

DETERMINASI WORK LIFE BALANCE DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KARGO INTERNASIONAL DI JAKARTA

Esti Liana¹, Supardi², Primadi Candra Susanto³

¹Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia; estimrshartono@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia; supardi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia; primstrisakti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *resilience*, *mentoring* dan *counseling* terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* pada Perusahaan Kargo XYZ dan ABC yang nantinya dapat digunakan pada penelitian selanjutnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian literature review ini yaitu kuantitatif deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer, yang diperoleh dari kuesioner dengan skala pengukuran skala likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju), yang diisi oleh seluruh karyawan pada Perusahaan Kargo XYZ dan ABC. Populasi penelitian ini sebanyak 127 karyawan pada perusahaan kargo XYZ dan ABC. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan Sampling Jenuh. Total sampel pada penelitian ini sebanyak 127 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu SmartPLS 4.1.0.0. Data yang diperoleh kemudian di analisis dengan teknik analisis deskriptif kuantitatif dengan berdasarkan atas data-data primer yang diperoleh. Data akan di sajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian di interprestasikan. Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa: 1) *Resilience* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Work Life Balance*; 2) *Mentoring* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*; 3) *Counseling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*; 4) *Resilience* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 5) *Mentoring* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 6) *Counseling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 7) *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 8) *Resilience* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Life Balance*; 9) *Mentoring* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Life Balance*; dan 10) *Counseling* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Life Balance*.

Keywords: Kinerja Karyawan; *Work Life Balance*; *Resilience*; *Mentoring*; *Counseling*

Abstract

This research aims to see the effect of resilience, mentoring and counseling on employee performance through work life balance at XYZ and ABC Cargo Company which can later be used in further research in the scope of human resource management. The approach used in this literature review research is descriptive quantitative. The data used in this study are primary data, obtained from a questionnaire with a Likert scale measurement scale of 1-5 (strongly disagree-strongly agree), which was filled in by all employees at XYZ and ABC Cargo Company. The population of this study were 127 employees at XYZ and ABC cargo company. The sampling technique is using Saturated Sampling. The total sample in this study was 127 employees. The analysis tool used in this research is SmartPLS 4.1.0.0. The data obtained is then analyzed with quantitative descriptive analysis techniques based on the primary data obtained. The data will be presented in the form of numbers which are then interpreted. The results of the study based on the results of the data analysis conducted show that: 1) Resilience has no positive and insignificant effect on Work Life Balance; 2) Mentoring has a positive and significant effect on Work Life Balance; 3) Counseling has a positive and significant effect on Work Life Balance; 4) Resilience has no positive and insignificant effect on Employee Performance; 5) Mentoring has no positive and insignificant effect on Employee Performance; 6) Counseling has a positive and significant effect on Employee Performance; 7) Work

Life Balance has no positive and insignificant effect on Employee Performance; 8) Resilience has no positive and insignificant effect on Employee Performance through Work Life Balance; 9) Mentoring has no positive and insignificant effect on Employee Performance through Work Life Balance; and 10) Counseling has no positive and insignificant effect on Employee Performance through Work Life Balance.

Keywords: *Employee Performance; Work Life Balance; Resilience; Mentoring; Counseling*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan bisnis apa pun, termasuk perusahaan pengiriman barang. Dalam konteks industri pengiriman barang, di mana kecepatan dan efisiensi menjadi kuncinya, isu-isu yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan pelanggan (Susanto et al., 2024). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja. Ketidakseimbangan ini sering kali menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Menurut survei yang dilakukan oleh Ali et al., (2022), sekitar 76% karyawan merasa berada di bawah tekanan yang berlebihan di tempat kerja, sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dari perusahaan. Dalam konteks Perusahaan Kargo XYZ dan ABC, di mana karyawan sering menghadapi tenggat waktu yang ketat dan beban kerja yang tinggi, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti resiliensi, pendampingan, dan konseling dapat berkontribusi pada keseimbangan

kehidupan kerja yang lebih baik.

Resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dari kesulitan dan beradaptasi dengan perubahan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti industri pengangkutan, karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung dapat mengatasi stres dan tantangan dengan lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Aprilia, (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang resilien dapat meningkatkan kinerjanya dalam menghadapi tekanan yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi Perusahaan Kargo XYZ dan ABC untuk mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan resiliensi karyawannya.

