

## PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO (PERSERO) CABANG SAMARINDA MELALUI ETOS KERJA SEBAGAI MEDIATOR

Ima<sup>1</sup>, Vera Anitra<sup>2</sup>, Rinda Sandayani Karhab<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

<sup>1</sup>email: [2111102431140@umkt.ac.id](mailto:2111102431140@umkt.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

<sup>2</sup>email: [va674@umkt.ac.id](mailto:va674@umkt.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

<sup>3</sup>email: [rsk934@umkt.ac.id](mailto:rsk934@umkt.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work life balance on employee performance at PT. Pelindo (Persero) Samarinda Branch, with work ethic as a mediator. Work-life balance plays a crucial role in promoting employee well-being and productivity, while work ethic reflects integrity in working. This study applies a quantitative approach with an explanatory survey method and PLS-SEM analysis technique through SmartPLS 3. By involving all employees of PT. Pelindo Samarinda as many as 62 people as respondents through the census method. The results of the study indicates that work life balance has a positive and significant impact on work ethic and employee performance. In addition, work ethic also has a significant impact on performance and acts as a mediator in the relationship between work life balance and employee performance. These findings emphasize the importance of maintaining a balance between work and personal life and building a work ethic to improve performance sustainably.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Work Ethic, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda, dengan etos kerja sebagai mediator. *Work life balance* berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sedangkan etos kerja mencerminkan integritas dalam bekerja. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatif dan teknik analisis PLS-SEM melalui SmartPLS 3. Dengan melibatkan seluruh karyawan PT. Pelindo Samarinda sebanyak 62 orang sebagai responden melalui metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, etos kerja turut memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Etos Kerja, Kinerja Karyawan*

### I. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara maritim memiliki dua pertiga wilayah berupa perairan, menjadikan pelabuhan sebagai simpul utama dalam sistem logistik nasional. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) atau PT. Pelindo berperan penting dalam mengelola pelabuhan dan mendukung kelancaran arus logistik serta investasi. Dalam industri kepelabuhanan, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang profesional dan berorientasi pada pelayanan

(Robbins & Judge, 2017). Kinerja karyawan merupakan indikator penting bagi pencapaian tujuan strategis organisasi. Menurut Emra (2023), kinerja merupakan hasil dari kombinasi antara usaha, keterampilan, dan tindakan individu dalam lingkungan tertentu. Meningkatkan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh *work life balance* dan nilai-nilai etos kerja. WLB mencerminkan kemampuan individu menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka (Putro & Wajdi, 2024). Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, karyawan berpotensi mengalami kelelahan, stres, hingga penurunan performa (Firdaus, 2025).

Etos kerja sendiri merupakan serangkaian etika, pandangan, dan keyakinan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan dedikasi dan tanggung jawab tinggi (Koesoema & B, 2023). Menurut Jufrizen & Erika (2021), individu dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki inisiatif dan memberikan kontribusi lebih besar di tempat kerja. Temuan Budiarjo & Kasnowo (2025) serta Wijaksana *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, khususnya dalam konteks pelayanan publik dan sektor jasa.

Studi terdahulu mengidentifikasi adanya keterkaitan antara *work life balance*, etos kerja dan kinerja karyawan. Afandi (2021), menemukan bahwa etos kerja menjadi variabel mediasi antara kompetensi dan disiplin terhadap kinerja. Penelitian Yuzalmi *et al.*, (2024) memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi performa karyawan. Selanjutnya, Imani *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kemampuan individu dalam mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh terhadap sikap kerja dan motivasi yang berdampak langsung pada kinerja.

Kondisi ini menjadi relevan untuk diteliti dalam konteks PT. Pelindo (Persero) cabang Samarinda, yang merupakan simpul strategis dalam sistem logistik Kalimantan Timur. Operasional 24 jam dan sistem kerja shift membawa tekanan besar bagi karyawan. Kasus kecelakaan kerja di unit PT. Pelindo Selatpanjang pada akhir 2024 mengindikasikan pentingnya pengelolaan aspek keseimbangan kerja dan nilai etos kerja, sebagai upaya untuk meminimalisir stres, kelelahan, dan risiko operasional.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) cabang Samarinda, dengan etos kerja sebagai mediator. Rencana pemecahan masalah dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui pengujian empat hipotesis berikut:

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

H3: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja.

