



**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PENGUNA MOTOR LISTRIK GRAB DI KOTA MEDAN**

**THE EFFECT OF WORK BALANCE ON PERFORMANCE OF MOTORCYCLE
USERS GRAB ELECTRICITY IN MEDAN CITY**

Joni Marcelino Naibaho¹, Ibu Nurbeti², Samuel Tenang Ukur Ardianta³

Universitas Quality

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Motor Listrik Grab di Kota Medan” Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif yaitu suatu penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Pelanggan PT. Grab Teknologi Indonesia di Kota Medan Sebanyak 132 Pelanggan (Responden). Populasi dalam penelitian ini adalah 658 responden, dimana sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 132 responden. Berdasarkan hasil uji t dan uji F diperoleh bahwa kualitas pelayanan dan harga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan pelanggan. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,495 sehingga diperoleh koefisien determinasi = 49,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 49,5% kepuasan pelanggan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kualitas pelayanan dan harga. Sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Keseimbangan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research aims to determine "The Effect of Work Balance on the Performance of Employees Using Grab Electric Motorcycles in Medan City." This type of research is Quantitative, namely a study that asks about the relationship between two variables. The population in this research is customers of PT. Grab Teknologi Indonesia in Medan City as many as 132 customers (respondents). The population in this study was 658 respondents, where the sample was taken using the Slovin formula, namely 132 respondents. Based on the results of the t test and F test, it was found that service quality and price had a positive and significant effect on the customer satisfaction variable. The R Square value obtained was 0.495 so that the coefficient of determination = 49.5%. This figure shows that 49.5% of customer satisfaction (dependent variable) can be explained by service quality and price. The remaining 50.5% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: *Work Balance and Employee Performance*



PENDAHULUAN

Dalam perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh bagi perusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia merujuk pada seluruh individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga meliputi proses rekrutment, pelatihan, pengembangan, serta manajemen kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan potensi dan produktivitas karyawan. Dessler, G. (2017) Sumber Daya Manusia adalah bagian terpenting dari perusahaan yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja bisnis secara keseluruhan.

Keseimbangan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengguna motor listrik Grab di Kota Medan. Dalam konteks ini, keseimbangan kerja mengatur waktu pekerjaan. Bagi pengemudi Grab yang menggunakan motor listrik, keseimbangan ini dapat meningkatkan produktivitas. Ketika pengemudi merasa tidak terbebani dengan tekanan kerja yang berlebihan, mereka cenderung memiliki energi lebih untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan, seperti ketepatan waktu dan responsivitas yang tinggi. Selain itu, pengemudi yang menikmati keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan waktu istirahat juga lebih jarang mengalami kelelahan fisik atau stres mental yang dapat mengurangi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dengan demikian, keseimbangan kerja yang terjaga dapat mempengaruhi tingkat loyalitas, meningkatkan motivasi kerja, dan pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam Grab. Di sisi lain, jika keseimbangan ini terganggu, dapat terjadi penurunan kualitas layanan serta peningkatan tingkat kecelakaan atau keluhan pelanggan, yang pada akhirnya merugikan reputasi dan efisiensi operasional Grab di Kota Medan.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan pekerjaan semakin meningkat. Karyawan dihadapkan pada tekanan untuk mencapai target dan memenuhi ekspektasi yang tinggi, sering kali tanpa mempertimbangkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Fenomena ini menyebabkan munculnya istilah keseimbangan kerja,



yang merujuk pada upaya individu untuk mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel pengaruh keseimbangan dan kinerja karyawan pengguna motor listrik grab di kota medan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Grab Indonesia – Medan Branch at CBD Polonia yang beralamat di Jl. Padang Golf, Blok CC28-29, Suka Damai, Kec.Medan Polonia, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelanggan yang menggunakan jasa transportasi PT. Antar Lintas Sumatera Medan di bulan Oktober yang berjumlah 4.390 responden. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 98 responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Selain itu, dilakukan wawancara dengan pihak manajemen untuk mendapatkan informasi tambahan terkait Keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Grab Teknologi Indonesia tersebut.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh keseimbangan kerja dan keinerja karyawan. Sebelum analisis dilakukan, data diuji dengan beberapa uji statistik, yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Untuk memastikan konsistensi dan keakuratan instrumen penelitian, uji normalitas untuk memastikan distribusi data normal, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians dalam data.

Untuk menguji hipotesis, digunakan uji parsial (uji t), untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Sedangkan uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat serta menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel



terikat. yang bertujuan untuk mengetahui apakah keseimbangan kerja dan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu. Atau seberapa besar kontribusi kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 22.0 agar hasil analisis lebih akurat dan objektif.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai Pengaruh Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Motor Listrik Grab di Kota Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, dalam Maulana 2022), kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Jika R hitung $>$ R tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid, sebaliknya.

