



## **Pengaruh *work life balance* pada *job performance* yang dimoderasi *knowledge risk of technology***

**Tantri Yanuar Rahmat Syah<sup>1</sup>, Neva Rahma Rianti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Esa Unggul, Indonesia

Email: [tantri.yanuar@esaunggul.ac.id](mailto:tantri.yanuar@esaunggul.ac.id), [nevarahma0@gmail.com](mailto:nevarahma0@gmail.com)

---

**Info Artikel :**

Diterima :  
13 Oktober 2025  
Disetujui :  
11 November 2025  
Dipublikasikan :  
12 Desember 2025

---

**ABSTRAK**

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan atau *Work Life Balance* (WLB), yang berperan penting dalam meningkatkan *Job Performance* (JP). Namun, di tengah kemajuan teknologi, muncul tantangan baru berupa risiko pengetahuan teknologi atau *Knowledge Risk of Technology* (KRT) yang dapat memengaruhi hubungan keduanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh WLB terhadap JP dengan KRT sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 79 pegawai tetap Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup tiga konstruk utama, yaitu WLB, JP, dan KRT, kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap JP, serta KRT memperkuat pengaruh tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, terutama ketika didukung oleh pemahaman terhadap risiko teknologi. Penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk mengintegrasikan strategi WLB dengan manajemen risiko teknologi guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** *Work Life Balance, Job Performance, Knowledge Risk of Technology, Moderasi, Kinerja Karyawan*

---

**ABSTRACT**

*The increasingly dynamic changes in the work environment require organizations to pay attention to the balance between employees' work and personal lives, or Work Life Balance (WLB), which plays an important role in improving Job Performance (JP). However, amid technological advances, a new challenge has emerged in the form of knowledge risk of technology (KRT), which can affect the relationship between the two. This study aims to analyze the effect of WLB on JP with KRT as a moderating variable. This study uses a quantitative approach with a survey method of 79 permanent employees of the Regional Development Bank of South Sumatra and Bangka Belitung. Data were collected through a questionnaire covering three main constructs, namely WLB, JP, and KRT, then analyzed using Partial Least Square-based Structural Equation Modeling (SEM-PLS) through the SmartPLS 4.0 application. The results show that WLB has a positive and significant effect on JP, and KRT strengthens this effect. These findings indicate that the work-life balance of employees can improve their performance, especially when supported by an understanding of technological risks. This study has implications for organizations to integrate WLB strategies with technological risk management to create a productive and sustainable work environment.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Job Performance, Knowledge Risk of Technology, Moderation, Employee Performance*



©2025 Tantri Yanuar Rahmat Syah, Neva Rahma Rianti. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

---

**PENDAHULUAN**

Lingkungan kerja yang berubah dengan cepat saat ini, organisasi semakin mengakui pentingnya kesejahteraan dan kinerja karyawan sebagai faktor krusial bagi keberhasilan. Konsep keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dikenal dengan *Work Life Balance* (WLB) telah mendapatkan perhatian signifikan, karena potensi pengaruhnya pada kinerja pekerja (Anthonia & Ugochukwu, 2020). Dalam konteks ini, konsep WLB menjadi semakin penting, karena telah terbukti memiliki potensi besar untuk mempengaruhi kinerja pegawai (Anthonia & Ugochukwu, 2020; Preena, 2021). Mencapai keseimbangan yang harmonis antara

WLB serta kualitas kehidupan kerja yang tinggi telah dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan efektivitas keseluruhan organisasi (Preena, 2021).

Persaingan bisnis yang semakin meningkat mengharuskan suatu perusahaan harus mengembangkan keunggulan yang menjadi nilai dimata konsumen agar dapat bersaing (Syah & Olivia, 2022). Untuk itu diperlukan sumber daya yang memiliki performa optimal. Sumber daya manusia yang memiliki performa yang tinggi akan berdampak pada keberlanjutan suatu perusahaan (Banu & Sundharavadivel, 2019). Praktik WLB dipandang sebagai strategi yang ramah pegawai dan diinginkan secara sosial namun tetap diperlukan strategi perusahaan yang kuat agar sumber daya manusia efektif untuk adaptasi (Mohanty & Jena, 2016).

Tujuan akhir dari pengelolaan sumber daya manusia bermuara pada kinerja kerja atau *Job Performance* (JP) yang baik diukur dengan perilaku dan sikap pegawai dalam kontribusinya kepada perusahaan (Kundi et al., 2021). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja akan berpengaruh pada JP (Egenius et al., 2020). Selain itu, seseorang yang menerapkan WLB, maka tingkat stres juga akan menurun, efektivitas kerja meningkat, dan JP meningkat, karena lebih fokus pada pekerjaannya (Haider et al., 2018). Kualitas pekerjaan pegawai juga dipengaruhi oleh rasa kepuasan pada diri pegawai di mana ketika tercapai, maka pegawai akan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi (Ogunola, 2022).