Studi ini didasarkan pada tinjauan pustaka dari berbagai sumber ilmiah. Penelitian oleh Wulandari & Hadi (2021), menyatakan bahwa penerapan keseimbangan kehidupan kerja yang optimal mampu meningkatkan kinerja. Sementara itu, Kurnia & Khairunnisa (2024), menjelaskan bahwa individu yang mampu menjaga keseimbangan kerja sering kali menunjukkan tingkat stres yang rendah dan dorongan kerja yang kuat. Dari sisi etos kerja, Nugroho & Permatasari (2022) menekankan bahwa etos kerja yang kuat dapat meningkatkan kualitas perilaku kerja dan tanggung jawab individu. Dengan begitu, dapat diasumsikan bahwa kombinasi *work life balance* dan etos kerja merupakan strategi krusial dalam peningkatan kinerja karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatif guna menganalisis seberapa besar kontribusi *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai mediator. Objek studi ini berupa karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda

yang berjumlah 62 orang. Karena jumlah populasi kecil, seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner, sementara data sekunder melalui dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Instrumen penelitian mencakup tiga variabel utama, tiap variabel dinilai dengan skala likert lima poin. *Work life balance* terdiri atas indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan; etos kerja mencakup keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan; sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Validitas isi diuji melalui *expert judgement*, dan *pilot test* dilakukan secara daring sebelum distribusi kuesioner. Teknik analisis PLS-SEM diterapkan dalam pengolahan data menggunakan SmartPLS 3, pendekatan ini dinilai tepat untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian yang bersifat prediktif dan kompleks (Hair & Alamer, 2022). Pengujian model dilakukan melalui dua tahap utama yaitu:

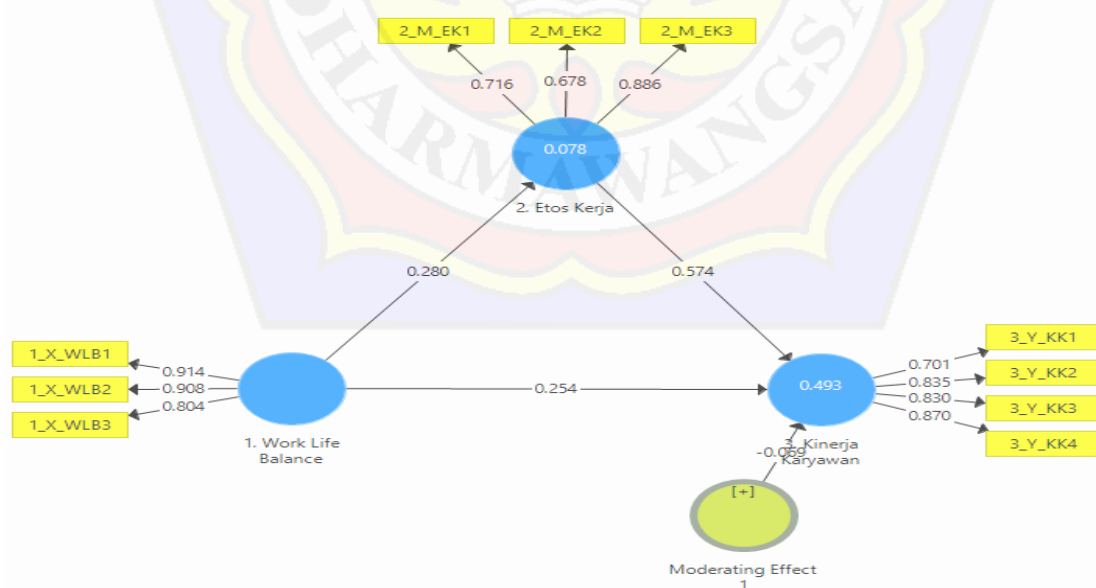
- Model Pengukuran (*Outer Model*) meliputi uji validitas konvergen (*outer loading* dan AVE), uji validitas diskriminan (*cross loading*, Fornell-Larcker, dan HTMT), serta uji reliabilitas (*composite reliability* dan *cronbach's Alpha*)
- Model Struktural (*Inner Model*) dianalisis menggunakan nilai  $R^2$ ,  $Q^2$ , SRMR, dan F-square untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten.

Uji hipotesis dilakukan melalui teknik *bootstrapping*, dengan interpretasi berdasarkan nilai *t-statistic* dan *p-value*.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Penelitian ini secara konseptual dirancang guna menguji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai mediator, bukan sebagai moderator. Namun demikian, perangkat lunak SmartPLS menghasilkan variabel interaksi (*Moderating Effect*) sebagai bagian dari output standar. Oleh karena itu, hasil tersebut tetap ditampilkan sebagai analisis namun tidak dijadikan dasar utama dalam interpretasi maupun kesimpulan penelitian ini.



