



# Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kemampuan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Studi kasus di PLN distribusi Jaringan Surabaya Barat)

Agus Pawitra\*<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2</sup> Achmad Yanu Alif Fianto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia  
[1262300022@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1262300022@surel.untag-sby.ac.id)<sup>1</sup>, [sitimumjanah@untag-sby.ac.id](mailto:sitimumjanah@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>, [achmadyanu@untag-sby.ac.id](mailto:achmadyanu@untag-sby.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118  
Korespondensi penulis : [1262300022@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1262300022@surel.untag-sby.ac.id)\*

**Abstract.** *One thing that can improve employee performance is employee work-life balance, which is an individual's capability to carry out responsibilities in carrying out his personal and work life. This research investigates the influence of work ability and IT capability on work life balance. Also investigate whether Work life balance is a good mediator. This study conducted a survey of employees in the PLN West Surabaya distribution network. Using a purposive sampling method with sample criteria being employees who have worked for at least 1 year, 121 employees. The data was then analyzed using Structural Equation Modeling. The findings show that work ability and IT capability make a positive contribution to work life balance. Research also proves that work life balance mediates the relationship between work ability and IT capability on employee performance. This study contributes to understanding employee behavior by using the work life balance and employee performance framework in government companies, which can also be applied to other public companies.*

**Keywords:** *Work ability, IT Capability, Work life balance, Employee performance.*

**Abstrak.** Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang menjadi kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Penelitian ini menyelidiki pengaruh Kemampuan kerja dan kemampuan IT terhadap Keseimbangan kehidupan kerja. Juga menyelidiki apakah Keseimbangan kehidupan kerja menjadi mediator yang baik. Studi ini melakukan survei pada karyawan di PLN distribusi Jaringan Surabaya Barat. Menggunakan metode sampling purposive dengan kriteria sampel adalah karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun, pada 121 karyawan. Data kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling. Temuan menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan kemampuan IT memberikan kontribusi positif terhadap Keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian juga membuktikan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan kemampuan kerja dan kemampuan IT terhadap kinerja karyawan. Studi ini berkontribusi dalam memahami perilaku karyawan dengan menggunakan kerangka Keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan pemerintah, yang hal ini dapat juga diterapkan pada perusahaan umum lainnya.

**Kata Kunci:** Kemampuan kerja, Kemampuan IT, Keseimbangan kehidupan kerja, Kinerja karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang ketat saat ini menjadi pemicu bahwa perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing diantara perusahaan. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan tentunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk terciptanya perusahaan yang sanggup bersaing maka perusahaan memerlukan kontribusi human resource yang baik pula. Sebab, human resource merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan (Nurhasanah et al., 2022). Kinerja karyawan akan tinggi bila karyawan bekerja penuh semangat dan kemampuan kerja karyawan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung

jawabnya. Arini et al. (2015), membuktikan adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara Sekartini (2016), menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, bila semangat kerja meningkat maka kinerja menurun, dan sebaliknya. Efendi (2022), membuktikan adanya pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kapabilitas teknologi informasi adalah kemampuan untuk melaksanakan tindakan tertentu atau untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan teknologi informasi. Oleh karena itu kapabilitas teknologi informasi adalah kemampuan dari suatu sistem komputer, kumpulan komputer dan teknologi lain yang terkait dalam sebuah organisasi untuk menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi. Bharata (2023), menunjukkan adanya pengaruh teknologi informasi dan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Ismail & Sekarsari (2022), menyebutkan bahwa tingginya tingkat stres akibat penggunaan teknologi saat bekerja menyebabkan keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan menurun. Kesiapan karyawan dalam memanfaatkan teknologi untuk melakukan pekerjaan perlu mendapat perhatian agar produktivitas kerja dapat tetap terjaga. Bharata (2023), menunjukkan adanya pengaruh Teknologi Informasi dan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

*Work-life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2005). Sehingga betapa penting untuk perusahaan mencermati *work-life balance* karyawan guna karyawan sanggup memelihara konsistensi kinerjanya. Weerakkody et al. (2017) mengungkapkan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Maka dari itu *work-life balance* harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi kadangkala menjadi suatu permasalahan yang kerap dirasakan oleh karyawan (Wambui et al., 2017). Jika keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi imbalance yang memengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. Ketidakseimbangan adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *work-life balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup (Greenhaus et al., 2003).