Jika R hitung $<$ R tabel maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	Rs Tabel	Keterangan
Keseimbangan Kerja (X)	P1	0,187	0,1427	VALID
	P2	0,295	0,1427	VALID
	P3	0,278	0,1427	VALID
	P4	0,197	0,1427	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	P5	0,327	0,1427	VALID
	P6	0,339	0,1427	VALID
	P7	0,306	0,1427	VALID
	P8	0,188	0,1427	VALID
	P9	0,350	0,1427	VALID



	10	0,342	0,1427	VALID
	11	0,380	0,1427	VALID
	12	0,402	0,1427	VALID

Sumber : SPSS 22

Selanjutnya butir instrument yang telah Valid diatas diuji realibilitasnya dengan teknik cronbuch alpha yakni membandingkan nilai-nilai instrument. Berikut ini sajikan nilai realibilitas untuk kedua variable (Keseimbangan kerja, Kinerja karyawan) yaitu :

Tabel 4.16 Reliability Statistics Keseimbangan Kerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	6

Sumber : SPSS 22

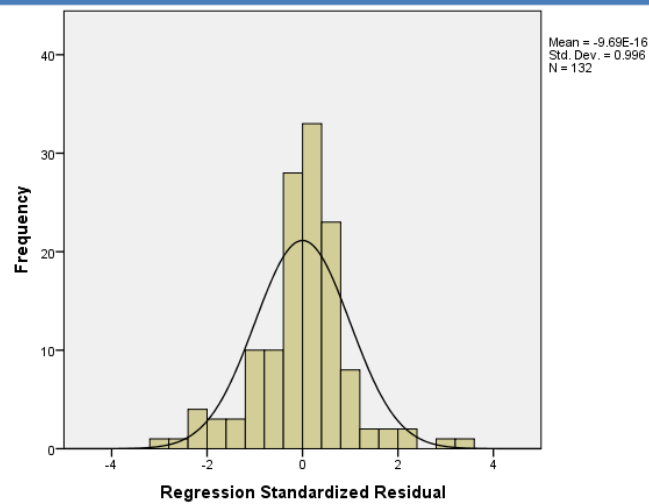
Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6

Sumber : SPSS 22

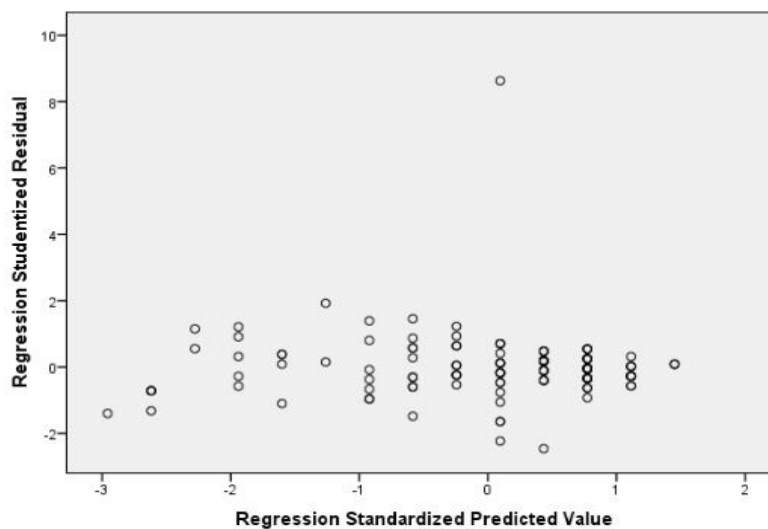
Uji normalitas tujuan untuk menguji apakah dalam model rekresi, dependent variable dan independent variable keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji statistic *Kolmogorov-Snirnov* dipili, mengingat tingkat signifikasinya, karena analisis grafik dapat menyesatkan. Test ini dijalankan sebelum data diproses. Mendeteksi normalitas data terlepas dari distribusi normal menggunakan uji *Kolmogorov-Snirnov*. Kristeri pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah :



Gambar 1

1. Jika Sig > 0,05 Maka data berdistribusi normal.
2. Jika Sig < Kecil 0,05 Maka data tidak berdistribusi normal

Gambar 1 menunjukkan histogram distribusi data residual dari analisis regresi untuk variabel kepuasan pelanggan. Pola histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.



Gambar 2 Grafik Scatterplot



Gambar diatas **grafik Scatterplot** terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbuY. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Hetrokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan vaiable idependendent.