Gambar 1. Hasil Algoritma Smart PLS 3.0

#### Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi terhadap *outer model* guna memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan mempunyai validitas serta reliabilitas dalam menggambarkan konstruk yang diteliti. Berikut hasil evaluasi *outer model* berdasarkan data penelitian ini.

#### Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dilakukan berdasarkan kriteria bahwa suatu indikator dianggap valid apabila nilai *outer loading* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50. Hasil *outer loading* sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)**

Variabel	Indikator	Kode	Outer Loading
Work Life Balance	Work Life Balance * Etos Kerja		1,120
	Keseimbangan Waktu	X_WLB1	0,914
	Keseimbangan Keterlibatan	X_WLB2	0,908
	Keseimbangan Kepuasan	X_WLB3	0,804
Etos Kerja	Keahlian Interpersonal	M_EK1	0,716
	Inisiatif	M_EK2	0,678
	Dapat Diandalkan	M_EK3	0,886
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Y_KK1	0,701
	Kuantitas Kerja	Y_KK2	0,835
	Ketepatan Waktu	Y_KK3	0,830
	Efektivitas Waktu	Y_KK4	0,870

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Sebagian besar indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, menunjukkan bahwa indikator tersebut valid. Sementara itu indikator inisiatif (M\_EK2) 0,678, sedikit dibawah ambang batas ideal. Hair *et al.*, (2017) menyatakan bahwa nilai antara 0,60-0,70 masih dapat diterima, selama nilai AVE melebihi 0,50 dan reliabilitas konstruk memenuhi syarat. Oleh karena itu, indikator ini masih dapat dipertahankan karena nilainya masih berada dalam batas toleransi yang dapat diterima.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Work Life Balance	0,769	Valid
Etos Kerja	0,586	Valid
Kinerja Karyawan	0,659	Valid
Moderating Effect 1	1,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dilihat dari tabel tersebut, semua variabel menunjukkan nilai AVE di atas 0,50 yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Nilai AVE sebesar 1.000 pada *Moderating Effect 1* muncul karena hasil interaksi



otomatis antar variabel dari perangkat lunak, bukan konstruk utama, sehingga tidak menjadi fokus pembahasan.

Secara keseluruhan, semua konstruk utama telah memenuhi validitas konvergen dan layak untuk analisis model struktural.

### Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan memastikan bahwa setiap indikator hanya mengukur konstruknya sendiri. Dalam SmartPLS 3, analisis dilakukan dengan *cross loading*, Fornell-Larcker (dengan nilai  $> 0,70$ ), dan HTMT (dengan nilai  $< 0,85$ ). Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Cross Loading**

Variabel	Work Life Balance	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Moderating Effect 1
Work Life Balance * Etos Kerja	-0,011	-0,122	-0,150	1,000
X_WLB1	0,914	0,291	0,462	-0,009
X_WLB2	0,908	0,229	0,334	0,040
X_WLB3	0,804	0,197	0,247	-0,076
M_EK1	0,210	0,716	0,386	-0,228
M_EK2	0,297	0,678	0,378	-0,112
M_EK3	0,170	0,886	0,677	0,002
Y_KK1	0,483	0,288	0,701	0,112
Y_KK2	0,303	0,664	0,835	-0,169
Y_KK3	0,315	0,523	0,830	-0,220
Y_KK4	0,305	0,577	0,870	-0,145

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Mengacu pada tabel 3, mayoritas indikator menunjukkan nilai cross loading di atas 0,70 pada konstruk masing-masing, menandakan kontribusi yang kuat. Indikator M\_EK2 dengan loading 0,678 masih dapat diterima karena nilai loading tertingginya tetap pada konstruk aslinya dibandingkan konstruk lain. Oleh karena itu, validitas diskriminan berdasarkan cross loading dapat dinyatakan terpenuhi.

**Tabel 4. Hasil Uji Fornell-larcker Criterion**

Variabel	Work Life Balance	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Moderating Effect 1
Work Life Balance	0,877			
Etos Kerja	0,280	0,766		
Kinerja Karyawan	0,416	0,655	0,812	
Moderating Effect 1	-0,011	-0,122	-0,150	1,000

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Pada tabel 4, uji validitas diskriminan melalui kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk (ditunjukkan dalam nilai diagonal: 0,877; 0,766; 0,812) lebih besar daripada korelasi antar konstruk lain dalam baris dan kolom yang sama. Hal ini mengindikasikan setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai karena mampu membedakan dirinya dengan komponen yang lain.