PT. PLN (persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa kelistrikan yang bertujuan untuk merwujudkan keharmonisan hubungan PT PLN (Persero)

*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kemampuan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja*

dengan masyarakat sehingga akan menunjang keberhasilan kegiatan PT PLN (Persero) dalam menyediakan tenaga listrik bagi masyarakat. Berperan aktif dalam mendorong tersedianya tenaga listrik untuk meningkatkan kualitas hidup dengan jalan penggunaan listrik pada siang hari untuk Industri Rumah Tangga dan pengembangan desa mandiri energi.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah adanya semangat kerja karyawan yang menurun, karena perkembangan penggunaan teknologi informasi yang cepat berubah (tambah canggih), dan tingkat *work-life balance* karyawan masih relatif belum baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan ini, dan membuat satu model dengan Keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi, yang belum banyak diteliti dalam bidang jasa kelistrikan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan perusahaan. Kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2020). Edison et al. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja adalah: efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas (Moehariono, 2012).

### **Kemampuan kerja**

Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil guna (Blanchard dan Hersey, 2013). Kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Mc-Clelland, 1988). Sementara Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Sidik (2019), membuktikan adanya pengaruh kemampuan kerja, dan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara Pratama & Wardani (2017), menunjukkan hal yang

berbeda bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator Kemampuan kerja adalah: pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, kesanggupan kerja (Blanchard & Hersey, 2013).

### **Kemampuan TI**

Kapabilitas teknologi informasi mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan tindakan tertentu atau untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan teknologi informasi. Oleh karena itu kapabilitas teknologi informasi adalah kemampuan dari suatu sistem komputer, kumpulan komputer dan teknologi lain yang terkait dalam sebuah organisasi untuk menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi. Menurut Zhang et al., (2008), kemampuan teknologi informasi sebagai kemampuan perusahaan untuk memobilisasi sasi dan menyebarkan sumber daya berdasarkan informasi teknologi dalam kombinasi atau penggabungan dengan sumber daya dan kemampuan-kemampuan lain. Kemampuan teknologi informasi masi dipandang sebagai sesuatu yang melekat di dalam proses dan aktivitas rutin perusahaan yang memungkinkan membacahaan tersebut untuk menciptakan nilai dari asetnya (Richardson et al., 2003). Sidiq & Astutik (2017), membuktikan kapabilitas teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Suprpti (2024), menunjukkan adanya pengaruh teknologi Informasi terhadap produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Sementara Kusumawati (2021), menunjukkan hal yang berbeda bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator Kemampuan IT adalah: keahlian, pengelolaan, pengembangan, pengumpulan, jejaring, infrastruktur (Zhu & Nakata, 2010).

### **Keseimbangan kehidupan kerja**

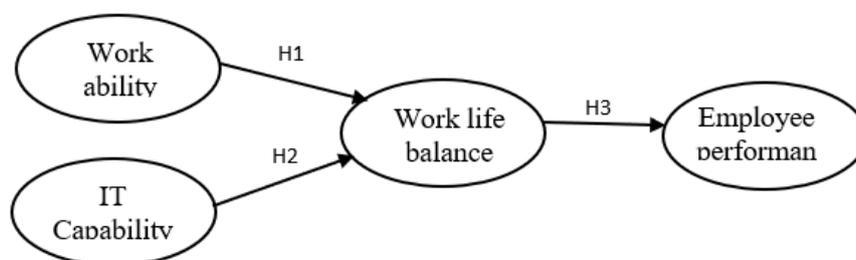
Keseimbangan kehidupan kerja menjadi kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain (Parkes & Langford, 2008). Keseimbangan kehidupan ialah kondisi seimbang antara dua ketentuan yaitu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi adalah setara (Lockwood, 2003). Karyawan berasumsi bahwa keseimbangan kehidupan adalah keharusan dalam pekerjaan dan bertanggung jawab pula terhadap keluarga. Sementara perusahaan berasumsi keseimbangan kehidupan merupakan tantangan guna membangun budaya yang kontributif di perusahaan di mana konsistensi karyawan pada tanggung jawab pekerjaannya dan tanggung jawab di luar lingkungan kerja. Lingga (2020) dan Dina (2018) membuktikan adanya pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. sementara Rahmawati et al. (2021) membuktikan

sebaliknya bahwa work-life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Badrianto & Ekhsan (2021), menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Suryadi et al. (2022), membuktikan adanya pengaruh teknologi Informasi terhadap produktivitas kerja karyawan dimediasi Work-Life Balance. Indikator work-life balance adalah: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan kerja dan Kemampuan IT terhadap Keseimbangan kehidupan kerja. juga untuk mengetahui apakah Keseimbangan kehidupan kerja menjadi mediator yang baik pada hubungan Kemampuan kerja, Kemampuan IT, dan Kinerja karyawan . Berdasarkan pada literatur yang tersedia, hipotesis berikut dikembangkan:

