



Pengaruh Jarak Tempuh Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Salib Suci Cirebon

Ario Prakoso¹, Fathan Arif²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia.

Email: ario.prakoso98@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jarak tempuh kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Salib Suci Cirebon, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 71 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian data dianalisis menggunakan uji korelasi, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, jarak tempuh kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,169 > 0,05$. Sementara itu, work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 1,049. Secara simultan, jarak tempuh kerja dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 49,003 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,590 menunjukkan bahwa jarak tempuh kerja dan work life balance mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 59,0%, sedangkan sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, work life balance menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Salib Suci Cirebon.

Kata kunci: jarak tempuh kerja, work life balance, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of commuting distance and work-life balance on employee performance at Yayasan Salib Suci Cirebon, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach with 71 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using correlation tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that, partially, commuting distance has no significant effect on employee performance, with a significance value of $0.169 > 0.05$. Meanwhile, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 1.049. Simultaneously, commuting distance and work-life balance have a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 49.003 and a significance value of < 0.001 . The R Square value of 0.590 indicates that commuting distance and work-life balance explain 59.0% of the variation in employee performance, while the remaining 41.0% is influenced by other factors outside this study. Therefore, work-life balance is the more dominant factor in improving employee performance at Yayasan Salib Suci Cirebon.

Keywords: *commuting distance, work-life balance, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan organisasi karena manusia menjadi penggerak utama dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan agar karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Hasibuan menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan erat dengan pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah jarak tempuh kerja. Jarak tempuh kerja merupakan perjalanan yang dilakukan karyawan dari tempat tinggal menuju lokasi kerja. Sedarmayanti menjelaskan bahwa perjalanan menuju tempat kerja dapat berkaitan dengan kenyamanan, ketepatan waktu hadir, dan produktivitas karyawan. Perjalanan yang jauh juga dapat berkaitan dengan waktu perjalanan, kemacetan, biaya transportasi, serta kelelahan.

Menurut Chatterjee et al. (2020) menjelaskan bahwa perjalanan kerja berkaitan dengan kesejahteraan pekerja dan dapat menjadi bagian penting dalam memahami pengalaman karyawan sehari-hari. Emre dan De Spiegeleare (2021) juga menunjukkan bahwa commuting berkaitan dengan work-life balance, komitmen, dan kesejahteraan karyawan. Bai et al. (2021) menemukan bahwa waktu perjalanan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat meningkatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, secara teoritis perjalanan kerja yang panjang dapat mengurangi waktu istirahat maupun waktu bersama keluarga sehingga berpotensi memengaruhi kondisi karyawan. Selain jarak tempuh kerja, work life balance merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kalliath dan Brough menjelaskan work life balance sebagai kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan secara seimbang. Kasmir juga menjelaskan bahwa work life balance berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga.

Work life balance menjadi penting karena karyawan tidak hanya mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan, tetapi juga mempunyai kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Ketika tuntutan pekerjaan terlalu besar dan waktu pribadi menjadi terbatas, karyawan dapat mengalami kelelahan, stres, serta kesulitan dalam mengatur peran. Sebaliknya, keseimbangan yang lebih baik dapat membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan psikologis sehingga lebih mampu berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Haar et al. (2021) menunjukkan bahwa work life balance berkaitan dengan kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan kinerja karyawan. Penelitian Metselaar dan den Dulk (2023) juga menunjukkan adanya hubungan antara work life balance satisfaction dan persepsi terhadap kinerja. Penelitian lain yang tercantum dalam kajian terdahulu, seperti Aisyah dan Mulyadi (2022), Pratama dan Sari (2021), serta Sari dan Wijaya (2022), juga membahas keterkaitan work life balance dengan kinerja karyawan.

Permasalahan tersebut juga ditemukan pada Yayasan Salib Suci Cirebon. Yayasan membutuhkan karyawan yang mampu menjalankan tugas secara produktif, disiplin, bertanggung jawab, dan memberikan pelayanan yang baik. Namun, karakteristik karyawan berbeda-beda, termasuk tempat tinggal, waktu perjalanan, kondisi transportasi, serta kemampuan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan pra-survei terhadap 30 karyawan, diketahui bahwa jarak tempuh karyawan cukup beragam. Sebanyak 6 orang atau 20% memiliki jarak tempuh kurang dari 5 km, 9 orang atau 30% memiliki jarak tempuh 5–10 km, 7 orang atau 23% memiliki jarak 11–15 km, 5 orang atau 17% memiliki jarak 16–20 km, dan 3 orang atau 10% memiliki jarak lebih dari 20 km. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan harus melakukan perjalanan dengan jarak yang cukup jauh sebelum sampai ke tempat kerja.