Tabel 5. Hasil HTMT

Variabel	Work Life Balance	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Moderating Effect 1
Work Life Balance				
Etos Kerja	0,389			
Kinerja Karyawan	0,492	0,831		
Moderating Effect 1	0,051	0,186	0,219	

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Merujuk dari data yang disajikan pada tabel ini, seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah batas 0,85, dengan rentang nilai antara 0,051 hingga 0,831. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki kemampuan untuk membedakan diri secara jelas dari konstruk lainnya. Oleh karenanya, validitas diskriminan telah terpenuhi berdasarkan kriteria HTMT.

#### Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan pada tahap akhir guna memastikan konsistensi instrumen penelitian. Indikator yang digunakan adalah *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan instrumen reliabel jika nilainya di atas 0,70. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Work Life Balance	0,909	Reliabel
Etos Kerja	0,807	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,885	Reliabel
Moderating Effect 1	1,000	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Pada tabel ini, seluruh konstruk memperoleh nilai *composite reliability* > 0,70 sehingga telah memenuhi kriteria sebagai instrumen yang reliabel. Hasil ini memperlihatkan bahwa indikator pada tiap konstruk konsisten dalam merepresentasikan variabel yang diukur. Dengan demikian, seluruh konstruk terbukti memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 7. Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Work Life Balance	0,853
Etos Kerja	0,644
Kinerja Karyawan	0,826
Moderating Effect 1	1,000

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Hasil tabel 7, menampilkan sebagian besar variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, yang menunjukkan reliabilitas instrumen yang baik. *Work life balance* (0,853) dan kinerja karyawan (0,826) mengindikasikan konsistensi yang tinggi antar indikator. Etos kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,644, sedikit di bawah batas minimum. Namun demikian, menurut Hair *et al.*, (2017) nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima. Selain itu, nilai *composite reliability* yang  $> 0,70$  memperkuat bahwa indikator etos kerja tetap konsisten dan layak digunakan.

### Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural atau *inner model* ditujukan untuk menilai hubungan kausal antar variabel laten, dengan evaluasi menggunakan indikator  $R^2$ ,  $Q^2$ , Model Fit, dan *F-Square*.

#### *R Square* ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel endogen, nilai 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah. Hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil *R-Square* ( $R^2$ )**

Variabel	R Square
Etos Kerja	0,078
Kinerja Karyawan	0,493

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $R^2$  etos kerja sebesar 0,078 (7,8%) tergolong lemah, yang menunjukkan bahwa sebagian besar varians dipengaruhi oleh faktor di luar model. Sementara itu, nilai  $R^2$  kinerja pegawai sebesar 0,493 (49,3%) tergolong moderat, artinya hampir separuh varians dapat dijelaskan oleh variabel dalam model. Dengan demikian, pengaruh variabel dalam model terhadap kinerja karyawan tergolong moderat, namun terhadap etos kerja tergolong lemah.

#### *Q Square* ( $Q^2$ )

Nilai  $Q^2$ , yang dihitung melalui teknik *blindfolding*, mencerminkan kemampuan model untuk memprediksi data di luar proses estimasi, dengan interpretasi 0,02 (lemah), 0,15 (sedang), dan 0,35 (kuat). Disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil *Q Square* ( $Q^2$ )**

Variabel	$Q^2$
Etos Kerja	0,027
Kinerja Karyawan	0,296

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Tabel diatas memeperlihatkan nilai  $Q^2$  etos kerja sebesar 0,027 yang tergolong lemah, sedangkan kinerja karyawan sebesar 0,296 termasuk dalam kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang lebih baik terhadap kinerja karyawan dibandingkan etos kerja.

### Model Fit

Penilaian kesesuaian model dilakukan dengan menggunakan indikator SRMR, Model dianggap mempunyai tingkat kecocokan yang baik jika nilai SRMR < 0,08, dan masih dapat diterima jika < 0,10. Ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 10. Hasil Model Fit (SRMR)**

Mode	Saturated model	Estimated Model
SRMR	0,108	0,107

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Tabel tersebut menampilkan nilai SRMR untuk *saturated model* adalah 0,108 dan *estimated model* 0,107. Meskipun melebihi batas ideal, namun nilai tersebut masih mendekati ambang batas toleransi, sehingga model tersebut dinilai cukup layak untuk digunakan.

