



Pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gender dan kelelahan kerja sebagai variabel moderasi

Faturahman Kamal^{1*}, Ginta Ginting¹, Amir Tengku Ramly²

¹ Universitas Terbuka, Tangerang, Indonesia

² Universitas Ibn Khaldun, Bogor, Indonesia

Info artikel

Riwayat artikel:

Dikirim [17-03-2026]

Direvisi [18-04-2026]

Diterima [27-05-2026]

Kata kunci:

Keseimbangan kerja

Gender

Kelelahan kerja

Kinerja karyawan

A b s t r a k

Keseimbangan kerja karyawan Universitas Terbuka akan memberikan dampak terhadap performa karyawan di dalam bekerja. Perbedaan gender tentunya akan terlihat pada penerimaan sikap dan perilaku di dalam menerima pekerjaan yang dapat mempengaruhi Tingkat kelelahan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel gender dan kelelahan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Universitas Terbuka cabang Bogor, Jakarta dan Serang dengan jumlah populasi sebanyak 154 orang. Sampel yang digunakan adalah total sampel sebanyak 154 orang. Variabel independent pada penelitian ini adalah keseimbangan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan dan sebagai variabel moderasi adalah gender dan kelelahan kerja. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Analisis dilakukan dengan model regresi dan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel gender dan kelelahan kerja memoderasi pengaruh antara keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perlu adanya penguatan kebijakan yang fleksibel dan adanya keseimbangan penugasan luar kota serta kesetaraan peluang karir bagi karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting di dalam sebuah instansi ataupun perusahaan. Berkembang atau mundurnya suatu instansi tergantung kepada sumber manusia di dalamnya, oleh karena itu sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh instansi agar dapat mendukung tujuan dan kemajuan instansi yang ingin dicapai. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh (Handoko, 2020) bahwa “Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting untuk meningkatkan daya saing karena sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang bertahan lama. Akibatnya, daya saing suatu perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan aset berupa modal yang dimilikinya. Karyawan sebagai pelaku utama yang berperan penting dalam pencapaian tujuan instansi tidaklah mudah, karena karyawan harus memiliki pemikiran, perasaan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja, terutama dalam menghadapi tuntutan instansi. Karena, banyak fenomena yang ditemui bahwa kinerja karyawan terkadang naik ataupun terkadang menurun. Hal ini tentu saja dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut bisa disebabkan oleh keseimbangan kehidupan kerja (worklife balance), beban kerja ataupun kelelahan kerja, yang dapat mengakibatkan karyawan merasakan timbul kejenuhan, kelelahan dan bahkan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja menurut (Wardani, 2021) mengatakan bahwa “worklife balance adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. Hal ini sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Husna & Septiani, 2024) dengan hasil bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Liana et al., 2025) work life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Karyawan akan merasa lelah secara psikologi maupun fisik jika karyawan bekerja merasakan adanya ketidaksesuaian antara beban dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Beban kerja menjadi

*Penulis korespondensi

Alamat email: Faturahman Kamal (fatoer1504@gmail.com)

masalah yang krusial di dunia kerja, karena akan menghambat kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana dikatakan (Diana., 2019) “bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kualitas kerja menurun, keluhan pelanggan, dan kenaikan tingkat absensi”. Lelahnya aktivitas bekerja akan berdampak terhadap penurunan produktivitas instansi ataupun perusahaan. Menurut (Alam, 2022) “Kelelahan kerja lebih mengacu pada kurangnya dedikasi karyawan terhadap suatu hubungan atau tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dibandingkan kelelahan mental atau fisik yang disebabkan oleh kehidupan kerja mereka”. Hasil penelitian (Taufiq, Mohamad Iman & et all, 2025) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Ilahude et al., 2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di Universitas Terbuka dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dalam kurun waktu 4 tahun dari tahun 2020 s.d 2023 yang dapat dilihat ada tabel berikut ini:

Tabel 1 Nilai Kinerja Karyawan Universitas Terbuka Tahun 2020 s.d 2023

Jenis kelamin	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
Laki-laki	93.66	94.79	94.93	94.82
Perempuan	93.24	94.34	94.44	94.17
Jumlah Rata-rata	93.45	94.56	94.68	94.49

Dari angka tabel 1 di atas, nilai kinerja karyawan Universitas Terbuka rata-rata per tahunnya di atas angka 90, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Universitas Terbuka Baik Sekali. Namun di satu sisi, angka rata-rata tersebut mengalami penurunan khususnya di tahun 2023. Penurunan kinerja karyawan Universitas Terbuka dapat disebabkan oleh keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang tidak seimbang.