Pada akhirnya, fokus utama dalam konteks ini adalah JP. JP yang berkualitas dapat diukur melalui perilaku dan sikap para pegawai dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan (Kundi et al., 2021). Penelitian lain oleh Egenius et al. (2020) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja seseorang memiliki dampak yang signifikan pada kinerja kerja mereka.

Selain itu, pentingnya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga tidak boleh diabaikan. Ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan tersebut, tingkat stres mereka cenderung menurun, meningkatkan efektivitas dalam pekerjaan mereka, dan akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja kerja (Haider et al., 2018).

Kemajuan teknologi yang pesat juga membawa risiko tersendiri, terutama dalam hal digitalisasi. Perubahan radikal dalam infrastruktur dapat memunculkan risiko serangan dunia maya (*cyber attacks*) dan kebocoran data (Durst & Zieba, 2019). Oleh karena itu, kesadaran terhadap risiko teknologi, yang dikenal dengan *Knowledge Risk of Technology* (KRT), menjadi penting untuk dipertimbangkan dalam konteks hubungan antara WLB dan JP. KRT berperan sebagai faktor moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh WLB terhadap JP.

Hasil studi menyatakan bahwa WLB memiliki hubungan yang positif pada JP (Alex & Sundar, 2019; Anita et al., 2020; Borgia et al., 2022; Diamantis & Puhr, 2022; Frone, 2003; Haider et al., 2018; Iddagoda et al., 2021; Kashyap & Kaur, 2021; Previtali et al., 2022; Soomro et al., 2018; Subramaniam & Youndt, 2005; Sundari et al., 2022; Talukder et al., 2018; Thevanes & Mangaleswaran, 2018). Konflik di lingkup pribadi/keluarga menjadi minim dan meningkatkan JP (Kelley et al., 2014). Sebaliknya, Ngozi & Chinelo (2020) menemukan tidak adanya pengaruh WLB pada JP.

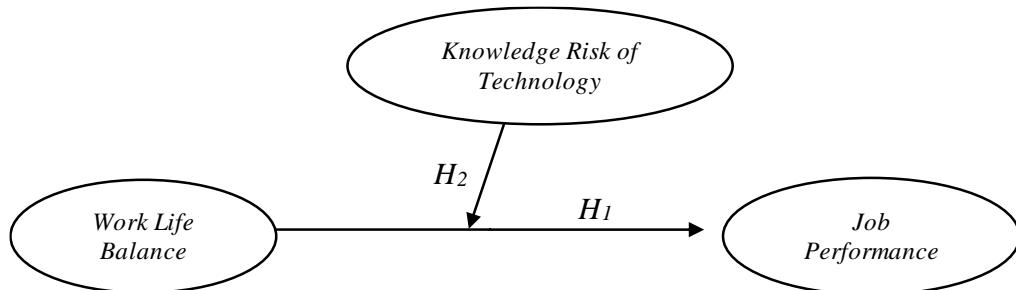
Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya menguji kembali hubungan WLB terhadap JP dengan mempertimbangkan peran moderasi KRT, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh WLB terhadap JP dengan KRT sebagai variabel moderasi.

Secara teoritis, WLB didefinisikan sebagai keseimbangan yang harus dijaga individu antara waktu untuk pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya, “*work-life balance refers to the balance that an individual need to maintain the time for the work and other aspects of life*” (Kerdpitak & Jermsittiparsert, 2020). Kehidupan kerja yang seimbang mendorong kesejahteraan, kepuasan, dan efektivitas kerja (Carlson et al., 2006; Ragu-Nathan et al., 2008; Sharkey & Caska, 2020). Ketidakseimbangan WLB dapat menimbulkan stres, menurunkan kesejahteraan, dan berdampak negatif pada JP (Greenhaus et al., 2003; Haider et al., 2018; Talukder et al., 2018).

Sementara itu, KRT merupakan bentuk risiko pengetahuan yang muncul akibat perkembangan teknologi, terutama digitalisasi, yang dapat mengancam efektivitas dan keamanan organisasi (Durst & Zieba, 2019; Zieba et al., 2020). Pegawai dengan kesadaran tinggi terhadap risiko teknologi cenderung lebih berhati-hati dan efisien dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan JP (Borgia et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Selain itu, *Knowledge Risk of Technology* turut memperkuat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Performance*.