### ***F-Square (Effect-Size)***

Pada uji *F-Square* nilai sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing merepresentasikan efek lemah, moderat, serta kuat. Hasilnya apat dilihat pada tabel berikut:

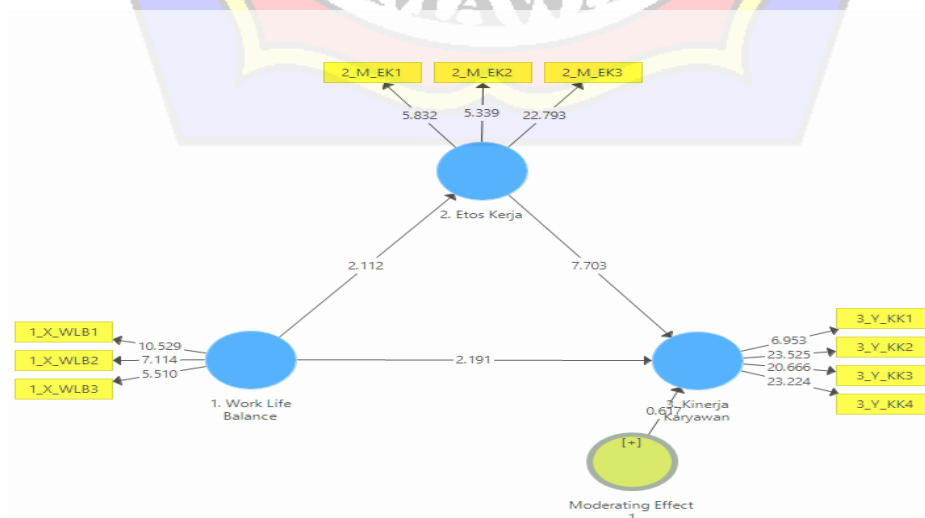
**Tabel 11. Hasil *F-Square Effect Size***

Variabel	Work Life Balance	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Moderating Effect 1
Work Life Balance		0,085	0,117	
Etos Kerja			0,591	
Kinerja Karyawan				0,012
Moderating Effect 1				

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Mengacu dari hasil tabel diatas, diketahui bahwa pengaruh *work life balance* terhadap etos kerja (0,085) dan terhadap kinerja karyawan (0,117) termasuk dalam kategori lemah. Sebaliknya, etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *F-Square* sebesar 0,591 yang tergolong kuat, sehingga etos kerja memegang peranan dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Uji Hipotesis**



**Gambar 2. Hasil Bootstrapping SmartPLS 3.0**



Uji hipotesis dalam SmartPLS dilakukan dengan metode *bootstrapping* yang memungkinkan pengujian signifikansi hubungan antar variabel tanpa bergantung pada asumsi normalitas data, serta menghasilkan nilai *t-statistic* dan *p-value*. Hipotesis dianggap signifikan jika nilai  $p < 0,05$  atau *t-statistic* melebihi *t-tabel* (1,65 hingga 10%, 1,96 hingga 5%, dan 2,85 hingga 1%) dalam uji dua sisi. Tabel dibawah ini memuat hasil uji hipotesis *direct effect* dan *specific indirect effect*:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (*Direct Effect*)

Variabel	Original Sampel	T-Statistic	P-Value	Hasil
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,254	2,191	0,029	Hipotesis Diterima
Work Life Balance -> Etos Kerja	0,280	2,112	0,035	Hipotesis Diterima
Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0,574	7,703	0,000	Hipotesis Diterima
Moderating Effect 1 -> Kinerja Karyawan	-0,069	0,617	0,538	Hipotesis Ditolak

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Specific Indirect Effect*)

Variabel	Original Sampel	T-Statistic	P-Value	Hasil
Work Life Balance -> Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0,161	2,043	0,042	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

**Hipotesis 1 (*Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan)**

*Work life balance* mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0.254$ ;  $t = 2.191$ ;  $p = 0.029$ ). Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja seseorang, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap kinerja yang lebih baik.

**Hipotesis 2 (*Work Life Balance* Terhadap Etos Kerja)**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan etos kerja ( $\beta = 0.280$ ;  $t = 2.112$ ;  $p = 0.035$ ). Semakin seimbang kehidupan kerja, semakin tinggi etos kerja karyawan.