Sementara itu, data nilai rata-rata kinerja dari karyawan UT selama kurun waktu tahun 2020 s.d tahun 2023 wilayah Bogor berdasarkan dari gender dapat terlihat sebagai berikut:

Tabel 2 Data Nilai Kinerja Pegawai UT Wilayah Bogor

No	Sex/ Gender	Rata-rata Nilai Kinerja
1	Laki-laki	94,55
2	Perempuan	94,04
Total Nilai Rata-rata		94,30

Berdasarkan data tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata penilaian SKP wilayah Universitas Terbuka sebesar 94,30. Nilai rata-rata SKP karyawan yang berjenis kelamin Laki-laki sebesar 94,55, sedangkan SKP karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 94,04. Selain itu jumlah karyawan pada Universitas Terbuka antara Laki-laki dan perempuan didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66,67% dan sisanya berjenis kelamin perempuan. Nilai perbedaan rata-rata kinerja pegawai wilayah Universitas Terbuka ini, bisa disebabkan oleh beberapa hal seperti faktor keseimbangan kehidupan, gender (laki-laki dan perempuan), dan kelelahan kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai. gender dapat diartikan sebagai perbedaan antara seorang wanita dan pria yang memiliki peran berbeda berdasarkan dengan pembentukan budaya mereka, dan perbedaan akan memberikan peran, tanggung jawab fungsi dan statusnya karena gender bukanlah hal yang alami atau biologis tetapi sangat tergantung pada budaya tempat dia tinggal”. Menurut (Umar, 2010) gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku”. Dari pendapat tersebut, antara laki-laki dan wanita tentu akan berbeda cara mereka bekerja, maupun cara menghadapi dan mencari solusi yang dihadapi dalam pekerjaan.

Terkait dengan beberapa faktor di atas seperti keseimbangan kehidupan kerja antara laki-laki dan perempuan dalam menyikapinya pada saat melaksanakan tugas dan kinerjanya sebagai karyawan. Kemudian beban kerja ataupun kelelahan kerja yang terkait secara fisik terutama dengan usia karyawan dalam proses melakukan kerja. Hal inilah yang menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis ingin meneliti terkait fenomena yang terjadi di atas. Sudah banyak penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, gender dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian gender sebagai variabel moderasi juga banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, seperti (Archer, C.M., Jiang & et all, 2019) dengan hasil penelitian yaitu gender mampu memoderasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan (Utami et al., 2020) dengan hasil yaitu gender belum teruji memoderasi komitmen organisasi, organizational citizenship behavior terhadap kinerja. Selain itu (Sarmijan & HS, 2022) menunjukkan bahwa gender memoderasi pengaruh work from home,

work life balance dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian tersebut dapat dinyatakan masih ada gap riset, variabel gender ada yang mampu memoderasi dan juga tidak mampu memoderasi terhadap kinerja karyawan, begitu pula beban kerja yang berlebih mengakibatkan kelelahan kerja karyawan yang dapat memperkuat ataupun memperlemah terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh gender terhadap kinerja karyawan, pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan, serta gender dan kelelahan kerja memodifikasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut penelitian dengan judul Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gender dan kelelahan kerja sebagai variabel moderasi pada Universitas Terbuka.

Pengembangan Hipotesis

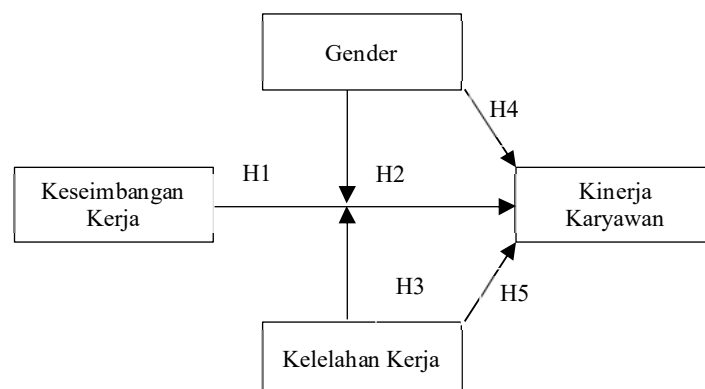
Keseimbangan kerja memungkinkan karyawan fokus menyelesaikan pekerjaan di kantor sehingga memberikan dampak positif bagi Perusahaan (Wardani, 2021). Selain itu, keseimbangan kerja meminimalisir stres dan meningkatkan produktivitas melalui kontrol yang lebih baik terhadap lingkungan kerja (Dina, 2018).

Teori yang memandang gender sebagai konsep kultural yang menciptakan perbedaan dalam pembagian peran, tingkah laku, dan karakteristik kepribadian (Hermanto, 2017). Perbedaan ini secara teoretis memengaruhi pola perilaku kerja dan efektivitas individu dalam penyelesaian tugas.

Kelelahan kerja bukan sekadar lelah fisik, melainkan hilangnya motivasi atau insentif serta kegagalan pengabdian untuk mencapai hasil yang diinginkan (Alam, 2022). Hal ini secara langsung diprediksi menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh karyawan. Hasil penelitian (Radhitya, 2019) mengenai peran ganda menjelaskan bahwa wanita sering mengalami kesulitan penyeimbangan karena benturan peran domestik dan profesional. Selain itu ketidakmampuan menyeimbangkan peran ini memperlemah kinerja, terutama pada wanita, dibandingkan pria yang secara kodrat lebih fokus sebagai pencari nafkah (Christin, 2021). Hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa kelelahan fisik dan penurunan motivasi secara otomatis menurunkan produktivitas kerja (Setyawati, 2015). Kelelahan diprediksi bertindak sebagai variabel yang memperlemah dampak positif dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap hasil kinerja nyata.

