JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

Pengaruh *Work-life balance*, Kesehatan Mental, Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Area Medan Johor

Rika Irawati[1]*, Sari Wulandari[2], Suhaila Husna Samosir[3], Adrial Falahi[4]
[1,2,3,4] Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Indonesia
* E-mail: rikairawati@umnaw.ac.id

Information Article

History Article
Submission: 20-10-2026
Revision: 31-10-2026
Published: 17-11-2026

DOI Article:
10.62421/jibema. v4i2.933

A B S T R A K

Karyawan ritel membutuhkan kondisi kerja yang menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mendukung kesehatan mental, serta memberi ruang fleksibilitas yang memadai agar kinerja tetap optimal. Kualitas kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Area Medan Johor terlihat dari kemampuan melayani pelanggan, menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga ketepatan waktu, bekerja efektif dan mandiri, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Medan Area Medan Johor. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 60 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: *Work-life balance*, Kesehatan Mental, Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

Retail employees need working conditions that maintain a balance between job demands and personal life, support mental health, and provide sufficient flexibility to ensure optimal performance. The quality of employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk's Medan Area Medan Johor Branch is evident in their ability to serve customers, complete tasks according to targets, maintain punctuality, work effectively and independently, and demonstrate commitment to the company's goals. This study aims to examine the influence of work-life balance, mental health, and work flexibility on employee performance at the Medan Johor Branch of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. The study employs an associative quantitative approach with a saturated sample of 60 employees. Data were collected via a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 29. The results indicate that work-life balance, mental health, and work flexibility each have a positive and significant effect on employee performance. Collectively, all three variables have a significant effect.

Acknowledgment

Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

Key word: *Work-life balance, Mental Health, Work Flexibility, Employee Performance*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Perubahan dinamika dunia kerja setelah pandemi COVID-19 mendorong organisasi untuk memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis yang menentukan kualitas layanan, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi, bukan semata-mata faktor produksi (Abidin et al., 2024). Dalam industri ritel, tekanan operasional yang tinggi, ritme kerja berbasis *shift*, target penjualan, interaksi langsung dengan pelanggan, serta tuntutan pelayanan yang cepat membuat pengelolaan sumber daya manusia menjadi isu yang sangat penting. Karyawan ritel membutuhkan kondisi kerja yang menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mendukung kesehatan mental, serta memberi ruang fleksibilitas yang memadai agar kinerja tetap optimal.

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atau Alfamart merupakan perusahaan ritel modern yang sangat bergantung pada peran karyawan gerai. Pada Cabang Medan Area Medan Johor, karyawan *Sales and Job Assistance* (SJA) berinteraksi langsung dengan pelanggan dan menjadi ujung tombak layanan. Kualitas kinerja mereka terlihat dari kemampuan melayani pelanggan, menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga ketepatan waktu, bekerja efektif dan mandiri, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target kuantitatif, tetapi juga dengan kualitas layanan dan stabilitas psikologis karyawan dalam bekerja sehari-hari.

Hasil prasurvei menunjukkan adanya permasalahan pada keempat variabel penelitian. Pada *work-life balance*, 80% responden tidak setuju bahwa mereka puas dengan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi, 77% tidak setuju bahwa mereka dapat terlibat aktif dalam keduanya tanpa mengorbankan salah satunya, dan 57% tidak setuju bahwa mereka jarang mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Pada kesehatan mental, 73% tidak setuju bahwa mereka dapat tidur cukup dan tidak cemas berlebihan terkait pekerjaan, 77% tidak setuju bahwa mereka tidak mudah sedih, putus asa, atau kehilangan minat bekerja, dan 70% tidak setuju bahwa mereka tenang dan bahagia selama bekerja. Pada fleksibilitas kerja, 77% tidak setuju bahwa mereka dapat bekerja secara efektif di lokasi kerja yang disediakan, 70% tidak setuju bahwa mereka dapat memanfaatkan waktu istirahat tanpa mengganggu pekerjaan, dan 73% tidak setuju bahwa mereka mengendalikan jadwal kerja sesuai kebutuhan pekerjaan. Pada kinerja karyawan, 67% tidak setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai volume target perusahaan, 73% tidak setuju bahwa mereka menyelesaikan tugas tepat waktu, dan 70% tidak setuju bahwa mereka dapat bekerja mandiri tanpa selalu bergantung pada arahan

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

atasan.