## METODE PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan hubungan antara *Work Life Balance* (WLB) terhadap *Job Performance* (JP) dengan *Knowledge Risk of Technology* (KRT) sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris melalui pengolahan data statistik. Model penelitian yang digunakan menggambarkan pengaruh *Work Life Balance* (WLB) terhadap *Job Performance* (JP) dengan *Knowledge Risk of Technology* (KRT) sebagai variabel moderasi.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder didapat dari berbagai literatur dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank Sumsel Babel) yang bekerja pada berbagai divisi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria responden merupakan pegawai tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 79 orang.

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner yang terbagi menjadi dua bagian, yaitu kuesioner demografi dan kuesioner variabel penelitian. Kuesioner demografi mencakup informasi mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, jabatan, dan status kerja. Sementara itu, kuesioner variabel penelitian terdiri atas tiga konstruk utama, yaitu *Work Life Balance* yang diukur menggunakan delapan item pernyataan, *Job Performance* dengan tiga item, dan *Knowledge Risk of Technology* dengan delapan item pernyataan. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang diadaptasi dari penelitian Borgia et al. (2022).

Pengumpulan data dilakukan secara daring kepada responden yang memenuhi kriteria tersebut. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS 25 dan SmartPLS 4.0. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap indikator pengukuran valid dan reliabel, dilanjutkan dengan uji normalitas serta multikolinearitas untuk menguji asumsi klasik. Setelah itu, dilakukan analisis model struktural dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antarvariabel, termasuk pengaruh langsung dan pengaruh moderasi. Hasil pengujian hipotesis dievaluasi berdasarkan nilai *path coefficient* dan *t-value*, dengan kriteria signifikansi ditentukan pada nilai  $p < 0,05$  atau *t-value* lebih besar dari *t-table* sebesar 1,665.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian adalah pegawai yang sudah menjadi pegawai untuk semua divisi di Bank Sumsel Babel. Dari 79 responden, 60,3% adalah laki-laki dan 39,7% Perempuan. Rentang usia responden mayoritas berada di 26 — 30 sebesar 47,4%, diikuti usia lebih kecil dari 25 sebesar 23,1%, kemudian usia 31— 35 sebesar 12,8%, usia 36—40 sebesar 10,3%, dan usia lebih besar dari 40 sebesar 6,4%. Kemudian dilihat dari status pekerjaan, mayoritas *full time* sebesar 98,7% dan *part time* 1,3%.

Setelah mengetahui karakteristik responden, langkah selanjutnya adalah menguji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Uji Validitas dan Reliabilitas pada model dilakukan menggunakan SmartPLS 4. Dari Hasil tersebut, dilakukan eliminasi pada beberapa variabel yang dinilai tidak *valid* (gambar 2). Kemudian selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan *software* SmartPLS. Uji validitas dengan melihat nilai *loading factor*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat beberapa item yang dieliminasi, karena memiliki *loading factor* kurang dari 0,7. Selanjutnya hasil perhitungan *Composite Reliability* (CR) dan *Average Variance Extracted* (AVE) dapat memenuhi syarat secara keseluruhan (gambar 3). Menurut

Hair Jr, et al. (2021) nilai yang disyaratkan, yaitu CR lebih besar sama dengan 0,70 dan AVE lebih besar sama dengan 0,50. Kemudian dengan melihat *Cronbach alpha* hasilnya lebih besar 0,6, sehingga menunjukkan bahwa seluruhnya reliabel (gambar 2).

Ditemukan beberapa *item*  
pengukuran terindikasi tidak  
*valid*

Outer loadings - Matrix

	JP	KRT	WLB	KRT x WLB
JP1	0.913			
JP2	0.935			
JP3	0.927			
KRT1		0.761		
KRT2		0.704		
KRT3		0.807		
KRT4		0.592		
KRT5		0.624		
KRT6		0.765		
KRT7		0.727		
KRT8		0.680		
WLB1			0.765	
WLB2			0.720	
WLB3			0.540	
WLB4			0.749	
WLB5			0.777	
WLB6			0.823	
WLB7			0.784	
WLB8			0.830	
KRT x WLB				1.000

(a)

Setelah dilakukan seleksi, masih  
terdapat beberapa *item*  
pengukuran tidak *valid*

Outer loadings - Matrix

	JP	KRT	WLB	KRT x WLB
JP1	0.913			
JP2	0.934			
JP3	0.928			
KRT1		0.831		
KRT2		0.703		
KRT3		0.824		
KRT6		0.784		
KRT7		0.699		
WLB1			0.746	
WLB2			0.693	
WLB4			0.740	
WLB5			0.780	
WLB6			0.844	
WLB7			0.809	
WLB8			0.846	
KRT x WLB				1.000

(b)