Jika ditelaah dari beberapa hasil penelitian terdahulu, terdapat ketidakkonsistenan hasil (research gap) mengenai peran gender sebagai moderator. Penelitian (Archer, C.M., Jiang & et all, 2019) menunjukkan gender mampu memoderasi faktor performa, sementara (Utami et al., 2020) menemukan bahwa gender belum teruji memoderasi komitmen terhadap kinerja. Berbeda dengan banyak penelitian sebelumnya yang hanya menggunakan satu moderator, penelitian ini menggabungkan gender dan kelelahan kerja sekaligus dalam satu model struktural untuk memberikan gambaran yang lebih kompleks mengenai fenomena kinerja. Dengan penguatan teori dan posisi penelitian di atas, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

Untuk pengujian hipotesis berangkat dari gambar 1 kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk keseimbangan kehidupan kerja, gender dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, juga untuk mengetahui apakah gender dan kelelahan kerja memodifikasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Seluruh data

pada penelitian ini merupakan data primer yang langsung diperoleh dari objek atau sumber penelitian di Universitas Terbuka pada UPBJJ Bogor, Jakarta, Serang dan Bandung Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independent dan dependen (Sugiyono, 2018). Populasi berjumlah 154 orang, dan sampel penelitian diambil dengan teknik sampling jenuh dengan mengambil semua jumlah populasi yang ada yaitu berjumlah 154 orang karyawan UPBJJ dari Kota |Bogor, Jakarta, Serang dan Bandung. Penelitian dilakukan dari bulan April 2024 sampai bulan November 2024.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Dalam penelitian ini keseimbangan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan 2 variabel moderasi yaitu gender dan kelelahan kerja. Langkah analisis data dilakukan dengan uji validitas dengan cara menguji dua model yaitu outer model (model validity, discriminant validity dan composit validity) dan inner model (model structural), selanjutnya Inner model menggunakan r-square variabel laten dependen, dan kemudian tahapan pengujian path coefficients, uji determinasi (R-square) dan pengujian hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui lebih jelas dari profil responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Profil Responden

No	Profil Responden	Jumlah	Persentase (%)
	Jenis Kelamin		
1	Laki-laki	84	54,55%
2	Perempuan	70	45,45%
	Jumlah	154	100%
	Usia		
1	19 – 29 tahun	28	18,18
2	30 – 39 tahun	56	36,36%
3	40 – 49 tahun	44	28,57%
4	50 – 60 tahun	26	16,88%
	Jumlah	154	100%
	Tingkat Pendidikan		
1	SLTA Sederajat	7	4,55%
2	Diploma III	13	8,44%
3	Sarjana (S1)	97	62,99%
4	Magister (S2)	37	24,03%
	Jumlah	154	100%
	Jenis Pegawai		
1	Tenaga Pendidik (Dosen)	31	20,13%
2	Tenaga Kependidikan (Administrasi)	123	79,87%
	Status Pegawai		
1	PUTPK Reguler/Teknis	28	18,18%
2	PUT Non PNS	58	37,66%
3	PNS	68	44,16%
	Jumlah	154	100%

Dari data tabel 3 di atas responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 54,55%, untuk profil responden berdasarkan usia didominasi oleh kelompok usia antara 30-39 tahun sebanyak 36,36%. Sedangkan profil responden berdasarkan Tingkat Pendidikan didominasi berpendidikan Sarjana sebanyak 62,99%, profil responden berdasarkan jenis pegawai didominasi oleh tenaga kependidikan sebanyak 79,87% dan berdasarkan status pegawai didominasi oleh pegawai berstatus PNS sebanyak 44,16%.

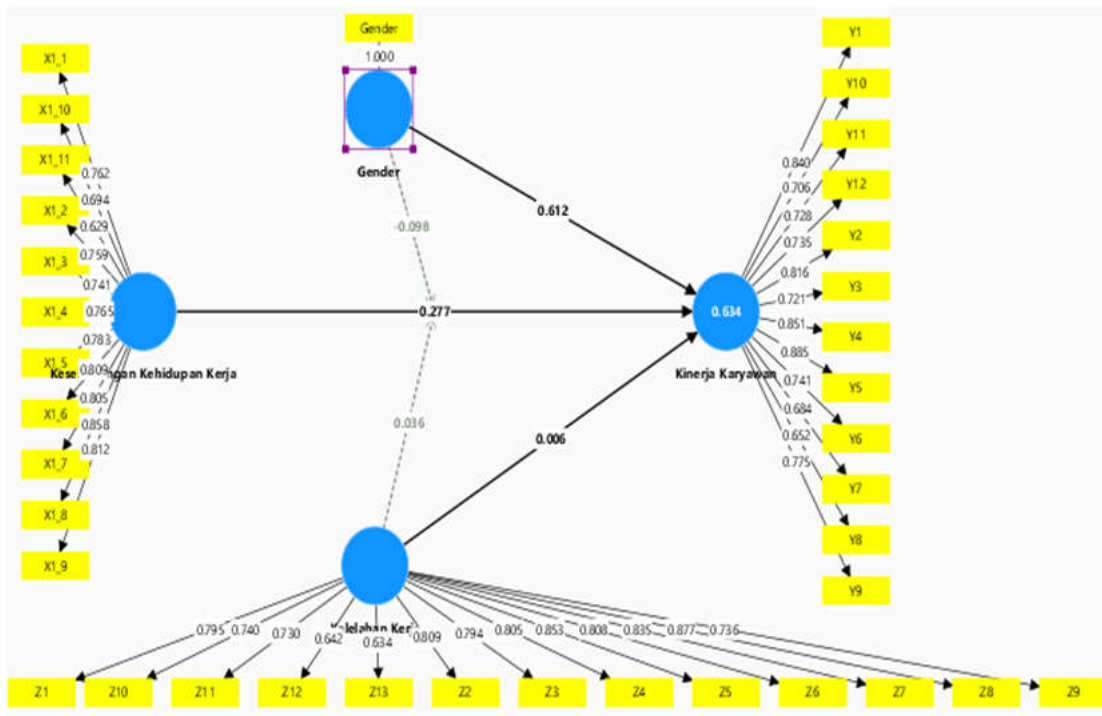
Pengujian Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan korelasi antara item score dengan construct score yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Dari hasil pengujian Convergent Validity dengan menggunakan program bantuan SmarPLS dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Convergent Validiy