Pra-survei juga menunjukkan bahwa 65% responden menyatakan waktu bersama keluarga berkurang akibat pekerjaan dan perjalanan kerja. Selain itu, 60% responden menyatakan bahwa kelelahan akibat perjalanan berdampak terhadap produktivitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada variabel work life balance, hasil pra-survei terhadap 30 responden menunjukkan rata-rata persentase jawaban setuju sebesar 50%. Pernyataan mengenai kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga memperoleh persentase setuju sebesar 60%. Sementara itu, pernyataan mengenai kecukupan waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi hanya memperoleh persentase setuju sebesar 40%. Pernyataan mengenai waktu istirahat setelah bekerja memperoleh persentase 47%, sedangkan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi memperoleh 53%.

Tabel 1. Hasil pra-survei work life balance

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	60%	40%
2	Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi	53%	47%
3	Memiliki waktu untuk beristirahat setelah bekerja	47%	53%
4	Memiliki waktu cukup untuk keluarga dan aktivitas pribadi	40%	60%
5	Keseimbangan hidup tetap terjaga meskipun bekerja	50%	50%

Sumber: Data Hasil Pra-survei

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan work life balance bukan hanya berkaitan dengan kemampuan karyawan mengatur waktu kerja, tetapi juga berkaitan dengan waktu istirahat, keluarga, dan aktivitas pribadi. Hal tersebut sejalan dengan teori yang digunakan dalam penelitian bahwa

keseimbangan kehidupan kerja dapat berkaitan dengan kondisi psikologis, kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan.

Kajian penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil yang relevan tetapi juga memberikan ruang untuk penelitian lebih lanjut. Chatterjee et al. (2020), Bai et al. (2021), dan Emre dan De Spiegeleare (2021) membahas dampak perjalanan kerja terhadap kesejahteraan dan konflik pekerjaan-keluarga. Sementara itu, Haar et al. (2021), Aisyah dan Mulyadi (2022), serta Utami dan Saputra (2023) menunjukkan perhatian terhadap hubungan work life balance dengan kinerja. Ramadhan dan Wimata (2023) secara khusus meneliti jarak tempuh, lingkungan kerja, dan work life balance terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian sebelumnya telah membahas masing-masing hubungan tersebut, penelitian mengenai jarak tempuh kerja dan work life balance secara bersama-sama pada konteks Yayasan Salib Suci Cirebon masih terbatas. Kondisi tersebut menjadi ruang penelitian untuk mengetahui apakah jarak tempuh kerja benar-benar berpengaruh langsung terhadap kinerja atau pengaruhnya lebih berkaitan dengan kondisi work life balance karyawan.

jarak tempuh kerja umumnya dikaitkan dengan kelelahan, tekanan perjalanan, dan penurunan produktivitas, sedangkan work life balance cenderung menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian terdahulu belum sepenuhnya menunjukkan kesimpulan yang sama mengenai pengaruh jarak tempuh kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang menguji jarak tempuh kerja dan work life balance secara bersamaan terhadap kinerja karyawan masih terbatas, khususnya pada konteks organisasi di wilayah Cirebon.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap, yaitu masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh jarak tempuh kerja terhadap kinerja serta keterbatasan penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada objek penelitian yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada Yayasan Salib Suci Cirebon untuk memperoleh gambaran empiris mengenai apakah jarak tempuh kerja dan work life balance benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi tersebut.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada konteks Yayasan Salib Suci Cirebon. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkuat temuan mengenai pentingnya work life balance, tetapi juga memberikan pemahaman bahwa pengaruh jarak tempuh kerja terhadap kinerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik dan kondisi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jarak tempuh kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan secara parsial, serta mengetahui pengaruh jarak tempuh kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Yayasan Salib Suci Cirebon.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan pada Yayasan Salib Suci Cirebon yang beralamat di Jalan Dr. Soetomo No. 33, Kota Cirebon. Variabel independen yang digunakan adalah Jarak Tempuh Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian berjumlah 71 karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat diteliti, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, seluruh 71 karyawan menjadi responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju diberi skor 1, Tidak Setuju skor 2, Kurang Setuju skor 3, Setuju skor 4, dan Sangat Setuju skor 5. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Jarak Tempuh Kerja diukur melalui aspek jarak perjalanan, waktu tempuh, kemacetan, biaya transportasi, dan kelelahan perjalanan. Work Life Balance mencakup keseimbangan waktu, keseimbangan peran, kepuasan terhadap kehidupan kerja, serta konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Analisis data dilakukan secara berurutan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, kemudian analisis regresi linear, analisis korelasi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Dengan jumlah responden 71 orang, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,246. Pada variabel Jarak Tempuh Kerja, seluruh 15 item memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,246. Nilai r hitung berada pada rentang 0,438 sampai 0,791. Dengan demikian, seluruh item variabel Jarak Tempuh Kerja dinyatakan valid. Pada variabel Work Life Balance, seluruh 12 item juga memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,246, dengan nilai r hitung antara 0,670 sampai 0,843. Oleh karena itu, seluruh pernyataan variabel Work Life Balance dinyatakan valid. Pada variabel Kinerja Karyawan, seluruh 18 item memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,246. Nilainya berada pada rentang 0,688 sampai 0,909. Dengan demikian, seluruh item kuesioner variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas dan seluruh pernyataan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha Jarak Tempuh Kerja sebesar 0,841, Work Life Balance sebesar 0,927, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,962. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada standar 0,600. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,094. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,050 sehingga berdasarkan kriteria yang digunakan dalam skripsi, data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil tersebut diperkuat melalui grafik P-P Plot. Titik-titik residual terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. **2 Uji Multikolinearitas**