Hasil akhir setelah dilakukan seleksi  
pada item yang tidak *valid*

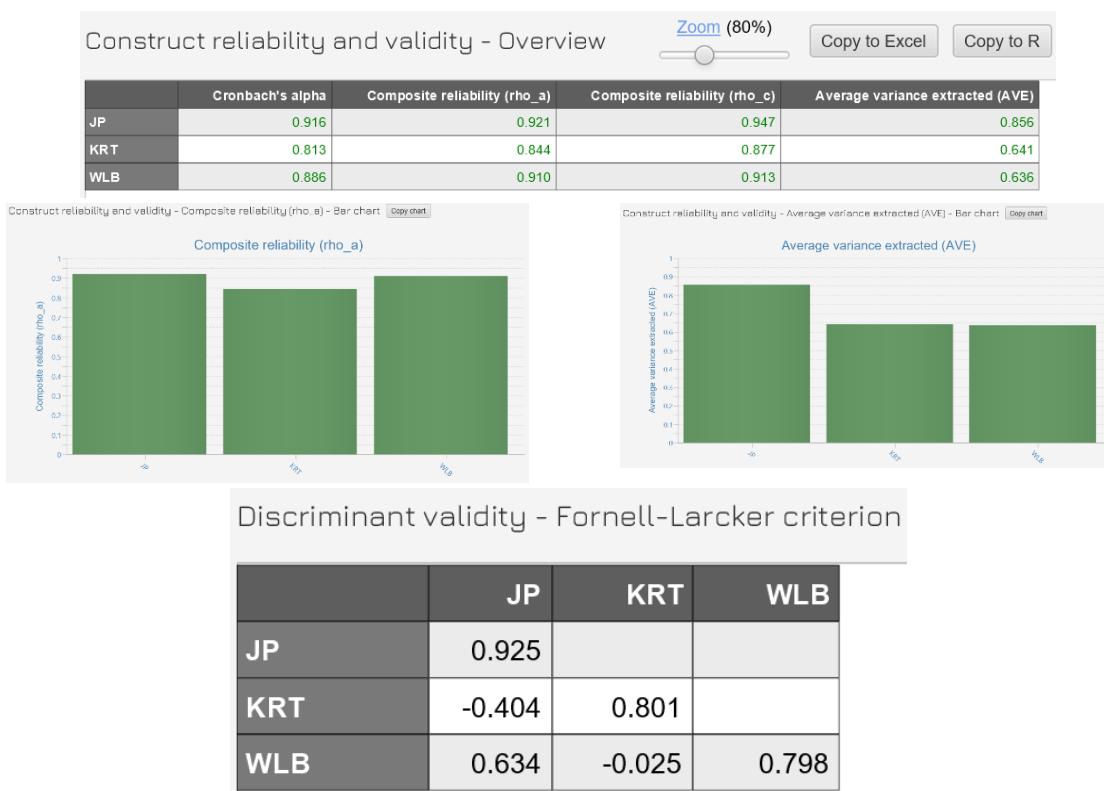
Outer loadings - Matrix

	JP	KRT	WLB	KRT x WLB
JP1	0.911			
JP2	0.934			
JP3	0.929			
KRT1		0.876		
KRT2		0.705		
KRT3		0.826		
KRT8		0.786		
WLB1			0.712	
WLB4			0.722	
WLB5			0.776	
WLB6			0.867	
WLB7			0.830	
WLB8			0.865	
KRT x WLB				1.000

(c)

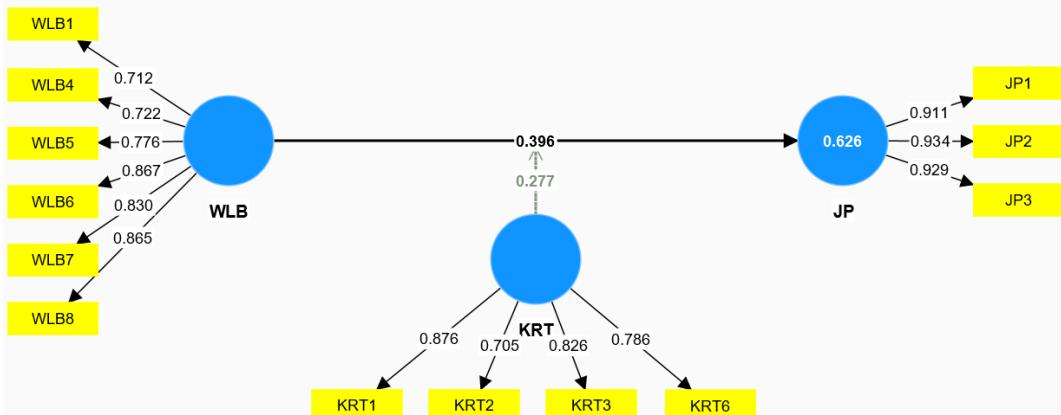
**Gambar 2. Hasil Uji Validitas**

Hasil pada gambar 2 menunjukkan bahwa beberapa item harus dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria validitas, sehingga hanya indikator-indikator dengan nilai *loading factor* di atas batas minimal yang digunakan dalam analisis berikutnya.