Variabel	Instrumen	Outer Loading	Keterangan
Gender	-	1.000	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja	X1_1	0.762	Valid
	X1_2	0.759	Valid
	X1_3	0.741	Valid
	X1_4	0.765	Valid
	X1_5	0.783	Valid
	X1_6	0.809	Valid
	X1_7	0.805	Valid
	X1_8	0.858	Valid
	X1_9	0.812	Valid
	X1_10	0.694	Tidak Valid
X1_11	0.629	Tidak Valid	
Kelelahan Kerja	Z1_1	0.795	Valid
	Z1_2	0.809	Valid
	Z1_3	0.794	Valid
	Z1_4	0.805	Valid
	Z1_5	0.853	Valid
	Z1_6	0.808	Valid
	Z1_7	0.835	Valid
	Z1_8	0.877	Valid
	Z1_9	0.736	Valid
	Z1_10	0.740	Valid
	Z1_11	0.730	Valid
	Z1_12	0.642	Tidak Valid
	Z1_13	0.634	Tidak Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.840	Valid
	Y2	0.816	Valid
	Y3	0.721	Valid
	Y4	0.851	Valid
	Y5	0.885	Valid
	Y6	0.741	Valid
	Y7	0.684	Tidak Valid
	Y8	0.652	Tidak Valid
	Y9	0.775	Valid
	Y10	0.706	Valid
	Y11	0.728	Valid
	Y12	0.735	Valid

Berdasarkan data tabel 4 di atas pada variabel keseimbangan kehidupan kerja pada pernyataan X1_10 dan X1_11 diperoleh nilai outer loading $< 0,70$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dihilangkan untuk uji selanjutnya. Sementara itu pada variabel kelelahan kerja terdapat dua butir item kuesioner yaitu Z1_12 dan Z1_13 yang memiliki nilai outer loading $< 0,70$, sehingga dinyatakan tidak valid. Pada variabel kinerja karyawan pada butir item nomor Y7 dan Y8 memperoleh nilai outer loading $< 0,70$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

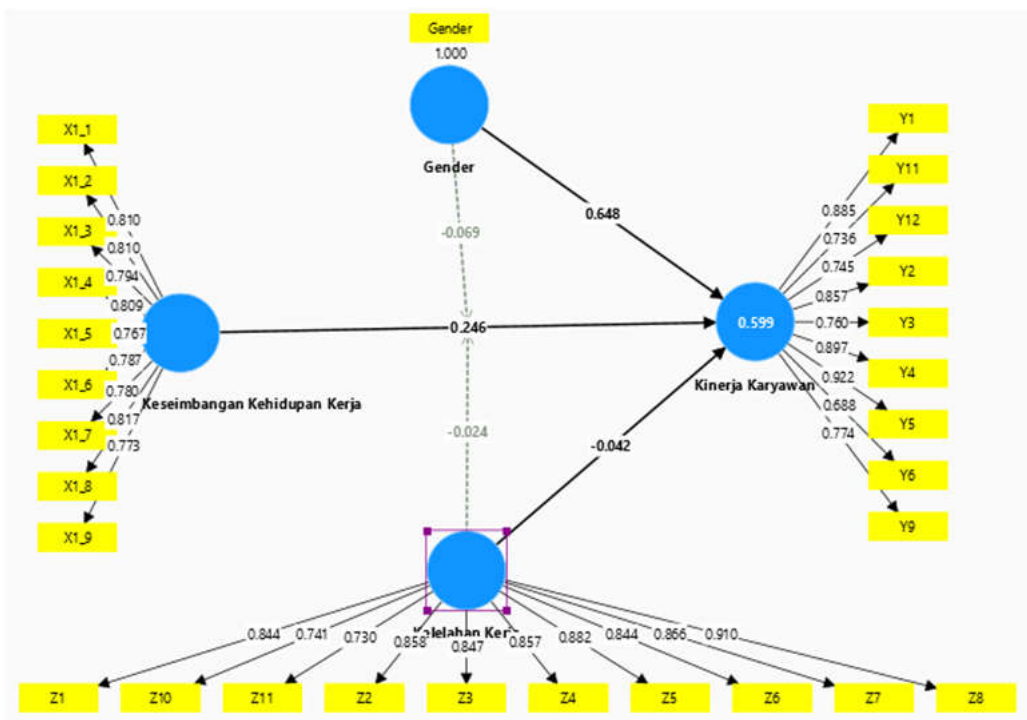
Dari data tabel di atas, dapat digambarkan dari hasil algoritma SmarPLS yang terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Algoritma SmartPLS Awal

Berdasarkan gambar 2 di atas indikator variabel X1_10, X1_11, Z1_12, Z1_13, Y7 dan Y8 memiliki nilai outer loading < 0,70, maka instrument tersebut akan dihilangkan dan dihapus dari model.