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,922	6,660	3,442	<,001		
	Jarak tempuh	,095	,068	,113	1,392	,169	,917
	Works life balance	1,049	,107	,793	9,786	<,001	,917

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Hasil penelitian mencatat nilai tolerance variabel Jarak Tempuh Kerja sebesar 0,917 dan Work Life Balance sebesar 0,917. Nilai VIF yang dicatat adalah 2,157 untuk Jarak Tempuh Kerja dan 1,091 untuk Work Life Balance. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam skripsi, nilai VIF berada di bawah 10 sehingga model dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3 Uji Autokorelasi

Tabel 3 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	,590	,578	6,629	1,832

a. Predictors: (Constant), Works life balance, Jarak tempuh

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan Durbin-Watson. Hasil penelitian menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,832. Nilai tersebut berada pada interval 1,550–2,460 yang digunakan sebagai kriteria tidak adanya gangguan autokorelasi dalam skripsi. Dengan demikian, model regresi dinyatakan tidak mengalami gangguan autokorelasi.

4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,922	6,660	3,442	<,001		
	Jarak tempuh	,095	,068	,113	1,392	,169	1,091
	Works life balance	1,049	,107	,793	<,001	,917	1,091

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dan scatterplot. Hasil uji Glejser mencatat nilai signifikansi Jarak Tempuh Kerja sebesar 0,169 dan Work Life Balance sebesar <0,001. Dalam skripsi, hasil tersebut dinyatakan tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas. Hasil scatterplot juga menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Berdasarkan hasil tersebut, model regresi dinyatakan layak digunakan.

Hasil Analisis Regresi Linear

1 Regresi Linear Sederhana Jarak Tempuh Kerja terhadap Kinerja

Hasil regresi menunjukkan persamaan: $Y = 22,922 + 0,095X_1$. Koefisien regresi Jarak Tempuh Kerja sebesar 0,095. Artinya, berdasarkan model regresi sederhana yang digunakan, perubahan pada Jarak Tempuh Kerja diikuti perubahan sebesar 0,095 pada Kinerja Karyawan ketika variabel lainnya dianggap tetap.

Namun, hasil koefisien tersebut perlu dilihat bersama hasil uji t karena besarnya koefisien regresi belum menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan.

2 Regresi Linear Sederhana Work Life Balance terhadap Kinerja

Hasil regresi menunjukkan koefisien regresi Work Life Balance sebesar 1,049. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan Work Life Balance diikuti peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil tersebut kemudian diperkuat dengan pengujian t yang menunjukkan signifikansi 0,000.

3 Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan: $Y = 22,922 + 0,095X_1 + 1,049X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 22,922 merupakan nilai Kinerja Karyawan ketika Jarak Tempuh Kerja dan Work Life Balance dianggap bernilai nol. Koefisien Jarak Tempuh Kerja sebesar 0,095, sedangkan koefisien Work Life Balance sebesar 1,049. Koefisien Work Life Balance lebih besar dalam model regresi dibandingkan koefisien Jarak Tempuh Kerja.

Hasil Uji Hipotesis

1 Uji t Jarak Tempuh Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t menunjukkan: * t hitung = 1,392 * Signifikansi = 0,169 Karena nilai signifikansi 0,169 lebih besar daripada 0,05, maka Jarak Tempuh Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh signifikan Jarak Tempuh Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak didukung oleh hasil penelitian.