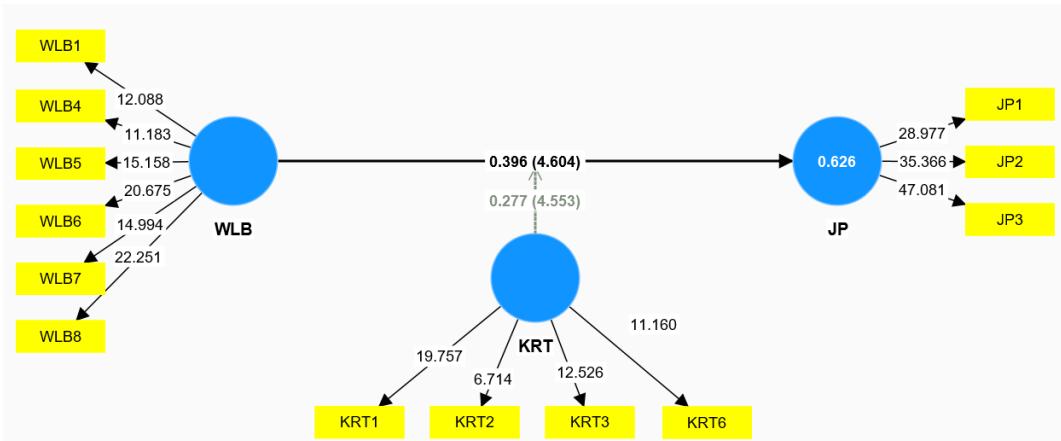
**Gambar 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Gambar 3 memperlihatkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6 serta nilai *Composite Reliability (CR)* dan *Average Variance Extracted (AVE)* yang melebihi batas minimum yang disyaratkan, menandakan bahwa seluruh konstruk telah reliabel dan konsisten secara internal.



Gambar 4. Loading Factor

Gambar 4 memperlihatkan bahwa indikator yang tersisa memiliki nilai *loading factor* di atas batas ambang 0,7, menunjukkan bahwa setiap item mampu menjelaskan konstruknya dengan baik dan memiliki kontribusi yang kuat terhadap model pengukuran. Sementara hasil uji *Structural Model* berupa *Path Coefficients* dapat dilihat pada Gambar 5. Berdasarkan *Path Diagram*, dapat disajikan pengujian hipotesis model penelitian pada gambar 1.



Gambar 5. Path Diagram (Path Coefficient Dan T-Values)

Berdasarkan Gambar 5, hubungan antara *Work Life Balance* (WLB) dan *Job Performance* (JP) menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik yang signifikan, begitu pula interaksi antara WLB dan *Knowledge Risk of Technology* (KRT) yang memperkuat hubungan terhadap JP, menandakan bahwa model struktural yang dibangun telah sesuai dengan hipotesis penelitian.

Tabel 1. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H1	WLB memiliki pengaruh positif terhadap JP	4,604	Data mendukung hipotesis
H2	Semakin tinggi pengetahuan pada KRT, maka pengaruh WLB pada JP semakin meningkat	4,553	Data mendukung hipotesis

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa 2 hipotesis memiliki nilai t-value (4,604 & 4,553) lebih besar dibandingkan t-tabel (1,665), sehingga data mendukung hipotesis penelitian yang dibangun. Artinya,

hasil menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif pada JP. Kemudian terbukti bahwa semakin tinggi pengetahuan pada KRT, maka pengaruh WLB pada JP semakin meningkat.

Lingkungan kerja yang berubah dengan cepat dalam era globalisasi telah memperlihatkan peningkatan perhatian pada kesejahteraan dan kinerja karyawan sebagai elemen penting bagi kesuksesan suatu organisasi (Anthonia & Ugochukwu, 2020). WLB telah terbukti berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, dengan penelitian sebelumnya menunjukkan kontribusinya pada kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan efektivitas keseluruhan organisasi. Pertumbuhan persaingan bisnis yang meningkat telah mendorong pentingnya strategi WLB sebagai pendekatan yang mendukung karyawan, namun implementasinya memerlukan dukungan yang kokoh dari strategi perusahaan untuk memastikan adaptasi yang efektif bagi sumber daya manusia.