Dari hasil analisis outer model yang menggunakan aplikasi SmartPLS memperoleh diagram jalur full model yang telah dimodifikasi dari beberapa item kuesioner yang tidak valid tidak disertakan dalam modifikasi jalur. Hasil algoritma outer model yang dimodifikasi dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Hasil Algoritma SmartPLS (Modifikasi)

Tabel 5 Hasil Pengujian Convergent Validiy (Modifikasi)

Variabel	Instrumen	Outer Loading	Keterangan
Gender	-	1.000	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja	X1_1	0.810	Valid
	X1_2	0.810	Valid
	X1_3	0.794	Valid
	X1_4	0.809	Valid
	X1_5	0.767	Valid
	X1_6	0.787	Valid
	X1_7	0.780	Valid
	X1_8	0.817	Valid
	X1_9	0.773	Valid
Kelelahan Kerja	Z1_1	0.844	Valid
	Z1_2	0.858	Valid
	Z1_3	0.847	Valid
	Z1_4	0.857	Valid
	Z1_5	0.882	Valid
	Z1_6	0.844	Valid
	Z1_7	0.866	Valid
	Z1_8	0.910	Valid
	Z1_9	0.858	Valid
	Z1_10	0.741	Valid
	Z1_11	0.730	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.885	Valid
	Y2	0.857	Valid
	Y3	0.760	Valid
	Y4	0.897	Valid
	Y5	0.922	Valid
	Y6	0.688	Valid
	Y9	0.774	Valid
	Y10	0.741	Valid
	Y11	0.736	Valid
	Y12	0.745	Valid

Dari data gambar 3 dan tabel 5 di atas diketahui bahwa semua butir item kuesioner variabel telah memenuhi convergent validity memiliki nilai outer loading $> 0,70$, maka data ini selanjutnya dapat dilanjutkan untuk menguji discriminant validity.

Kemudian selanjutnya dilakukan uji discriminant validity dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criterion)

	Gender	Kelelahan Kerja	Keseimbangan kehidupan kerja	Kinerja Karyawan
Gender	1.000			
Kelelahan Kerja	0.705	0.840		
Keseimbangan kehidupan kerja	0.579	0.465	0.794	
Kinerja Karyawan	0.739	0.520	0.606	0.811

Berdasarkan data tabel 6 di atas, variabel gender memperoleh nilai 1,000, variabel kelelahan kerja mendapatkan nilai 0,840, variabel keseimbangan kehidupan kerja 0,794 dan variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,811. Dari semua variabel memiliki nilai Cross Loading $> 0,70$, yang artinya bahwa setiap variabel dinyatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Selanjutnya pengujian nilai Construct Validity dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7 Hasil Pengujian Construct Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
Kelelahan Kerja	0.953	0.956	0.960	0.705
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.927	0.931	0.939	0.630
Kinerja Karyawan	0.935	0.937	0.947	0.694

Dari data tabel 7 di atas nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel kelelahan kerja 0,705, variabel keseimbangan kehidupan kerja 0,630 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,694, di mana semua nilai AVE lebih besar dari nilai 0,50. Oleh karena itu tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini, sehingga dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Selanjutnya hasil pengujian Composite reliability jika dilihat dari tabel 7 memiliki nilai di atas 0,60, hal ini mengindikasikan bahwa variabel laten memiliki dikatakan reliabel. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel juga berada di atas 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Hasil Analisis Inner Model

Nilai hasil uji R-Square yang diolah menggunakan bantuan program SmartPLS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,543	0,561

Dari data tabel 8 di atas diperoleh nilai R-Square Adjusted variabel kinerja karyawan sebesar 0,561, yang berarti variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu keseimbangan kehidupan kerja, gender, dan kelelahan kerja dalam model sebesar 56,10% dan sisanya sebesar 43,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi pembahasan di dalam penelitian ini.

Untuk menjawab dari tujuan penelitian dan hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis, berikut diperoleh data hasil uji hipotesis yang dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis