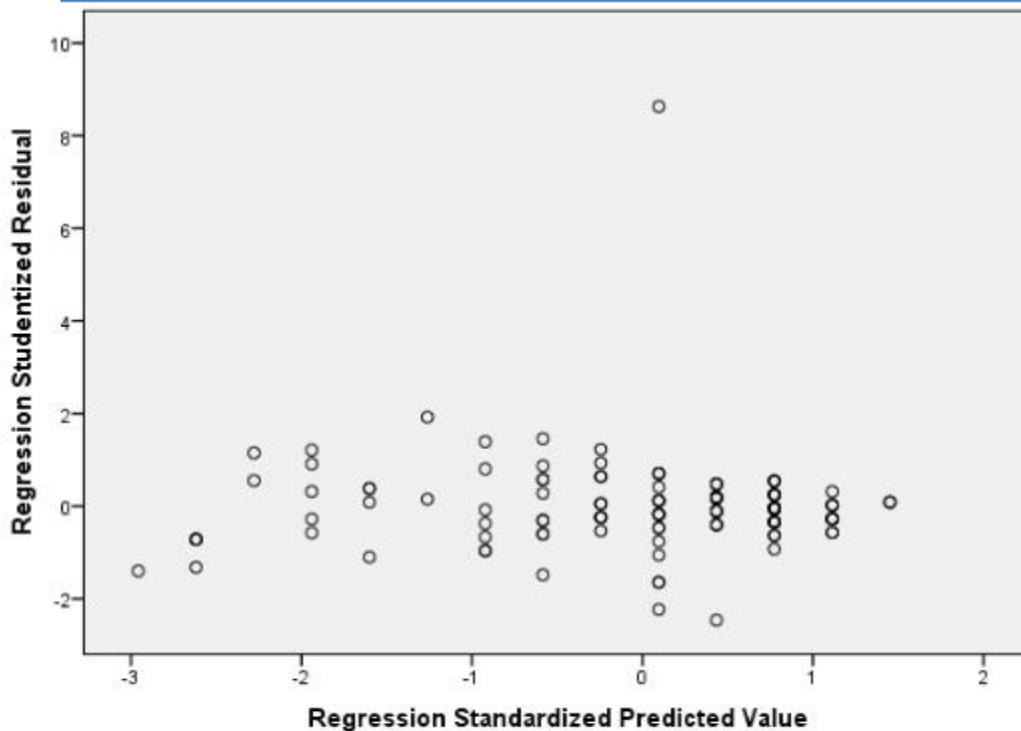
Tabel 4.18 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40763646
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.144
Test Statistic		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber : SPSS 22

Gambar di atas menunjukkan bahwa probability plot memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksejajaran varians pada residual antar pengamatan dalam satu model regresi. Ketika varians antar pengamatan seragam, disebut homoskedastisitas; Sebaliknya, jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Heteroskedtisitas dengan mengenakan uji glejser adalah jika nilai sig lebih besar daripada niai 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model rekresi.



Sumber : SPSS 22

Gambar 3 Grafik Scatterplot

Gambar diatas **grafik Scatterplot** terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbuY. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Hetrokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan vaiable idependendent.

Tabel 4.20 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Coefficients^a

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.261	1.554		5.315	.000
	X	0.667	0.059	0.703	11.279	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 22



Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,228. Dari hasil uji regresi diperoleh nilai t hitung > tabel ($11.279 > 2,228$) dengan signifikansi < 0,05 maka $0,000 < 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini berarti semakin terkontrol motivasi kerja, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.703 ^a	0.495	0.491	2.159

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : SPSS 22

Uji Regresi Linear sederhana dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear, yakni :

1. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya ada hubungan antara variabel x (Keseimbangan kerja) terhadap variabel (Y) (Kinerja karyawan PT Teknologi Grab Indonesia)
2. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 artinya tidak ada hubungan antara variabel x (lingkungan kerja)

terhadap variabel Y (kepuasan kerjakaryawan PT Teknologi Grab Indonesia) **Tabel 4.19**

Regresi linear sederhana Coefficients^a



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.261	1.554		5.315	.000
	X	0.667	0.059	0.703	11.279	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 8,261 + 0,667 X$$

$Y = 8,261 + 0,667 X$ Dari hasil persamaan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini: Konstan sebesar 8,261 dapat diartikan bahwa (Kinerja Karyawan) Y akan tetap bernilai sebesar 8,261 pada saat Keseimbangan Kerja (X) dengan kata lain apabila karyawan tidak melihat tingkat Keseimbangan Kerja (X) maka Kinerja Karyawan 34,3%.

Koefisien regresi variabel Keseimbangan Kerja (X) sebesar 703. Artinya akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 703.

Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat Keseimbangan Kerja (X) akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 703%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grab Teknologi Indonesia. Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji signifikansi pengaruh terhadap Keseimbangan kerja dengan menggunakan statistik uji t diperoleh bahwa



Keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil analisis regresi sederhana membuktikan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila keseimbangan kerja diperhatikan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada karyawan tersebut.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas, dapat dilihat nilai angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kerja, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature. Handbook of Occupational Health Psychology. 2th edition. 165-183. Washington DC: American Psychological Association.*
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup
- Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance, Burnout*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), Article 2.
- Ismail Nurdin, dan Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maryati, Tri. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Sydney: Hudson Global Resources.*
- Paulose. Sudarsan. (2014) *Work Life Balance: A Conceptual Review*.



Pasamar, S., Diaz-Fernandez, M., & de la Rosa-Navarro, M. D. (2019). *Human capital: the link between leadership and organizational learning*. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(1), 25–51.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

https://visimisi95.blogspot.com/2018/08/visi-misi-profil-grab.html#google_vignette.