Mentoring dan konseling juga merupakan dua aspek penting yang dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Program mentoring dapat memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Menurut penelitian Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, (2022), karyawan yang terlibat dalam program mentoring memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan cenderung berkinerja lebih baik. Sementara itu, konseling dapat memberikan

ruang bagi karyawan untuk membicarakan masalah yang mereka hadapi baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga membantu mereka untuk mengelola stres dengan lebih baik.

Mempertimbangkan semua faktor di atas, penting bagi Perusahaan Kargo XYZ dan ABC untuk mengevaluasi dan mengimplementasikan strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan resiliensi, pendampingan, dan konseling. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada bab ini, kami akan membahas data dari pra-survei terhadap 127 karyawan di Perusahaan Kargo XYZ dan ABC untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil pra-survei terhadap 127 responden di Perusahaan Kargo XYZ dan ABC untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja. Dalam survei ini, responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap sepuluh faktor yang menurut mereka mempengaruhi kinerja mereka, termasuk resiliensi, mentoring, konseling, dukungan manajemen, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan kepada 20 karyawan pada Perusahaan Kargo XYZ dan ABC terkait fenomena kinerja karyawan dan work life

balance. Di mana diperoleh bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan work life balance paling dominan yaitu Resilience dengan nilai 92 (sebagai variabel X1), Mentoring nilai 90 (sebagai variabel X2) dan Counseling nilai 88 (sebagai variabel X3).

Penelitian ini penting dilakukan, terutama bagi perusahaan kargo XYZ dan ABC, di mana untuk mengetahui pengaruh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan work life balance. Tujuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi informasi positif bagi Kinerja karyawan dan Work Life Balance Perusahaan Kargo XYZ dan ABC.

KERANGKA TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil dan produktivitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik biasanya mencerminkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi, dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian hasil yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, motivasi, keterampilan, dan manajemen waktu yang baik (Aziz et al., 2021).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan meliputi: 1) Kuantitas pekerjaan: Mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mencerminkan

produktivitas karyawan dalam hal volume output; 2) Kualitas Kerja: Mengukur sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan, termasuk ketepatan dan kerincian; dan 3) Efisiensi Waktu: Mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam atau sebelum batas waktu yang ditentukan tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan (Latuconsina et al., 2019).

Variabel Kinerja Karyawan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Widodo, 2020), (Fauzi et al., 2023), (Silitonga & Widodo, 2019).

Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas lain di luar pekerjaan. Keseimbangan ini penting untuk mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan menjaga kesehatan mental dan fisik (Yunita et al., 2023).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Work Life Balance meliputi: 1) Fleksibilitas Waktu: Mengukur kebebasan karyawan untuk mengatur jadwal kerja yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; 2) Dukungan Perusahaan: Mengukur sejauh mana perusahaan memberikan fasilitas atau kebijakan untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti cuti dan jadwal

kerja yang fleksibel; dan 3) Keterlibatan Keluarga: Mengukur kemampuan karyawan untuk mencurahkan waktu dan perhatian kepada keluarga tanpa terganggu oleh pekerjaan (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Variabel Work Life Balance relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Novianto, 2023) dan (Hasan et al., 2020).

Resilience

Resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dan tetap produktif setelah mengalami tekanan, stres, atau situasi sulit. Karyawan yang resilien cenderung lebih cepat bangkit dari kegagalan, beradaptasi dengan perubahan, dan tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi tantangan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kemampuan untuk tetap tangguh dan fleksibel adalah kualitas penting yang dapat membantu karyawan mempertahankan kinerja dan kesejahteraan mereka (Laurenza, 2021).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Resilience meliputi: 1) Kemampuan beradaptasi: Mengukur seberapa cepat karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan atau tantangan di tempat kerja; 2) Pengendalian Emosi: Mengukur kemampuan karyawan dalam mengelola stres dan emosi negatif ketika dihadapkan pada situasi yang sulit; 3) Pemulihan dari Kegagalan: Mengukur seberapa baik karyawan dapat bangkit dan melanjutkan hidup setelah mengalami kegagalan atau kesalahan (Rahardi et al., 2022).

Variabel Resilience relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Zainal et al., 2019) dan (Trieu et al., 2023).