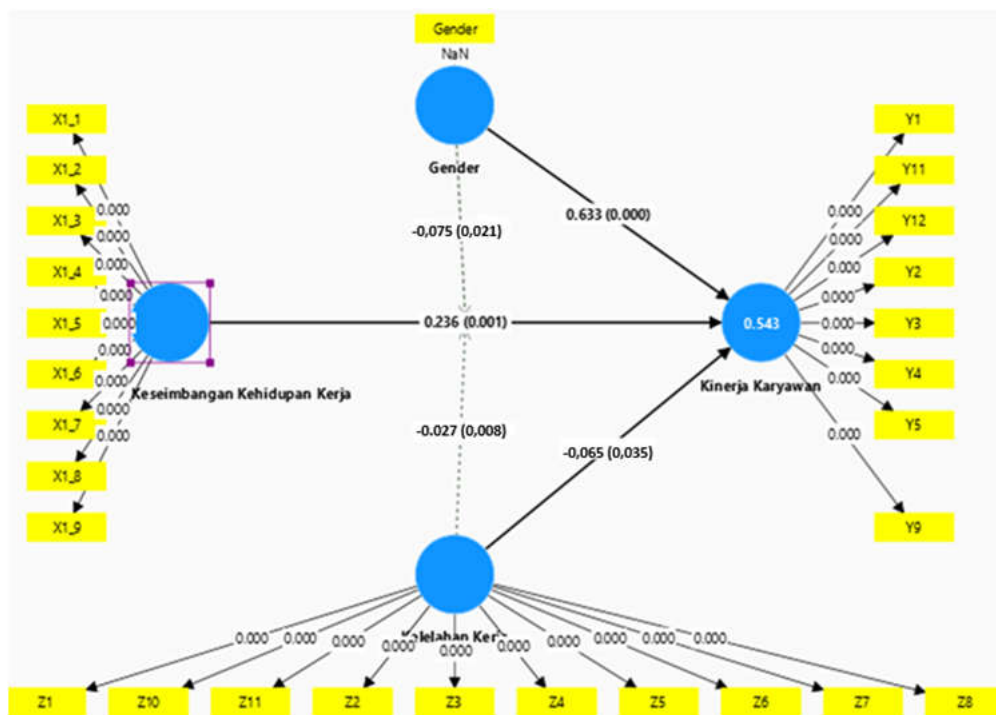
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gender -> Kinerja Karyawan	0.633	0.622	0.096	6.619	0.000
Kelelahan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.065	-0.049	0.105	2.620	0.035
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.236	0.239	0.071	3.317	0.001
Kelelahan Kerja x Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.027	-0.028	0.096	2.279	0.008
Gender x Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.075	-0.067	0.093	2.805	0.021

Dari data tabel 9 di atas hasil pengujian hipotesis variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel gender dan kelelahan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai P values sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $3,317 > t\text{-tabel} (n = 154, \alpha 0,05) = 1,975$ serta nilai original sampel sebesar 0,236, hal ini menandakan bahwa Hipotesis H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka, dengan pengaruh ke arah positif.

2. Pengaruh gender terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai P values $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $6,619 > t\text{-tabel } 1, 1,975$, dengan nilai original sampel $0,633$. Hal ini berarti hipotesis H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gender terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka, dengan arah pengaruh yang positif.
3. Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai P values $0,035 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,620 > t\text{-tabel } 1,975$, dengan nilai original sampel $-0,065$. Hal ini berarti hipotesis H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan namun pengaruhnya ke arah negatif.
4. Variabel gender memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai P values $0,021 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $2,805 > t\text{-tabel } 1,975$, dengan nilai original sampel sebesar $-0,075$. Hal ini berarti hipotesis H4 diterima, artinya bahwa variabel gender memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka.
5. Variabel kelelahan kerja memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai P values $0,008 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,279 > t\text{-tabel } 1,975$, dengan nilai original sampel $-0,027$. Hal ini berarti hipotesis H5 diterima, artinya bahwa variabel kelelahan kerja memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka.

Adapun hasil dari gambar Path Analysis SmartPLS dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini.



Gambar 4 Hasil Algoritma Uji Hipotesis

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara garis besar mengapa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka yaitu (a) karyawan mampu menyeleaskan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang cenderung memiliki tingkat stress yang rendah; (b) pada Universitas Terbuka, kemampuan mengatur dua sisi kehidupan ini mencegah terjadinya tumpang tindih kepentingan yang biasanya dapat memicu absensi dan penurunan produktivitas kerja.

Hasil penelitian di atas, selaras dengan yang dikatakan oleh (Dina, 2018) bahwa “keseimbangan kehidupan kerja dapat bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam peningkatan produktivitas, berkurangnya turnover karyawan, mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan. Sedangkan manfaat keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan dapat meningkatnya kepuasan kerja, meningkatkan control terhadap lingkungan kerja, dan mengurangi tingkat stress kerja”. Selain itu juga, Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Permatasari et al., 2024) bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian jurnal Internasional yang dilakukan oleh (Pheng, Low Sui, 2019) mereka mendefinisikan dimensi

gangguan pekerjaan terhadap keluarga (Work Interference with Family) yang menjadi dasar indikator dalam penelitian ini. (Muthukumar, 2014) hasil penelitian menemukan bahwa “faktor psikologis dan lingkungan yang memengaruhi kemampuan individu mengelola tekanan pekerjaan”.

Pengaruh Gender terhadap Kinerja Karyawan

Perbedaan peran gender dapat terlihat pada perbedaan peran sosial budaya antara laki-laki dan Perempuan sehingga membentuk perilaku kerja dan kemampuan yang berbeda di dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menjadikan penyebab gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara pria dan wanita juga akan muncul di dalam menyelesaikan permasalahan kehidupan dan pekerjaan yang dijalankannya, baik dari segi perilaku, kemampuan dan fokus, serta produktivitas. Beberapa alasan gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka dalam penelitian ini di antaranya yaitu: a) kinerja karyawan pada Universitas Terbuka berfokus pada faktor motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi ataupun rendah bisa dimiliki oleh gender pria maupun wanita, sehingga akan dapat terlihat pada hasil kerja; b) Pengalaman, karyawan yang memiliki pengalaman di dalam bekerja dapat menentukan bagaimana cara efektif, menangani permasalahan, dan mencari Solusi di dalam menyelesaikan pekerjaan; c) Adanya lingkungan kerja yang suportif dapat menyebabkan karyawan wanita dan pria bekerja secara nyaman.