Dalam konteks ini, fokus utama penelitian ini adalah JP, yang dianggap sebagai parameter penting dalam mengukur sejauh mana pegawai memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Kundi et al., 2021). Penelitian ini mengeksplorasi dan menguji secara empiris pengaruh WLB pada JP yang dimoderasi oleh KRT. Penelitian ini mencoba untuk mengeksplorasi bagaimana faktor KRT dapat memoderasi hubungan antara WLB dan JP.

Penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh positif antara keseimbangan antara WLB dan JP (Alex & Sundar, 2019; Anita et al., 2020; Borgia et al., 2022; Diamantis & Pühr, 2022; Frone, 2003; Haider et al., 2018; Iddagoda et al., 2021; Kashyap & Kaur, 2021; Previtali et al., 2022; Soomro et al., 2018; Subramaniam & Youndt, 2005; Sundari et al., 2022; Talukder et al., 2018; Thevanes & Mangaleswaran, 2018). Namun demikian perlu menyelidiki lebih lanjut hubungan tersebut yang dimoderasi oleh KRT dengan kasus di Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 2 (dua) hipotesis terbukti, antara lain: 1) WLB memiliki pengaruh positif terhadap JP dan 2) Pengaruh Positif WLB pada JP Saat KRT meningkat (moderasi positif). Hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi penelitian Borgia et al. (2022) bahwa WLB memiliki pengaruh positif signifikan pada JP. Pengaruh positif ini pun telah dibuktikan Anita et al. (2020) dengan menggunakan data survei dari karyawan sektor perbankan, hasilnya menunjukkan bahwa WLB berpengaruh signifikan pada kinerja, yang dimediasi oleh komitmen afektif.

Terbuktinya hubungan tersebut, karena dampak yang ditimbulkan dari WLB, antara lain individu terkait dapat merasakan penurunan tingkat stres, dan peningkatan kesejahteraan fisik dan mental (Kashyap & Kaur, 2021). WLB juga telah terbukti memengaruhi kualitas pekerjaan pegawai, dengan kepuasan pekerjaan yang tinggi mendorong loyalitas dan komitmen yang kuat pada organisasi (Ogunola, 2022). WLB juga dapat meningkatkan kualitas kerja melalui pengurangan konflik pekerjaan-keluarga, sehingga JP juga dapat meningkat (Kelley et al., 2014).

Dengan adanya penelitian ini, perusahaan dan organisasi dapat lebih memahami betapa pentingnya mendukung karyawan mereka dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Haider et al. (2018), memberikan peringatan bahwa jika organisasi ingin memperoleh manfaat kinerja dari kebijakan WLB, harus dimulai dari para pemimpinnya menginvestasikan waktu dan energi dalam membangun budaya dukungan selain itu diperlukan juga dari rekan kerja. Sejalan dengan Previtali et al. (2022) bahwa penciptaan lingkungan kerja menjadi krusial jika ingin melaksanakan kebijakan tertentu, terutama dalam rangka membangun loyalitas karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian menemukan bahwa KRT terbukti dapat memperkuat dampak positif dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pada kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan temuan Borgia et al. (2022) pegawai yang memiliki KRT yang tinggi, maka akan memiliki tingkat kehati-hatian dan kewaspadaan di dalam pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan JP di dalam organisasi. Dengan pengenalan yang tepat pada risiko-risiko terkait teknologi, individu dan organisasi dapat mengambil langkah-langkah pencegahan yang diperlukan untuk mengurangi potensi dampak negatif yang dapat muncul. Melalui pendekatan ini, lingkungan kerja yang mendukung dan adaptif dapat diciptakan, mendorong produktivitas yang lebih tinggi serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Produktivitas tersebut yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan (Alyoubi et al., 2018).

Memahami risiko-risiko yang terkait dengan penggunaan teknologi juga mendorong individu dan organisasi untuk menggunakan teknologi dengan bijaksana, mengurangi gangguan pekerjaan di luar jam kerja, dan mengutamakan waktu untuk istirahat dan kegiatan di luar pekerjaan. Durst et al. (2016) mengatakan pentingnya risiko terkait diintegrasikan ke dalam manajemen risiko perusahaan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan demikian, dengan adopsi yang bijaksana pada teknologi, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien, mengurangi waktu yang dihabiskan di tempat kerja, dan meningkatkan waktu yang dapat mereka alokasikan untuk kegiatan pribadi. Hal ini pada gilirannya dapat berdampak positif pada

kualitas hidup karyawan secara keseluruhan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka dalam lingkungan kerja.

Namun bisa terjadi sebaliknya bahwa teknologi dapat memberikan berbagai kemudahan, penggunaannya yang berlebihan atau tidak terkendali juga dapat memperburuk masalah ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Gangguan yang berlebihan dari perangkat teknologi, seperti email atau pesan instan di luar jam kerja, dapat mengganggu waktu istirahat dan waktu bersama keluarga, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kualitas hidup secara keseluruhan (Derks et al., 2016).