Mentoring

Mentoring merupakan proses di mana individu yang lebih berpengalaman, atau mentor, memberikan bimbingan, saran, dan dukungan kepada individu yang kurang berpengalaman, atau mentee, untuk pengembangan karier atau pribadi. Melalui mentoring, mentee mendapatkan wawasan dan pengetahuan praktis yang dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan, membuat keputusan karier yang lebih baik, dan mengatasi tantangan di tempat kerja. Mentoring juga memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, menciptakan ikatan yang saling menguntungkan untuk pengembangan jangka panjang (Didin Sjarifudin & Zahara Tussoleha Rony, 2023).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Mentoring meliputi: 1) Pengembangan Karier: Mengukur efektivitas bimbingan mentor dalam membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir; 2) Umpan Balik: Mengukur seberapa sering dan konstruktif mentor memberikan umpan balik kepada mentee untuk meningkatkan kinerja; 3) Dukungan dan Motivasi: Mengukur sejauh mana mentor memberikan dukungan emosional dan motivasi kepada mentee untuk mengatasi tantangan (Jumawan et al., 2023).

Variabel Mentoring relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Widodo, 2023) dan (Amanillah, 2020).

Counseling

Konseling merupakan proses interaksi antara konselor dan karyawan atau individu lain yang membutuhkan dukungan emosional dan psikologis. Tujuan konseling adalah untuk membantu individu mengatasi masalah pribadi atau profesional yang dapat memengaruhi kinerja, kesejahteraan mental, atau hubungan interpersonal mereka (Budiharjo & Nur, 2024).

Indikator atau dimensi yang terdapat pada variabel Counseling meliputi: 1) Mendengarkan secara Aktif: Mengukur kemampuan pembimbing untuk mendengarkan dengan empati dan tanpa menghakimi permasalahan karyawan; 2) Identifikasi Masalah: Mengukur keefektifan konselor dalam mengidentifikasi akar permasalahan karyawan, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun pribadi; dan 3) Problem Solving: Mengukur kemampuan konselor dalam memberikan strategi atau solusi yang relevan untuk membantu karyawan mengatasi masalah mereka (Riyanti, 2024).

Variabel Counseling relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Rahman et al., 2023) dan (Hidayati, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Strategi ini dipilih karena

memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan dan work life balance. Pengumpulan dan analisis data kuantitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan metodologi mereka dengan persyaratan penelitian dan karakteristik orang yang diteliti. Survei ini melibatkan 127 responden, yang keseluruhan merupakan karyawan pada perusahaan Kargo XYZ dan ABC. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh, di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan ukuran sampel sebanyak 127 karyawan pada Perusahaan Kargo XYZ dan ABC.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi oleh karyawan pada Perusahaan Kargo XYZ dan ABC. Data primer dari kuesioner dikumpulkan melalui Google Form, yang memungkinkan pembuatan tabel data penelitian. Untuk mendukung penelitian tentang kinerja karyawan dan work life balance, peneliti mengumpulkan data penelitian sebelumnya dari artikel jurnal akademik terkemuka, termasuk Thomson Reuters Journal, Springer, Taylor & Francis, Scopus, Emerald, Sage, Web of Science, Sinta Journal, DOAJ, dan EBSCO, serta platform seperti Publish or Perish dan Google Scholar, buku, dan dokumen relevan lainnya, untuk mendapatkan wawasan tentang kinerja karyawan dan work life balance. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS versi 4.1.0.0. Penelitian ini

menggunakan uji Validitas, Reliabilitas, Inner Model, Outer Model, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, hasil penelitian meliputi pengujian outer model dan inner model:

Outer Model Uji Validitas

1. *Convergent Validity*

Jika koefisien korelasi > 1 atau $= 1$, maka ukuran validitas dianggap tinggi. dibawah ini merupakan hasil uji outer model *convergen validity* (Santosa, 2018)

Berdasarkan output olah data, bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini bisa dinyatakan valid, karena setiap indikator pada setiap variabel memperoleh nilai *loading factor* > 0.60 , maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti.

2. *AVE (Average Variance Extracted)*

Variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan Smart PLS, diperoleh nilai AVE dari variabel Resilience 0.777, Mentoring 0.698, Counseling 0.762, Work Life Balance 0.652 dan Kinerja Karyawan 0.760. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai lebih dari ($>$) 0.5, artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Outer Model Uji Reliabilitas

1. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas ini ditujukan untuk mengukur seberapa relevan dan konsisten seorang responden di dalam menjawab atau mengisi kuisioner, berkaitan dengan kuisioner yang diberikan.

