212   | Valid     |
| 11  | Saya tidak merasa kepuasan dalam kehidupan pribadi terganggu oleh pekerjaan.                  | 0,449    | 0,212   | Valid     |
| 12  | Saya merasakan keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.      | 0,468    | 0,212   | Valid     |

*Sumber: Data diolah penulis, (2026)*

Berdasarkan pada tabel 4,9 di atas, variabel *work-life balance* (X1) diperoleh semua pernyataan dengan nilai r hitung > r tabel (0,212). Maka semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga keusioner tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data penelitian

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)**

| No. | Item Kuesioner                                                                                      | r hitung | r tabel | Keputusan |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
| 1   | Saya dapat memahami dengan baik kejelasan tujuan pelatihan.                                         | 0,605    | 0,212   | Valid     |
| 2   | Saya menerima sasaran pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.                             | 0,597    | 0,212   | Valid     |
| 3   | Saya dapat memahami dengan jelas penyampaian materi oleh pelatih.                                   | 0,378    | 0,212   | Valid     |
| 4   | Saya mendapatkan arahan yang baik dari pelatih selama pelatihan.                                    | 0,336    | 0,212   | Valid     |
| 5   | Saya menerima materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.                              | 0,302    | 0,212   | Valid     |
| 6   | Saya merasakan isi materi pelatihan mudah dipahami dan diterapkan.                                  | 0,591    | 0,212   | Valid     |
| 7   | Saya merasa metode pelatihan membantu pemahaman terhadap materi.                                    | 0,454    | 0,212   | Valid     |
| 8   | Saya merasakan pelaksanaan metode pelatihan berjalan secara efektif.                                | 0,381    | 0,212   | Valid     |
| 9   | Saya terlibat dengan baik sebagai peserta selama mengikuti pelatihan.                               | 0,346    | 0,212   | Valid     |
| 10  | Saya merasakan kemampuan peserta mengalami peningkatan yang baik setelah melalui pelatihan tersebut | 0,444    | 0,212   | Valid     |

*Sumber: Data diolah penulis, (2026)*

Berdasarkan pada tabel 4,10 di atas, variabel pelatihan (X2) diperoleh semua pernyataan dengan nilai r hitung > r tabel (0,212). Maka semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data penelitian

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No. | Item Kuesioner                                                                           | r hitung | r tabel | Keputusan |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|-----------|
| 1   | Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.                             | 0,585    | 0,212   | Valid     |
| 2   | Saya bekerja dengan teliti untuk menjaga kualitas kerja.                                 | 0,532    | 0,212   | Valid     |
| 3   | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas kerja yang baik.                           | 0,337    | 0,212   | Valid     |
| 4   | Saya mencapai kuantitas kerja sesuai target pekerjaan yang diberikan.                    | 0,344    | 0,212   | Valid     |
| 5   | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.                         | 0,569    | 0,212   | Valid     |
| 6   | Saya dapat menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.            | 0,445    | 0,212   | Valid     |
| 7   | Saya hadir di tempat kerja sesuai jadwal kerja yang ditentukan.                          | 0,291    | 0,212   | Valid     |
| 8   | Saya dapat menjaga tingkat kehadiran selama bekerja dengan baik.                         | 0,440    | 0,212   | Valid     |
| 9   | Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.                | 0,521    | 0,212   | Valid     |
| 10  | Saya dapat bekerja sama dengan pimpinan untuk mendukung hasil pekerjaan yang lebih baik. | 0,353    | 0,212   | Valid     |

*Sumber: Data diolah penulis, (2026)*

Berdasarkan pada tabel 4,11 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh semua pernyataan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,212). Maka semua item kuesioner dinyatakan valid, sehingga keusioner tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Output Reliabilitas Variabel Work-life Balance (X1)**

| Variabel               | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|------------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Work-life Balance (X1) | 0,630            | 0,600                    | Reliabel  |

Sumber: Data diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut variabel *work-life balance* (X1) yang memiliki 12 (dua belas) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,630  $>$  0,600 sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data

**Tabel 4.13**  
**Hasil Output Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2)**

| Variabel       | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|----------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Pelatihan (X2) | 0,681            | 0,600                    | Reliabel  |

Sumber: Data diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut variabel pelatihan (X2) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,681  $>$  0,600 sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data

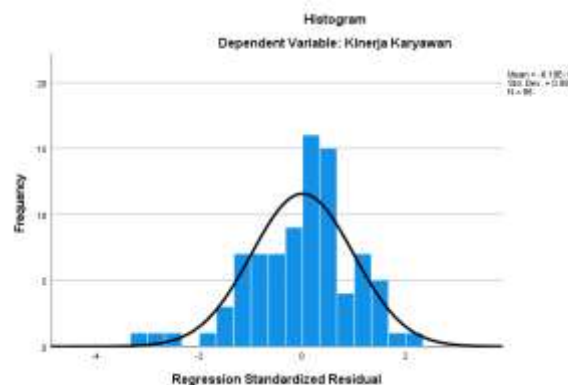
**Tabel 4.14**  
**Hasil Output Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|----------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,647            | 0,600                    | Reliabel  |

Sumber: Data diolah penulis, (2026)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,647  $>$  0,600 sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data

### Uji Normalitas



Sumber: Data diolah penulis, (2026)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari grafik *histogram* yang membentuk pola menyerupai lonceng (*bell shape*), dimana sebaran data tidak condong ke kiri maupun ke kanan, melainkan berada di sekitar titik tengah dengan kurva yang menjulang ke atas

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala tersebut merupakan adanya hubungan korelasi antar variabel independen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas.