Dengan demikian, temuan-temuan tersebut di atas dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang pentingnya keseimbangan hidup kerja, terutama dalam era yang didorong oleh kemajuan teknologi dan risiko yang terkait. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman lebih lanjut pentingnya pengelolaan WLB dan KRT dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Borgia et al., 2022).

Lebih lanjut, melihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, penelitian yang lebih mendalam tentang bagaimana perusahaan dapat secara efektif mengintegrasikan kebijakan WLB dan manajemen risiko teknologi menjadi penting (Alyoubi et al., 2018). Dengan pemahaman yang lebih baik tentang cara mengelola kedua aspek ini secara bersamaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien dan produktif, tetapi juga peduli pada kesejahteraan karyawan mereka.

Namun demikian, dalam praktiknya, mewujudkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah tugas yang mudah. Perubahan dalam lingkungan kerja dan kebutuhan pasar yang terus berubah memunculkan tantangan yang kompleks bagi organisasi dan karyawan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana organisasi dapat menemukan keseimbangan yang tepat antara memenuhi target bisnis mereka dan mendukung kebutuhan individu. Sementara implementasi kebijakan WLB dapat terhambat oleh ketidaktepatan atau kurangnya dukungan dari pihak manajemen (Kossek & Lautsch, 2012).

Pada akhirnya, strategi WLB tidak hanya menjadi sebuah isu karyawan semata, tetapi juga telah menjadi bagian integral dari strategi bisnis yang efektif dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia. Di satu sisi, kebijakan WLB menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas secara keseluruhan (De Menezes & Kelliher, 2011). Di sisi lain, implementasi yang tepat dari konsep ini dapat menjadi faktor penentu dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berkelanjutan, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek ini dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen yang mengintegrasikan teknologi dengan bijaksana (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Edukasi dan pelatihan mengenai penggunaan teknologi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan juga perlu diberikan kepada karyawan dan manajemen. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa teknologi digunakan sebagai alat yang mendukung, bukan sebagai beban tambahan yang mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengambil pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja (Greenhaus & Powell, 2006). Hal ini tidak hanya melibatkan implementasi kebijakan yang mendukung, tetapi juga melibatkan perubahan budaya dan sikap di tingkat organisasi. Dengan adopsi pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, di mana karyawan merasa didukung dan dihargai, sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik mereka bagi kesuksesan jangka panjang organisasi. Dalam konteks global yang terus berubah, penekanan pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan menjadi semakin penting dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi di masa depan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara WLB dan JP dengan KRT sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara WLB dengan JP, dengan pengetahuan tentang risiko teknologi yang memperkuat hubungan ini. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama ketika para karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang risiko teknologi di lingkungan kerja.

Pentingnya WLB dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan telah didukung oleh literatur sebelumnya. Dalam konteks modern yang didorong oleh teknologi, penggunaan pengetahuan tentang risiko teknologi sebagai faktor moderasi memberikan kontribusi penting dalam

memperkuat hubungan ini. Dengan demikian, perusahaan harus mempertimbangkan tidak hanya upaya untuk memfasilitasi WLB yang baik, tetapi juga investasi dalam pengetahuan tentang risiko teknologi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung dan aman.

Dengan demikian, dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, strategi yang menggabungkan pemahaman yang baik tentang WLB dan manajemen risiko teknologi yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, para pengambil keputusan dalam organisasi perlu mempertimbangkan untuk mendorong beberapa hal untuk semakin memperkuat dampak positif WLB pada JP, antara lain mendorong kemampuan pegawai bekerja secara produktif sebagaimana ketika berada di kantor melalui pelatihan-pelatihan, sehingga mendorong kepercayaan pegawai ketika bekerja di rumah atau dari luar kantor. Selain itu perusahaan juga perlu mendorong pegawai untuk peduli pada kualitas teknologi yang dipakai bukan teknologi yang usang salah satunya melalui bantuan pinjaman barang khusus untuk keperluan bekerja di rumah atau di luar kantor.

Penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan yang dapat menjadi peluang pengembangan di masa mendatang. Pertama, meskipun metode kuantitatif memberikan data yang kuat untuk analisis statistik, pendekatan ini belum mampu menggali konteks yang lebih mendalam terkait pengalaman dan dinamika individu di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode kualitatif agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *Work Life Balance* dan *Job Performance*.

Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan di Indonesia, sehingga hasilnya mungkin belum dapat digeneralisasikan untuk berbagai industri atau konteks organisasi lainnya. Studi selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan objek penelitian di berbagai sektor atau wilayah berbeda agar hasilnya lebih representatif.