Berdasarkan hasil olah data menggunakan Smart PLS, diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel Resilience sebesar 0.856, nilai *cronbach's alpha* Mentoring sebesar 0.891, nilai *cronbach's alpha* Counseling sebesar 0.838, nilai *cronbach's alpha* Work Life Balance sebesar 0.867 dan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.837. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel lebih besar dari 0.7, maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model structural ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikan dan R Square.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji Signifikansi)

Pengujian hipotesis menggunakan output *path coefficients* dan indirect effect: Tujuan dari pengujian bootstrapping ini untuk meminimalisir ketidaknormalan pada data penelitian. Berikut hasil pengujian bootstrapping:

1. Pengaruh Resilience terhadap Work Life Balance

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan pengaruh Resilience terhadap Work Life Balance. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana

koefisien jalur sebesar -0.183 dengan nilai t statistik sebesar 1.896 dan nilai P Values 0.059. Nilai tersebut lebih kecil (<) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih besar (>) 0.05, artinya tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Maka Resilience tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Work Life Balance (**H1 Ditolak**).

2. Pengaruh Mentoring terhadap Work Life Balance

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh Mentoring terhadap Work Life Balance. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.371 dengan nilai t statistik sebesar 3.659 dan nilai P Values 0.000. Nilai tersebut lebih besar (>) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih kecil (<) 0.05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Maka Mentoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance (**H2 Diterima**).

3. Pengaruh Counseling terhadap Work Life Balance

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh Counseling terhadap Work Life Balance. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.432 dengan nilai T statistik sebesar 4.412 dan nilai P Values 0.000. Nilai tersebut lebih besar (>) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih kecil (<) 0.05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Maka Counseling berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance (**H3 Diterima**).

4. Pengaruh Resilience terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan pengaruh Resilience terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.011 dengan nilai T statistik sebesar 1.685 dan nilai P Values 0.093. Nilai tersebut lebih kecil (<) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih besar (>) 0.05, artinya tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Maka Resilience tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (**H4 Ditolak**).

5. Pengaruh Mentoring terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan pengaruh Mentoring terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.004 dengan nilai T statistik sebesar 1.287 dan nilai P Values 0.199. Nilai tersebut lebih kecil (<) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih besar (>) 0.05, artinya tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Maka Mentoring tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (**H5 Ditolak**).

6. Pengaruh Counseling terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan pengaruh Counseling terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.993 dengan nilai T statistik sebesar 198.496 dan nilai P Values 0.000. Nilai tersebut lebih besar (>) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih kecil (<) 0.05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Maka Counseling berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (**H6 Diterima**).

7. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar -0.007 dengan nilai T statistik sebesar 1.026 dan nilai P Values 0.305. Nilai tersebut lebih kecil (<) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih besar (>) 0.05, artinya tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Maka Work Life Balance tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (**H7 Ditolak**).

8. Pengaruh Resilience terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance

Hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan pengaruh Resilience terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance,

sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar 0.001 dengan nilai T statistik sebesar 0.825 dan nilai P Values 0.410. Nilai tersebut lebih kecil (<) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih besar (>) 0.05, artinya tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Maka Resilience tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (**H8 Ditolak**).

9. Pengaruh Mentoring terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance

Hasil pengujian hipotesis kesembilan menunjukkan pengaruh Mentoring terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar -0.003 dengan nilai T statistik sebesar 0.948 dan nilai P Values -0.003. Nilai tersebut lebih kecil (<) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih besar (>) 0.05, artinya tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Maka Mentoring tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (**H9 Ditolak**).

10. Pengaruh Counseling terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance

Hasil pengujian hipotesis kesepuluh menunjukkan pengaruh Counseling terhadap

Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance. Hasil analisis uji hipotesis memperoleh nilai (O) yang di mana koefisien jalur sebesar -0.003 dengan nilai T statistik sebesar 0.341 dan nilai P Values -0.003. Nilai tersebut lebih kecil (<) dari nilai t tabel (1.978) dan nilai P Values lebih besar (>) 0.05, artinya tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Maka Counseling tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (**H10 Ditolak**).