- H1: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Keseimbangan kehidupan kerja
- H2: Kemampuan IT berpengaruh signifikan terhadap Keseimbangan kehidupan kerja
- H3: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H3a: Keseimbangan kehidupan kerja memediasi positif hubungan variabel Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan
- H3a: Keseimbangan kehidupan kerja memediasi positif hubungan variabel Kemampuan IT terhadap Kinerja karyawan

Kerangka kerja penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian dapat dibangun berdasarkan permasalahan dan tinjauan literatur ditunjukkan pada gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka Konsep Penelitian

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi penelitian adalah 172 karyawan di PLN distribusi Jaringan Surabaya Barat (Malhotra & Birks, 2007). Dengan populasi yang pasti, maka untuk mendapatkan jumlah minimal sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin error 5 persen, dan sampel penelitian sebesar 121 responden (Slovin, 1960). Penelitian menggunakan metode sampling purposive dengan kriteria sampel yang digunakan adalah karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Teknik analisis menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) dengan bantuan software Warp PLS (*Warp Partial Least Square*).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari tanggapan kuesioner. Data dikumpulkan dengan memberikan beberapa pernyataan dalam kuesioner dan tentang faktor demografis mereka, persepsi tanggapan menggunakan skala Likert 5 tingkat dengan interval skor dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik responden (N = 121)

Karakteristik		Frekuensi	Percentase (%)
Gender	Laki-laki	97	80,1
	Perempuan	24	19,8
Umur	< 30 tahun	31	25,6
	31-40 tahun	57	47,1
	> 40 tahun	33	27,3
Tingkat pendidikan	Tingkat SMA	11	09,1
	Tingkat perguruan tinggi	110	90,9
Status	Berkeluarga	102	84,7
	Belum berkeluarga	19	15,3

Analisis data deskriptif terhadap 121 responden menunjukkan bahwa: jenis kelamin responden didominasi laki-laki (80.1%). Karakteristik responden berdasarkan usia, didominasi pada rentang usia 31-40 tahun, yaitu 47.1%, di usia >40 tahun, sebanyak 27.3%, dan di usia <30 tahun, sebanyak 25.6% responden. Tingkat pendidikan mayoritas responden adalah tingkat perguruan tinggi yang mencapai 90.9%, sedangkan sisanya berpendidikan tingkat SMA 09.1%. Status berkeluarga 84.7% dan belum berkeluarga 15.3%.

*Goodness of fit* model di analisis dari besaran nilai *Average Path Coefficient* (APC), *Average R Squared* (ARS), *Average adjusted R-squared* (AARS) dan nilai *Average Variance*

*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kemampuan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja*

*Inflation Factor* (AVIF). Tabel 2 menunjukkan hasil analisis. Dimana AVIF dan APC menunjukkan multikolinearitas variabel independen dan hubungannya. Data hasil evaluasi ini menginformasikan bahwa model dapat diterima.

**Tabel 2.** Goodness of fit model

Hasil	P-Value	Kriteria	Keterangan
Average path coefficient	0.348	< 0,001	didukung
Average R-squared	0.239	< 0,001	didukung
Average adjusted R-squared	0.231	< 0,001	didukung
Average block VIF	1.322	< 5.000	didukung

Sumber: Keluaran WarpPLS

### Uji Validitas Variable Penelitian

Berdasarkan Tabel 3, nilai loading factor masing-masing indikator lebih besar dari 0,5, dan nilai AVE (*average variances extracted*) lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, semua indikator dan ukuran convergent validity variable penelitian memenuhi persyaratan.