Faktor-faktor di atas inilah yang menentukan kinerja karyawan di Universitas Terbuka, bukan berdasarkan dari kekuatan fisik yang dimiliki gender pria ataupun wanita, sehingga gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arifin, Zainal, Nurudin, Rapini, Titi., Abrianto, 2023), bahwa peranan gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi fisik menentukan seseorang karyawan di dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sebagaimana yang diungkap oleh (Alam, 2022) berpendapat bahwa “kelelahan kerja adalah kelelahan dalam bentuk mental dan fisik yang disebabkan oleh kehidupan karyawan yang lebih merujuk pada hilangnya motivasi atau insentif serta gagalnya pengabdian karyawan pada suatu hubungan atau tujuan dalam mencapai hasil yang diinginkan”. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marikar & Shaleh, 2025) bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengamatan dan uji hipotesis, antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka, terdapat beberapa hal yang penulis akan ungkapkan, diantaranya: (a) Kondisi psikis, berupa stress, kecemasan dan depresi pada karyawan Universitas Terbuka, tidak terlalu menonjol ataupun tertekan secara berlebihan. Karena semua pekerjaan yang harus dicapai dapat tertangani dengan baik, tanpa adanya tekanan yang berlebihan dari pimpinan; (b) Motivasi karyawan di dalam bekerja masih terjaga, meskipun harus menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, namun semangat untuk menyelesaikan pekerjaan tetap ada, selain itu adanya motivasi yang diberikan pimpinan baik berupa non material ataupun motivasi material; (c) Rasio layanan yang tinggi dan penugasan luar kota yang beruntun memicu penurunan energi yang berakibat pada lambatnya penyelesaian tugas atau munculnya kesalahan kerja.

Gender memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis di mana gender memoderasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu peran ganda karyawan wanita pada Universitas Terbuka, ternyata mampu mengatasi ketidakmampuan penyeimbangan peran dalam keluarga yaitu mengurus suami dan anak di saat menghadapi tuntutan professional seperti dinas luar kota yang lama. Mereka mengatasi hal tersebut dengan mengatur sedemikian rupa agar anak dan suami dapat mengerti pada saat karyawan wanita menjalankan tugasnya secara professional terutama pada saat perjalanan dinas ke luar kota dalam waktu yang lama.

Secara sederhana, gender baik secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai original memoderasi pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras yang diungkapkan oleh (Christin, 2021) bahwa “ketidakmampuan menyeimbangkan peran ini dapat memperlemah kinerja”. Peran gender yang dapat diatasi terutama oleh gender wanita, akan bersinergi pada optimalisasi hasil kerja, apabila gender wanita tidak mampu menyeimbangkan kehidupan kerja maka akan berdampak pada hasil kinerja yang dicapai. Oleh karena itu, baik wanita maupun pria harus mampu mengatasinya, mencari solusi dalam keseimbangan kehidupan kerja sehingga akan dapat fokus dan bekerja secara optimal di dalam menjalankan tugas secara

professional. Gangguan kehidupan keluarga bagi setiap karyawan tentu akan muncul setiap saat, namun tergantung dari setiap karyawan dalam mencari solusi agar keduanya berjalan seimbang tanpa mengorbankan salah satu kepentingan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarmijan & HS, 2022) bahwa gender berhasil memoderasi Work Life Balance (Keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian internasional yang dilakukan oleh (Archer, C.M., Jiang & et all, 2019) dalam jurnal ditemukan bahwa gender mampu memoderasi faktor-faktor yang mempengaruhi performa individu.

Kelelahan kerja memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis melalui analisis SmartPLS, hasil nilai sig dari variabel kelelahan kerja sebagai variabel moderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig/p value $0,008 < 0,05$, dan nilai t-hitung $2,279 > t$ -tabel $1,975$, dengan nilai original sampel $-0,027$, hal ini berarti hipotesis diterima yang artinya bahwa variabel kelelahan kerja memoderasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka, arah moderasi variabel kelelahan kerja yaitu ke arah negatif.

Jika dianalisis dari hasil uji hipotesis bahwa kelelahan kerja mampu memoderasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka yaitu bahwa tingkat kelelahan yang tinggi dapat bertindak sebagai penghalang yang memperlemah dampak positif dari pengaturan waktu yang seimbang. Meskipun karyawan mencoba mengatur jadwal dengan baik, kondisi fisik yang drop (sakit atau otot pegal) dan psikis yang terkuras seperti stress ataupun tegang, akibat beban kerja yang berlebih maka akan berdampak membuat penyelesaian pekerjaan tetap tidak optimal. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Setyawati, 2015) bahwa kelelahan fisik dan penurunan motivasi secara otomatis menurunkan produktivitas kerja, terlepas dari tingkat keseimbangan yang dimiliki. Konsep ini pun berakar dari definisi kelelahan yang diungkapkan oleh (Alam, 2022) terkait hilangnya dedikasi akibat tekanan kerja. Oleh karena itu, setiap karyawan harus mampu mengatasi kelelahan kerja yang datang, misal dengan bekerja secara efektif, memakan makanan yang bergizi, minum vitamin penguat tubuh, istirahat yang cukup serta reflexing diri (menghibur diri) agar dapat mengurasi rasa tingkat kelelahan kerja yang tinggi, sehingga dapat bekerja secara optimal untuk menuntaskan pekerjaan sesuai dengan waktunya. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Portoghese, Igor., Galleta, Maura., Coppola, 2014) yaitu Efek moderasi dari control pekerjaan pada hubungan antara beban kerja dan kelelahan, selain itu ditemukan juga dukungan untuk hubungan berurutan dari kelelahan dengan sinisme. Meskipun dalam penelitian ini kelelahan kerja bukan sebagai variabel moderasi. Namun, berpengaruh terhadap kontrol pekerjaan.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut: (1) Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya keseimbangan kehidupan kerja karyawan Universitas Terbuka akan mempengaruhi kinerja para karyawan Universitas Terbuka; (2) Gender secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka. Hasil yang diperoleh tersebut bahwa perbedaan gender di Universitas Terbuka mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan; (3) Kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kelelahan kerja karyawan Universitas Terbuka maka mempengaruhi dari tinggi rendahnya kinerja karyawan Universitas Terbuka; (4) Gender memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka. Model moderasi pada gender dinamakan moderasi quasi, dikarenakan secara parsial gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan, juga variabel moderasi berhasil memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka; (5) Kelelahan kerja memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka. Model moderasi pada kelelahan kerja dinamakan moderasi quasi, dikarenakan secara parsial kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, juga variabel moderasi berhasil memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Terbuka.