PEMBAHASAN

Studi tentang determinasi work-life balance dan kinerja karyawan pada perusahaan kargo internasional di Jakarta menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Dalam lingkungan perusahaan kargo yang dinamis, tekanan pekerjaan dan tuntutan waktu sering kali menjadi tantangan utama bagi karyawan. Namun, penerapan kebijakan seperti fleksibilitas waktu kerja, dukungan manajemen terhadap kesejahteraan karyawan, dan program keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan performa individu dan organisasi secara keseluruhan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga menjaga daya saingnya di pasar global. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi yang holistik dalam mengelola sumber daya manusia di

industri yang berorientasi pada hasil dan waktu.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hasil dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu: 1) Resilience tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Work Life Balance; 2) Mentoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance; 3) Counseling berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance; 4) Resilience tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 5) Mentoring tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 6) Counseling berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 7) Work Life Balance tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 8) Resilience tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance; 9) Mentoring tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance; dan 10) Counseling tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Transparan, Akuntabilitas dan Tanggung Jawab terhadap Good Corporate Governance. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(2), 130–139.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Amanillah, N. F. (2020). *Pengaruh Coaching dan Mentoring terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Banjarmasin*.
- Aprilia, L. (2022). *Analisis Pengaruh Resilience Dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA.
- Aziz, I. N., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2021). Effect of Training and HR Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in PT. Rekasis Gigatama. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 6(2), 169–181.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Budiharjo, A., & Nur, L. Z. (2024). Pengaruh Program Coaching, Mentoring, Dan Counseling Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Pekalongan: Penelitian. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 213–225.
- Didin Sjarifudin, & Zahara Tussoleha Rony. (2023). Mentoring and Coaching Programs to Improve Performance Management. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(5), 485–496. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i5.4709>

- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 118–124.
- Fauzi, A., Maidani, Nursal, M. F., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(3), 119–132.
- Hasan, Z. U., Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127. <https://doi.org/10.3390/JOITMC6040127>
- Hidayati, N. (2023). Pengaruh Prestasi Coaching, Konseling, dan Mentoring Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan II di Kabupaten Kebumen. *Media Manajemen Pendidikan*, 6(1), 43–55.
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Latuconsina, A. S., Widodo, D. S., & Siswandoko, T. (2019). Effect Of Compensation And Work Environment To Employee Performance Through Job Satisfaction As A Variable Of Mediation In PT METISKA FARMA. *International Journal of Humanities and Applied Social Science*, 1–10.
- Laurenza, S. (2021). *Pengaruh Job Stressor Dan Resilience Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kota Surabaya)*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Nazifah, L. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kualifikasi Kelulusan Pelatihan Dasar Cpn Guru Sd. *Jurnal Holistika*, 5(1), 17. <https://doi.org/10.24853/holistika.5.1.17-27>
- Novianto, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan work life balance terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 575–590.
- Panjaitan, Y. Y. S., & Fazri, A. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan balai pengelola transportasi darat (bptd) wilayah v provinsi jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(03), 858–871.
- Rahardi, D., Nurbaiti, B., & Fauzi, A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction , Learning Agility And Resilience On Performance With Work Stress As An Intervening Variable In Sales Department Employees Of Pt Bungasari Flour Mills Indonesia During The Covid-19. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 715–724.
- Rahman, R., Sitompul, R. S., & Purba, H. (2023). Pengaruh coaching, mentoring dan counseling (cmc) terhadap peningkatan kinerja pegawai pada pt. Pln (persero) up3 sibolga. *Ecojurnal-Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 2(2), 296–303.
- Riyanti, R. (2024). Pengaruh program coaching, mentoring, dan counseling terhadap kinerja karyawan pada pt pln (persero) up3 pekalongan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis*, 2(1), 94–103.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode penelitian kuantitatif: pengembangan hipotesis dan pengujiannya menggunakan smartPLS* (1st ed.). Andi Offset.

- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Silitonga, P. E. S., & Widodo, D. S. (2019). The effect of supply chain planning and operations on employee performance through employee job satisfaction. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(6), 655–663.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of employee engagement and employee performance at international freight forwarding company. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 356–373. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2080>
- Trieu, H. D. X., Nguyen, P. Van, Nguyen, T. T. M., Vu, H. T. M., & Tran, K. T. (2023). Information technology capabilities and organizational ambidexterity facilitating organizational resilience and firm performance of SMEs. *Asia Pacific Management Review*, 28(4), 544–555. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.03.004>
- Widodo, D. S. (2020). Manajemen Kinerja. *Pdf. Cipta Media Nusantara*.
- Widodo, D. S. (2023). Determinasi Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 956–962.
- Yandi, A., & Bimaruci Hazrati Havidz, H. (2022). Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction and Organizational Commitment (a Study of Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547–565. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.110>
- 5
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 89–101.
- Zainal, V. R., Widodo, D. S., & Subagja, I. K. (2019). Indonesia Islamic Banking Readiness in Facing the ASEAN Economic Community, in Terms of Islamic Banking Disclosure and Performance Indices. *Journal of Economics and Management Sciences*, 2(2), p25–p25.