Hasil tersebut berbeda dengan sebagian kajian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan antara commuting dan kondisi kesejahteraan karyawan. Chatterjee et al. (2020) menjelaskan bahwa perjalanan dapat berkaitan dengan kesejahteraan, sedangkan Bai et al. (2021) mengaitkan waktu perjalanan dengan konflik pekerjaan dan keluarga. Perbedaan hasil dapat menunjukkan bahwa pengaruh perjalanan terhadap kinerja tidak selalu muncul secara langsung dan dapat berkaitan dengan faktor lain, termasuk kemampuan karyawan dalam mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2 Uji t Work Life Balance terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan: * Koefisien regresi = 1,049 * t hitung = 9,786 * Signifikansi = 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 sehingga Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil tersebut sejalan dengan konsep work life balance dalam Bab II bahwa kemampuan mengatur waktu, peran, dan tanggung jawab dapat membantu karyawan menjaga kondisi kerja yang lebih baik. Temuan ini juga sejalan dengan Haar et al. (2021) yang menghubungkan work life balance dengan employee performance. Hasil tersebut juga searah dengan penelitian Aisyah dan Mulyadi (2022), Pratama dan Sari (2021), serta Sari dan Wijaya (2022) yang membahas hubungan work life balance dengan kinerja karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,761 juga memperkuat hasil tersebut. Hubungan yang kuat dan positif menunjukkan bahwa work life balance memiliki keterkaitan yang lebih jelas dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

3 Uji F Jarak Tempuh Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja

Hasil uji F menunjukkan: * F hitung = 49,003 * Signifikansi = <0,001 * R = 0,768 * R Square = 0,590. Nilai signifikansi <0,001 lebih kecil daripada 0,05 sehingga Jarak Tempuh Kerja dan Work Life Balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, meskipun Jarak Tempuh Kerja tidak berpengaruh signifikan ketika diuji secara parsial, variabel tersebut tetap menjadi bagian dari model yang secara bersama-sama dengan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ramadhan dan Wimata (2023) yang dalam kajian terdahulu penelitian ini menunjukkan bahwa jarak tempuh dan work life balance secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,590 menunjukkan bahwa Jarak Tempuh Kerja dan Work Life Balance mampu menjelaskan 59,0% variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, sebesar 41,0% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dengan demikian, model penelitian memberikan gambaran bahwa kedua variabel yang digunakan mempunyai kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja, tetapi masih terdapat faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi,

lingkungan kerja, disiplin, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Jarak Tempuh Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 15 butir pernyataan pada variabel Jarak Tempuh Kerja (X_1) dinyatakan valid. Nilai r hitung yang diperoleh berada pada rentang 0,438 sampai dengan 0,791, sedangkan r tabel sebesar 0,246. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka seluruh pernyataan dinilai mampu mengukur variabel Jarak Tempuh Kerja dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,841. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen variabel Jarak Tempuh Kerja dinyatakan reliabel. Artinya, seluruh pernyataan yang digunakan memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur kondisi jarak tempuh kerja karyawan.

Secara deskriptif, variabel Jarak Tempuh Kerja memiliki nilai minimum 17, maksimum 75, dengan nilai rata-rata sebesar 48,04 dan standar deviasi sebesar 12,12. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa terdapat perbedaan kondisi perjalanan yang dirasakan oleh karyawan, baik dari jarak rumah menuju tempat kerja, lama perjalanan, kemacetan, biaya transportasi, maupun kelelahan akibat perjalanan. Selanjutnya, hasil analisis korelasi menunjukkan nilai Pearson Correlation sebesar -0,116 dengan nilai signifikansi sebesar 0,334. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Jarak Tempuh Kerja dengan Kinerja Karyawan bersifat negatif dan sangat lemah. Nilai signifikansi 0,334 lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan tersebut tidak signifikan. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien Jarak Tempuh Kerja sebesar 0,095. Artinya, perubahan satu satuan pada Jarak Tempuh Kerja akan diikuti perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,095 poin dengan asumsi variabel lainnya tetap. Namun, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,392 dengan signifikansi sebesar 0,169. Karena $0,169 > 0,05$, maka Jarak Tempuh Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jarak tempuh kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Salib Suci Cirebon. Temuan ini menunjukkan bahwa jauh atau dekatnya jarak perjalanan menuju tempat kerja belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Temuan tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam objek penelitian ini kemungkinan lebih berkaitan dengan faktor lain yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan, seperti kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, maupun kondisi organisasi. Hal ini juga terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa work life balance justru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. bahwa perjalanan kerja yang panjang dapat meningkatkan kelelahan dan berdampak pada kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh jarak tempuh tidak selalu sama pada setiap organisasi. Dengan demikian, jarak tempuh kerja perlu dilihat bersama kondisi dan karakteristik karyawan serta lingkungan kerja, bukan hanya berdasarkan jauh atau dekatnya jarak perjalanan.