**Tabel 3.** Nilai Factor values, dan AVE

Variabel penelitian	Indikator	Nilai Loading Factor	AVE
Work ability (Work-ab-X1)	Work-ab -X1.1	0.943	0.610
	Work-ab -X1.2	0.874	
	Work-ab -X1.3	0.799	
	Work-ab -X1.4	0.800	
IT Capability (IT-Cap-X2)	IT-Cap -X2.1	0.720	0.650
	IT-Cap -X2.2	0.780	
	IT-Cap -X2.3	0.740	
	IT-Cap -X2.4	0.881	
	IT-Cap -X2.5	0.800	
	IT-Cap -X2.6	0.820	
Work life balance (Work-li -Z)	Work-li -Z.1	0.755	0.696
	Work-li -Z.2	0.700	
	Work-li -Z.3	0.970	
Employee performance (Kerja-Y)	Kerja -Y.1	0.891	0.730
	Kerja -Y.2	0.815	
	Kerja -Y.3	0.754	
	Kerja -Y.4	0.855	
	Kerja -Y.5	0.853	

Sumber: Keluaran WarpPLS

Validitas diskriminan ditunjukkan dengan nilai AVE,s (*square roots of average variance extracted*), dimana nilai AVE,s terdapat pada posisi diagonal pada correlations among latent variables output WarpPLS, dan nilai yang diharapkan adalah lebih besar dibandingkan

dengan nilai korelasi pada blok yang sama. Berdasarkan Tabel 4, nilai pada blok diagonal lebih besar dibandingkan dengan nilai pada blok yang sama. Dengan demikian, seluruh variable memenuhi kriteria discriminant validity

**Tabel 4.** Korelasi antar variabel laten

Variabel	Work-ab-X1	IT-Cap-X2	Work-li -Z	Kerja-Y
Work-ab-X1	<b>0.718</b>	0.514	0.411	0.110
IT-Cap-X2	0.514	<b>0.742</b>	0.507	0.085
Work-li -Z	0.411	0.507	<b>0.834</b>	0.387
Kerja-Y	0.110	0.085	0.387	<b>0.775</b>

Sumber: Keluaran WarpPLS

### Uji Reliabilitas Variable Penelitian

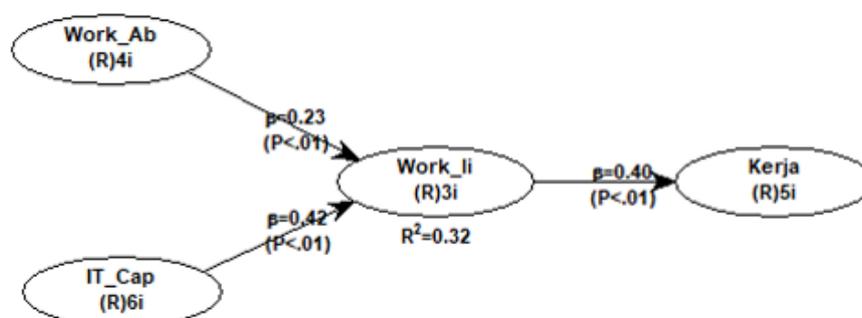
Uji reliabilitas variabel penelitian diukur dengan dua kriteria yaitu composite reliability dan cronbach's alpha.

**Tabel 5.** Hasil uji Reliabiliti

Cut Off Value		Work-ab-X1	IT-Cap-X2	Work-li -Z	Kerja-Y	Notes
Cronbach's Alpha	> 0.6	0.629	0.826	0.757	0.689	Semua item memenuhi persyaratan
Composite Reliability	> 0.7	0.716	0.750	0.796	0.830	

Sumber: Keluaran WarpPLS

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Juga, nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, semua konstruk telah memenuhi persyaratan.



**Gambar 2.** Koefisien jalur model penelitian (B= coefficient; p=probability;  $R^2$ =determination)

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai estimasi signifikansi parameter model penelitian yang terlihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan antar variabel	Koefisien Standar	P	Keputusan
H1	Work-ab-X1 → Work-li -Z	0.227	0.002	diterima
H2	IT-Cap-X2 → Work-li -Z	0.416	0.000	diterima
H3	Work-li -Z → Kerja-Y	0.400	0.000	diterima
H3a	Work-ab-X1 → Work-li -Z → Kerja-Y	0.091	0.046	diterima
H3b	IT-Cap-X2 → Work-li -Z → Kerja-Y	0.166	0.002	diterima