1. VIF *work-life balance* adalah  $2,097 < 10$  dan *Tolerance value work-life balance* adalah  $0,477 < 1$ .
2. VIF pelatihan adalah  $2,097 < 10$  dan *Tolerance value pelatihan* adalah  $0,477 < 1$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila varian residual tetap, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui uji *glejser* dan dengan melihat grafik *scatter-plot*.

Berdasarkan hasil pengujian *glejser*, variabel *work-life balance* (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,135 dan pelatihan (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,624 dimana kedua nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ . Dengan demikian model regresi pada data ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dinyatakan layak digunakan dalam penelitian

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan melalui pengujian Durbin-Watson (DW).

Berdasarkan hasil pengujian, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal tersebut dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,742 yang berada pada rentang interval 1,551 hingga 2,460

### Analisis Regresi Linier

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada tabel 4.22 di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 7,295 + 0,521 X_1 + 0,216 X_2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,295, diartikan bahwa jika variabel *work-life balance* (X1) dan pelatihan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,295 *point*
2. Nilai koefisien regresi *work-life balance* (X1) sebesar 0,521 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan satu unit pada variabel *work-life balance* (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,521 *point*
3. Nilai koefisien regresi pelatihan (X2) sebesar 0,216 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan satu unit pada variabel pelatihan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,216 *point*

### Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,750. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya variabel *work-life balance* (X1) dan pelatihan (X2) memiliki tingkat hubungan terhadap kinerja karyawan (Y) yang kuat

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan data tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,562 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan (Y) sebesar 56,2% sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

#### Uji Parsial (Uji t)

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $9,939 > 1,989$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig } 0,05$  atau ( $0,001 < 0,05$ ). Maka hipotesis dinyatakan dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,641 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,641 satuan. Selain itu, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 7,463 yang lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,989 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik, terstruktur dan relevan program pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin optimal pula produktivitas, kualitas kerja serta kinerja karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan

#### Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.32 di atas, diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $53,329 > 3,11$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig } 0,05$  atau ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berpengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari beberapa bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian dengan detail sebagai berikut: 1). *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan, 2). Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan, 3). *Work-life balance* dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sayur Untuk Semua (Segari) Jakarta Selatan

#### Referensi

1. Adawia, P. R., Wijianti, D., & Komalasari, Y. (2022). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Expert.
2. Fiernaningsih, N., Herijanto, P., Wahyu, E. E., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
3. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif (Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linear Berganda)*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha.
6. Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta Selatan: LPU-UNAS.
7. Machendrawati, N. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: CV. Mimbar Pustaka.
8. Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
9. Moehandi. (2023). *Pengantar Manajemen*. Trenggalek: Penerbit Indonesia Imaji.
10. Rahadjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Tekik.
11. Ramadhana, R. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia.
12. Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Forum Pemuda Aswaja.
13. Sagaf S, P., Fidkawati, R., Tialonawarmi, F., Joesyiana, K., & Jatmiko, L. T. (2024). *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Banten: Runzune Sapta Konsultan.
14. Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-life Balance Di Dunia Kerja*. Sumatera Barat: PACE Padang.
15. Sina, I. (2022). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
16. Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
17. Sugiyono. (2025). *Statistik untuk Penelitian (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
18. Sujarweni, V. W. (2025). *Statistik untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
19. Abid, M., & Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin. *Jurnal Ilmiah Swarna Manajemen*, 3(2), 409-417.

20. Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sehati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
21. Bangun, G. D. (2025). Pengaruh Work-life Balance dan Kepuasan Kerja di Era Digital terhadap Kinerja Karyawan PT. Asabri (Persero) Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Business and Management*, 3(2), 544-555.
22. Devi, I. C., Dewi, P. D., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember. *Jurnal Ekonomi USI*, 7(2), 421-431.
23. Fadhlika, L., & Pricilla, L. (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Serpong Utara Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 150-163. <https://doi.org/10.61722/jemba.v3i2.2190>
24. Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Yuangga, K. D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 895-919. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10128>
25. Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisa Abadi Jaya). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 65-74.
26. Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 614-622.
27. Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 559-570.
28. Nuraldy, H. L., Pratama, A., Imbron, I., & Kustini, E. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area 1 Park Residences Jakarta Selatan. *Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(2), 133-141. <https://jurnalpustek.id/index.php/sdmo/article/view/203>
29. Permatasari, R. J. (2025). Pengaruh Work-life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Kota Jakarta Selatan. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3), 30962-30966. <https://joecy.org/index.php/joecy/article/view/4526>
30. Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Wali Amin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(1), 97-107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
31. Ridwan, M. (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Toko MR Market. *Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 1-8.
32. Salsabila, A., Muttaqin, R., & Herlina, L. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Juanindo Perkasa. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 11(1), 219-229. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3603>
33. Salsabila, H., & Suhartono, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Alam Sutera. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 393-403.
34. Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 16-26.
35. Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *ECo-Buss*, 3(3), 122-131.
36. Tarudin., & Sina, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1128-1139. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/446>
37. Wardono, T. I., Supriyadi, A., & Nugraheni, K. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Perceived Organizational Support dan Work Life Balance Sebagai Prediktor Turnover Intention di Cv Tirta Fertindo Pratama. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 8(1), 119-129. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i1.2053>