Ketiga, meskipun jumlah responden telah mencukupi untuk analisis statistik, variasi pengalaman dan persepsi antar responden mungkin belum sepenuhnya tercakup. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan mempertimbangkan variabel tambahan seperti *employee engagement* atau *organizational support* untuk memperkaya model penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, A., & Sundar, V. (2019). Association Level Of Quality Of Work-Life And Work-Life Balancein The Transport Sector. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11).
- Alyoubi, B., Hoque, M. R., Alharbi, I., Alyoubi, A., & Almazmomi, N. (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia. *The International Technology Management Review*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.2991/itmr.7.1.2>
- Anita, R., Abdillah, M. R., Wu, W., Sapthiarsyah, M. F., & Sari, R. N. (2020). Married female employees' work-life balance and job performance: The role of affective commitment. *Pertanika J. Soc. Sci. Humanit*, 28, 1787–1806.
- Anthonia, O., & Ugochukwu, C. (2020). Effect of Work Life Balance and Employee Productivity in Nigerian Organizations. *International Journal of Advanced Research*, 9(2), 67–93.
- Banu, A. S., & Sundharavadi, G. (2019). A Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 9(2), 53–58. <https://doi.org/10.24247/ijhrmrpr20196>
- Borgia, M. S., Di Virgilio, F., La Torre, M., & Khan, M. A. (2022). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance Moderated by Knowledge Risks: Are Bank Employees Ready? *Sustainability (Switzerland)*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/su14095416>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–

- family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045–1068.
- Diamantis, D., & Puhr, R. (2022). Macro-and micro-level connections between work–life balance, quality of life and circular economic thinking as drivers of sustainability. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 14(3), 312–315.
- Durst, S., Bruns, G., & Henschel, T. (2016). The Management of Knowledge Risks: What do We Really Know? *International Journal of Knowledge and Systems Science*, 7(3), 19–29. <https://doi.org/10.4018/ijkss.2016070102>
- Durst, S., & Zieba, M. (2019). Mapping knowledge risks: towards a better understanding of knowledge management. *Knowledge Management Research and Practice*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/14778238.2018.1538603>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Iddagoda, A., Hysa, E., Bulińska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green work-life balance and greenwashing the construct of work-life balance: Myth and reality. *Energies*, 14(15), 4556.
- Kashyap, E., & Kaur, S. (2021). Importance of Work Life Balance: A Review. *Ilkogretim Elementary Education*, 20(5), 5068–5072. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.567>
- Kelley, H. H., LeBaron-Black, A., Hill, E. J., & Meter, D. (2014). Perceived Family and Partner Support and the Work-Family Interface: A Meta-analytic Review. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 75–81.
- Kerdpitak, C., & Jermsittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (Vish). (2005). Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215–232. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004>
- Mohanty, A., & Jena, L. K. (2016). Work-Life Balance Challenges for Indian Employees: Socio-Cultural Implications and Strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(01), 15–21. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.41002>

- Ngozi, O. A., & Chinelo, U. (2020). Effect of work life balance and employee productivity in Nigerian Organizations. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 9(2), 67–93.
- Ogunola, A. A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(1), 74–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>
- Preema, G. R. (2021). *Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An empirical study on a Shipping Company in Sri Lanka*. 48–73.
- Previtali, F., Picco, E., Gragnano, A., & Miglioretti, M. (2022). The Relationship between Work, Health and Job Performance for a Sustainable Working Life: A Case Study on Older Manual Employees in an Italian Steel Factory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192114586>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Sharkey, J., & Caska, B. (2020). Work-Life Balance versus Work-Life Merge: a Comparative and Thematic Analysis of Workplace Well-Being. *DBS Business Review*, 3. <https://doi.org/10.22375/dbr.v3i0.59>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 48, Issue 3).
- Sundari, M. N. D., Wayan Gede Supartha, I., Made Artha Wibawa, I., & Surya, I. B. K. (2022). Does work-life balance and organizational justice affect female nurses' performance in a pandemic era? *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 288–298. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.24](https://doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.24)
- Syah, T. Y. R., & Olivia, D. (2022). Enhancing Patronage Intention on Online Fashion Industry in Indonesia: The Role of Value Co-Creation, Brand Image, and E-Service Quality. *Cogent Business and Management*, 9(1), 1–33. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2065790>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Thevanes, N., & Mangaleswaran, T. (2018). Relationship between work-life balance and job performance of employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11–16.
- Zieba, M., Durst, S., Manajemen, G., Teknologi, U., Bisnis, P., Administrasi, D., Teknologi, U., & Teknologi, U. (2020). *Risiko Kritis baru di Blok: Risiko Cyber sebagai Contoh Risiko Pengetahuan Teknis dalam Organisasi*. 1269–1276.