Sumber: Keluaran WarpPLS

Terdapat pengaruh Kemampuan kerjal terhadap Keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,227, dengan nilai  $p= 0,002$ . Hal Ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Terdapat pengaruh Kemampuan IT terhadap Keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,416, dengan nilai  $p= 0,000$ . Hal Ini menunjukkan bahwa H2. Terdapat pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,400, dengan nilai  $p= 0,000$ . Hal Ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Terdapat pengaruh Kemampuan kerjal terhadap Kinerja karyawan, melalui Keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,091. Hal Ini menunjukkan bahwa H3a diterima. Terdapat pengaruh Kemampuan IT terhadap Kinerja karyawan, melalui Keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,166. Hal Ini menunjukkan bahwa H3b diterima.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa Kinerja karyawan di PLN distribusi Jaringan Surabaya Barat dapat dijelaskan secara signifikan oleh variabel Kemampuan kerjal, Kemampuan IT dan Keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah variabel intervening positif pada hubungan Kemampuan kerjal, Kemampuan IT dan Kinerja karyawan. Untuk jelasnya pembahasan dan diskusi hasil penelitian, dilakukan satu persatu sebagai berikut:

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian bahwa Kemampuan kerja memberi penguatan terhadap Keseimbangan kehidupan kerja. Bukti ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja di PLN distribusi Jaringan Surabaya Barat menurut responden sudah baik. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa Setiap karyawan mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang baik tentang tugas dan kewajiban yang menjadi tagangungnya. Manajemen selalu memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap petugas sanggup melaksanakan tugasnya sampai tuntas. Penelitian ini, sesuai dengan hasil temuan Sidik (2019) yang membuktikan adanya pengaruh kemampuan kerja, dan Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Indikator pengetahuan berkontribusi dominan membentuk Kemampuan kerja, sementara indikator pelatihan berkontribusi terkecil pembentuk variabel Kemampuan kerja. Oleh karena itu **pelatihan** terhadap para pegawai masih perlu mendapat perhatian dan evaluasi, terutama pada pelatihan tentang teknologi yang masih baru diterapkan di unit para karyawan.

Dalam penelitian ini juga ditemukan adanya pengaruh tidak langsung antara Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menginformasikan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah variabel intervening yang baik, pada hubungan Kemampuan kerja dengan Kinerja karyawan. Dengan demikian untuk menaikkan nilai Kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan menaikkan nilai Kemampuan kerja dan Keseimbangan kehidupan kerja.

### **Pengaruh Kemampuan IT Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa Kemampuan IT berpengaruh signifikan terhadap Keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian bahwa Kemampuan IT memberi penguatan terhadap Keseimbangan kehidupan kerja. Bukti ini menunjukkan bahwa Kemampuan IT yang ada di PLN distribusi Jaringan Surabaya Barat sudah berjalan dengan baik. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa jaringan dan infrastruktur berteknologi tinggi sudah diterapkan disetiap unit kerja yang ada di PLN distribusi Jaringan Surabaya. Demikian juga para karyawan sudah dapat mengelola dan mengembangkan

setiap peralatan kerja berteknologi tinggi yang dimiliki unit. Dengan menggunakan teknologi maka pekerjaan apapun yang dilakukan akan berhasil dengan baik dan sesuai harapan. Penelitian ini, sesuai dengan hasil temuan Sidiq & Astutik (2017) yang membuktikan kapabilitas teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Suprpti (2024), menunjukkan adanya pengaruh teknologi Informasi terhadap produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

Indikator pengumpulan berkontribusi dominan membentuk Kemampuan IT, sementara indikator infrastruktur berkontribusi terkecil pembentuk variabel Kemampuan IT. Oleh karena itu masalah infrastruktur perlu di evaluasi dan ditingkatkan agar Kemampuan IT dapat berjalan dengan baik dan tugas-tugas dapat selesai dengan hasil yang baik.

Dalam penelitian ini ditemukan juga adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara Kemampuan IT terhadap Kinerja karyawan melalui Keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menginformasikan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja adalah variabel intervening yang baik, pada hubungan Kemampuan IT dengan Kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PLN distribusi Jaringan Surabaya Barat. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa Keseimbangan kehidupan kerja memberi penguatan terhadap Kinerja karyawan. Bukti ini menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja di PLN distribusi Jaringan Surabaya Barat sudah berjalan baik, dan berdampak pada Kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa keseimbangan waktu kerja yang dilakukan setiap hari sudah diimbangi dengan keseimbangan waktu yang diberikan pada keluarga, sehingga keluarga juga mendapat perhatian seimbang dengan waktu kerja dan tidak terabaikan. Begitu juga dengan keseimbangan keterlibatan dalam tim kerja selalu diatur dengan baik, sehingga karyawan mendapatkan waktu kerja yang seimbang dengan karyawan lainnya, termasuk juga keseimbangan dalam hal kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Badrianto & Ekhsan (2021) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator keseimbangan kepuasan berkontribusi dominan pembentuk Keseimbangan kehidupan kerja, sementara indikator keseimbangan waktu berkontribusi terkecil pembentuk variabel Keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian keseimbangan waktu masih perlu mendapat perhatian, agar Keseimbangan kehidupan kerja bisa terjadi dengan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja, mempunyai kaitan yang

positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menginformasikan bahwa dengan meningkatkan Keseimbangan kehidupan kerja, maka akan mendorong naiknya nilai Kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan kerja dan Kemampuan IT berpengaruh signifikan terhadap Keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja adalah variable intervening yang baik dalam menghubungkan variabel Kemampuan kerja dan Kemampuan IT dengan Kinerja karyawan. Hal ini mempertegas bahwa untuk meningkatkan Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berusaha memperbesar nilai Kemampuan IT dan Keseimbangan kehidupan kerja. Dari kedua variabel yang dihipotesiskan, maka variabel Kemampuan IT dominan pengaruhnya terhadap Keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menginformasikan bahwa dalam lingkungan kerja dan saat bekerja, Keseimbangan kehidupan kerja perlu dijalankan dalam mendukung keseimbangan hidup di lingkungan kerja dan di lingkungan keluarga.

Untuk penelitian berikutnya perlu kiranya dilakukan penambahan ruang lingkup penelitian, juga disarankan untuk meneliti secara lebih jauh tentang pengaruh faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan, seperti tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan dan variable lainnya, yang belum menjadi bagian dari topik penelitian ini, dimana masih banyak variable lain yang dapat berpengaruh pada Kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apulu, I., & Latham, A., (2011). Drivers for information and communication technology adoption: A case study of Nigerian small and medium sized enterprises. *International Journal of Business and Management*, 6(5), 51-60.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962. DOI: [10.36778/jesya.v4i2.460](https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460)
- Bharata, A. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Loyalitas, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Masa Bekerja Dari Rumah Saat Pandemi Covid-19 Di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 71-79.
- Blanchard, K. dan Hersey, P. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.

- Dina. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Edison, Anwar, Komariyah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Alfabeta
- Efendi, K. R. N. (2022, August). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 2, pp. 1257-1260).
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hudson. 2005. The Case for Work Life Balance. 20:20 Series. E-Book. The Case for Work/Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practic
- Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress Dan Work Life Balance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 1015-1025.
- Kusumawati, R. E. (2021). *Pengaruh Pemahaman Peraturan Pemerintah Tentang Dana Desa, Good Government Governance, Kualitas Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Ngadirejo Kabupaten Temanggung)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Kyriazos, T. A., & Stalikas, A. (2018). Applied Psychometrics: The Steps of Scale Development and Standardization Process. *Psychology*, 09(11): 2531–2560.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.
- Lockwood, N.R. (2003). *Work-life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, VA.
- Malhotra, N. K. and Birks, D. F. (2007). *Marketing Research: an Applied Approach*. 3rd Ed. Harlow: Pearson Education.
- Mc Clelland, David. C. (1988). *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Moehariono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization* , 14 (3), 267–284.

- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Richardson, V.J., Subramani, M., & Zmud R.W. (2003). Benefiting from Information Technology Investments: the Role of IT Conversion Capability. Second Round Review at MIS Quarterly. Robbins, S.(2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat,.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 3(2), 64-75.
- Sidik, A. R. (2019). Pengaruh kemampuan, work life balance, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 20-28.
- Sidiq, A., & Astutik, E. P. (2017). Analisis Kapabilitas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Bisnis Ukm Dengan Orientasi Pelanggan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada UKM Sektor Manufaktur di Wilayah Solo Raya). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 32(1).
- Slovin, M.J. 1960. Sampling, Simon and Schuster Inc., New York.
- Suprapti, U. (2024). *Pengaruh Work From Home Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Suryadi, Y., FoEh, J. E., & Manafe, H. (2022). Employee Productivity Determination: In Work Life Balance (WLB), Work From Home (WFH), Information Technology (IT) and Work Flexibility. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 5(2), 730-750.
- Zhang, M., Sarker, S., & Sarker, S. (2008). Unpacking the effect of IT capability on the performance of export focused SMEs: a report from China. *Information System Journal*, 18(4), 357-380.
- Zhu, Zhen., & Nakata, C. (2007). Reexamining The Link Between Customer Orientation And Business Performance: The Role Of Information Systems. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 15(3), 187.