Kekurangan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian Tunggal yang hanya menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu penulis untuk melakukan metode kombinasi guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan subjektif dari sisi karyawan. Selain itu, cakupan terbatas hanya UPBJJ-UT wilayah, Bogor, Jakarta, Serang dan Bandung, hal ini

membuat hasilnya yang belum tentu dapat menggeneralisasikan seluruh karyawan Universitas Terbuka di wilayah lainnya.

Beberapa rekomendasi penelitian ini untuk kedepannya: (1) Pihak pengambil kebijakan Universitas Terbuka perlu memperkuat kebijakan yang fleksibel terhadap kebutuhan keluarga, agar karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi ataupun keluarga. Selain itu perlu adanya evaluasi kebijakan akhir pekan, pengaturan tugas yang proporsional, keseimbangan penugasan luar kota, dan penyediaan budaya kerja yang suportif; (2) Pihak universitas perlu memastikan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan Perempuan dalam pengembangan karir, pelatihan dan promosi jabatan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tanpa memandang faktor lain yang tidak ada di dalam kebijakan/peraturan yang sudah ditetapkan; (3) Bagi karyawan Universitas Terbuka lebih ditingkatkan lagi dalam manajemen waktu di dalam bekerja, sehingga dapat lebih efektif lagi di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; (4) Bagi para peneliti selanjutnya, sebaiknya perlu ditambahkan atau digunakan metode kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif, agar hasilnya lebih mendalam terutama dalam memahami karyawan secara subjektif terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja.

Daftar Pustaka

- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Kampus.
- Archer, C.M., Jiang, X. T., & et all. (2019). The Differential Effects of Perceived Social Support on Adolescent Hope: Testing the Moderating Effects of Age and Gender. *Child Indicators Research*, 1–16.
- Arifin, Zainal, Nurudin, Rapini, Titi., Abrianto, T. H. (2023).). Peranan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Tepung Tapiok. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 315–328.
- Christin, L. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir dengan Mediasi Kelelahan Kerja yang Dimoderasi oleh Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga. *Business Management Journal*, 18(1), 75–84.
- Diana. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departemen pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*.
- Handoko, H. T. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hermanto, A. (2017). Teori Gender Dalam Mewujudkan Kesetaraan : Menggagas Fikih Baru. *AHKAM*, 5(2), 209–230.
- Husna, M., & Septiani, M. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(1), 400–410. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>
- Ilahude, N. N., Yantu, I., & Biki, B. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulutgo Suwawa. *JAMBURA*, 7(1), 289–294.
- Liana, E., Supardi, & Susanto, P. C. (2025). Determinasi work life balance dan kinerja karyawan pada perusahaan Kargo Internasional di Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(1), 1–12.
- Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 135–150. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1096>
- Muthukumar, et al. (2014). Work Life Balance. *Global Journal of Finance and Management*, 6(9), 42–50.
- Permatasari, D., Andriani, D., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6). <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i6.2069>
- Pheng, Low Sui, and B. K. Q. C. (2019). *Work-Life Balance in Construction*. Springer Singapore.
- Portoghese, Igor., Galleta, Maura., Coppola, R. C. (2014). Kelelahan dan Beban Kerja di Kalangan Tenaga Kesehatan : Peran Moderasi Kontrol Pekerjaan. *Safety and Health at Work Journal*, 5, 152–157.
- Radhitya, T. V. (2019). Peran Ganda yang Dialami Pekerja Wanita K3L. Universitas Padjadjaran. *Focus Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20497>
- Sarmijan, & HS, I. (2022). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home, Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(3, July 2022), 10452–10462.
- Setyawati, L. (2015). *Selintas tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Alfabeta.

- Taufiq, Mohamad Iman, & et all. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero). *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sistem Informasi*, 6(6, Juli), 3745–3762.
- Umar, N. (2010). *Argumen Kesetaraan Gender*. Dian Rakyat.
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Nursiani, Astakoni, I. M. P., & Putu, N. (2020). Peran Gender Sebagai Variabel moderasi pada Model Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *Media Bina Ilmiah*, 14(12), 3551–3568.
- Wardani, L. M. I. & R. F. (2021). *Wok Life Balance para Pekerja Buruh*. Nasya Expanding Management (NEM).