2. Pengaruh Work Life Balance (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 12 butir pernyataan pada variabel Work Life Balance (X_2) dinyatakan valid. Nilai r hitung berada pada rentang 0,670 sampai dengan 0,843, sedangkan r tabel sebesar 0,246. Seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel Work Life Balance. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,927. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh pernyataan pada variabel Work Life Balance dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Secara deskriptif, variabel Work Life Balance memiliki nilai minimum 29, maksimum 60, nilai rata-rata sebesar 45,44 dan standar deviasi sebesar 7,72. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai Pearson Correlation sebesar 0,761 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara Work Life Balance dengan Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan. Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien Work Life Balance sebesar 1,049. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Work Life Balance akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1,049 poin dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil uji t semakin memperkuat temuan tersebut. Nilai t hitung sebesar 9,786 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan yang dimiliki karyawan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada Yayasan Salib Suci Cirebon. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 18 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Nilai r hitung berada pada rentang 0,688 sampai dengan 0,909, sedangkan r tabel sebesar 0,246. Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,962. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan memiliki konsistensi yang sangat baik dalam menggambarkan kondisi kinerja karyawan.

Secara deskriptif, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 51, maksimum sebesar 90, nilai rata-rata sebesar 75,17 dan standar deviasi sebesar 10,21. Data tersebut memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan berdasarkan jawaban 71 responden penelitian. Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dianalisis sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh Jarak Tempuh Kerja dan Work Life Balance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jarak Tempuh Kerja secara parsial

tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Work Life Balance memberikan pengaruh positif dan signifikan.

Secara bersama-sama, Jarak Tempuh Kerja dan Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 49,003 dengan signifikansi $< 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,590 menunjukkan bahwa 59,0% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Jarak Tempuh Kerja dan Work Life Balance, sedangkan 41,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, Kinerja Karyawan dalam penelitian ini tidak hanya dilihat dari satu faktor, tetapi berkaitan dengan kombinasi variabel yang diteliti. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Work Life Balance memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Jarak Tempuh Kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Jarak Tempuh Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Salib Suci Cirebon, dapat disimpulkan bahwa Jarak Tempuh Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,392 dengan signifikansi $0,169 > 0,05$ dan korelasi sebesar -0,116.

Work Life Balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 1,049, t hitung sebesar 9,786, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi kinerja karyawan.

Secara simultan, Jarak Tempuh Kerja dan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan F hitung sebesar 49,003 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,590 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 59,0% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 41,0% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Mulyadi. (2022). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 215–223.
- Bai, B., Gopalan, N., Beutell, N. J., & Ren, F. (2021). Impact of absolute and relative commute time on work–family conflict. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(3), 586–600.
- Chatterjee, K., Chng, S., Clark, B., Davis, A., De Vos, J., Ettema, D., Handy, S., Martin, A., & Reardon, L. (2020). Commuting and wellbeing: A critical overview of the literature with implications for policy and future research. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 74, 563–581.

- Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., & Davis, A. (2021). Travel and life satisfaction. *Journal of Transport Geography*, 95, 103122.
- Emre, O., & De Spiegeleare, S. (2021). The role of work–life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2443–2467 .
- Haar, J., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2021). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and employee performance. *Personnel Review*, 50(6), 1610–1628.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, D., & Setiawan, H. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(2), 89–98.
- Lestari, R., & Wahyudi, A. (2021). Work life balance dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 221–230.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Metselaar, S. A., & den Dulk, L. (2023). Teleworking at different locations outside the office: Consequences for perceived performance and the mediating role of autonomy and work-life balance satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 43(4), 612–635.
- Mouratidis, K. (2022). Commute and quality of life: Exploring the role of commute satisfaction. *Sustainability*, 14(3), 1345.
- Nugroho, A., & Rahmawati, E. (2021). Pengaruh jarak tempuh kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 33–41.
- Pratama, A., & Sari, D. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(3), 275–283.
- Putra, R., & Hidayat, N. (2020). Pengaruh work life balance terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(2), 102–111.
- Rahman, M., Islam, M., & Hossain, M. (2023). Work life balance and productivity: Evidence from human resource practices. *Human Resource Management Journal*.
- Ramadhan, R., & Wimata, H. (2023). Pengaruh jarak tempuh, lingkungan kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 401–412.
- Sari, D., & Wijaya, T. (2022). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 55–64.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Utami, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada sektor pendidikan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 19(1), 45–57.
- Yuliana, F., & Hermawan, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 150–161.