**Hipotesis 3 (Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)**

Etos kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0.574$ ;  $t = 7.703$ ;  $p = 0.000$ ). Artinya, etos kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja.

**Hipotesis 4 (*Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja)**

Efek moderasi antara *work life balance* dan etos kerja terhadap kinerja tidak signifikan ( $\beta = -0.069$ ;  $t = 0.617$ ;  $p = 0.538$ ) dan tidak termasuk dalam aspek yang dianalisis dalam penelitian ini, sehingga tidak dijadikan dasar kesimpulan. Sebaliknya, efek mediasi terbukti signifikan ( $\beta = 0.161$ ;  $t = 2.043$ ;  $p = 0.042$ ), menunjukkan bahwa etos kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, *work life balance* dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui etos kerja.

**Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung melalui peran etos kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat fokus dan motivasi yang lebih tinggi. Hasil ini selaras dengan temuan studi sebelumnya (Firdaus, 2025; Wulandari & Hadi, 2021).

Selain itu, *work life balance* terbukti berkontribusi dalam membentuk etos kerja, yang mencakup nilai-nilai seperti tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen. Kondisi keseimbangan yang terjaga secara konsisten membantu karyawan tetap berada dalam kondisi fisik dan psikologis yang prima, sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan studi Putro & Wajdi (2024) yang mendukung temuan ini.

Etos kerja sendiri terbukti memiliki peran signifikan dalam peningkatan kinerja. Individu dengan tingkat etos kerja yang tinggi umumnya memperlihatkan sikap kerja yang tertib, bertanggung jawab, dan produktif. Temuan ini konsisten dengan studi (Budiarjo & Kasnowo, 2025; Wijaksana *et al.*, 2021).

Lebih lanjut, hasil *Specific Indirect Effect* mengindikasikan bahwa *work life balance* memengaruhi kinerja melalui peningkatan etos kerja sebagai mediator. Etos kerja berperan sebagai penghubung penting yang memperkuat hubungan antara keseimbangan hidup dan hasil kerja karyawan. Penelitian Imani *et al.*, (2023) turut memperkuat hasil ini dengan mengindikasikan bahwa sikap kerja yang positif tumbuh dari lingkungan kerja yang seimbang.

**IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui etos kerja sebagai mediator. Karyawan yang berhasil menjaga keseimbangan hidup cenderung menunjukkan tingkat

motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada performa kerja mereka. Selain itu, *work life balance* turut berkontribusi dalam membentuk etos kerja yang kuat, tercermin dari sikap disiplin, rasa tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas. Etos kerja ini terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sekaligus menjadi penghubung yang memperkuat relasi antara keseimbangan kerja dan performa. Temuan ini menegaskan bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup, serta menanamkan nilai-nilai etos kerja dalam budaya organisasinya.

## V. REFERENSI

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Budiarjo, M. S., & Kasnowo. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Lingkup Kecamatan Jetis. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 11(01), 45–58.
- Emra, D. (2023). Employee Performance Measurement Using The Balanced Scorecard Method AT PT. X. *Jurnal Baut Dan Manufaktur*, 5(2), 1–6.
- Firdaus. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 12–19. <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1. <https://doi.org/10.1016/J.RMAL.2022.100027>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Imani, F. G., Hermawati, A., & Budiantono, B. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Berbasis Work-Life Balance. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 48–61. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i4.1371>
- Jufrizen, & Erika, V. (2021). The Influence Of Work Ethics, Work Engagement And Personality On Employee Performance. *IJEBAS*, 71–78.
- Koesoema, Y., & B, M. (2023). Analysis Of the Effect of Motivation and Work Ethic on Performance Employees with Organizational Commitment as A Variable Intervening at PT. Bariel Indo Global. *SINOMICS JOURNAL VOLUME*, 2(5), 1157–1176. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i5.213>
- Kurnia, M. I., & Khairunnisa, A. (2024). Peran Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Etos Kerja Profesional. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 256–260. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13543>
- Nugroho, M. N., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr, ESNAWAN ANTARIKSA, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 166–175.
- Putro, M. B. S., & Wajdi, F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651–2659. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

- Wijaksana, T. I., Fakhri, M., & Pajar, R. H. (2021). *The Influence of Work Ethic on Employee's Performance of Small-Medium Enterprises Restaurant*. 3549–3553.
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Antara Work Life Balance Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816–829.
- Yuzalmi, N., Setiawati, & Sukmadewi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Tax and Business Journal*, 5(2), 394–402.