Secara teoritis, penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Human Capital Theory* dan *Job Demand-Resources Theory*. *Human Capital Theory* menempatkan karyawan sebagai aset yang menghasilkan nilai bagi organisasi ketika kemampuan, kesejahteraan, dan produktivitasnya dikembangkan. *Job Demand-Resources Theory* menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. *Work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja dapat dipahami sebagai sumber daya yang membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja ritel yang tinggi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan kinerja karyawan Dwitanti et al.,(2023); Roopavathi & Kishore, (2021), keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja Azizah & Athoillah, (2025); Belekhova & Ivanovskaya, (2022); Hadi et al., (2024); Marecki, (2023), sedangkan konflik peran ganda dan beban kerja dapat meningkatkan stres (Idris & Suhaeb, 2025). Kesehatan mental yang baik juga berkaitan dengan kinerja karyawan Chen et al., (2022); Kumar et al., (2024), dan fleksibilitas kerja berkaitan dengan keterlibatan serta loyalitas kerja Simanjuntak et al., (2024); (Yusuf, 2024). Namun, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada karyawan ritel di area operasional lokal masih perlu diperkuat. Konteks ritel penting karena memiliki karakteristik kerja yang berbeda dari sektor kantor, pendidikan, atau perbankan, yaitu jam kerja terjadwal, interaksi pelanggan langsung, pembagian *shift*, dan tuntutan operasional gerai yang tidak selalu memberi keleluasaan tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Area Medan Johor, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih seimbang, manusiawi, dan tetap sejalan dengan kebutuhan operasional ritel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif karena bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner dan model regresi linier berganda (Sugiyono, 2019). Objek penelitian adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Area Medan Johor, Sumatera Utara. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *Sales and Job Assistance* (SJA) yang bekerja pada 15 toko di Area Medan Johor, berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh responden

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

memiliki karakteristik pekerjaan yang relevan (Sugiyono, 2019). Penelitian berlangsung pada November 2025 sampai Mei 2026, mencakup penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan akhir. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data pendukung diperoleh melalui wawancara tidak terstruktur dan dokumentasi, seperti profil perusahaan dan data karyawan.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Kurang Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju (Sugiyono, 2022). Variabel penelitian terdiri dari satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, dan tiga variabel independen, yaitu *work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja. Definisi operasional dan indikator variabel diringkas pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas kerja 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja *Sumber: Rambulangi et al. (2024)*	Likert
2	*Work-life balance* (X_1)	Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, ketika individu mampu mengelola konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan dengan baik (Soleha & Alifia, 2025).	1. Keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi 2. Keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi 3. Kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi 4. Minimnya konflik peran *Sumber: Sabilla & Wartini (2025)*	Likert
3	Kesehatan Mental (X_2)	Kondisi kesejahteraan psikologis ketika individu mampu menyadari potensinya, mengatasi tekanan hidup normal, bekerja secara produktif, dan memberikan kontribusi kepada lingkungannya (Jarakulovich, 2025).	1. Gejala somatik 2. Kecemasan dan insomnia 3. Disfungsi sosial 4. Depresi 5. Kesejahteraan emosional 6. Kesejahteraan psikologis 7. Kesejahteraan sosial *Sumber: Sperling et al. (2023); Burns et al. (2022)*	Likert
4	Fleksibilitas Kerja (X_3)	Pengaturan kerja yang memberi kebebasan kepada karyawan untuk mengatur kapan, di mana, dan bagaimana mereka bekerja agar dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi (Ray & Pana-Cryan, 2021).	1. Fleksibilitas waktu 2. Fleksibilitas lokasi 3. Fleksibilitas istirahat 4. Kontrol atas jadwal kerja 5. Kemudahan mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi *Sumber: Kossek et al. (2023)*	Likert

Sumber: Diolah dari definisi operasional penelitian, 2026

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 30 karyawan *crew* PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

Cabang Medan Maimun dan Medan Kota. Validitas diuji dengan korelasi *Product Moment Pearson*; item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha*; instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data penelitian utama dianalisis menggunakan SPSS versi 29.

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden. Analisis kuantitatif dilakukan melalui uji asumsi klasik dan regresi linier berganda (Ghozali, 2021). Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji multikolinearitas dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas melalui pola *scatterplot* residual. Model regresi linier berganda dirumuskan pada persamaan (1):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

dengan Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah *work-life balance*, X_2 adalah kesehatan mental, X_3 adalah fleksibilitas kerja, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Hipotesis diuji melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan model menjelaskan variasi kinerja karyawan, pada taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis

H1: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H2: Kesehatan mental berpe¬ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H3: Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H4: Work-life balance, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 responden karyawan *Sales and Job Assistance* PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Area Medan Johor. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 2. Responden didominasi perempuan (38 orang; 63,3%), berusia kurang dari 25 tahun (26 orang; 43,3%), dan belum menikah (37 orang; 61,7%). Sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK (40 orang; 66,7%), telah bekerja selama 1–3 tahun (30 orang; 50,0%), dan bekerja 8 jam per hari (37 orang; 61,7%), sedangkan 19 orang (31,6%) bekerja lebih dari 8 jam per hari. Komposisi ini mencerminkan karakteristik karyawan ritel operasional, yaitu usia relatif muda, pendidikan menengah, dan masa kerja awal hingga menengah dengan ritme *shift* serta target pelayanan yang menuntut adaptasi cepat.

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	22	36,7
		Perempuan	38	63,3
		Total	60	100,0
2	Usia	< 25 tahun	26	43,3
		25–30 tahun	23	38,3
		31–35 tahun	8	13,4
		> 35 tahun	3	5,0
		Total	60	100,0
3	Status Pernikahan	Belum menikah	37	61,7
		Menikah	21	35,0
		Lainnya	2	3,3
		Total	60	100,0
4	Tingkat Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	40	66,7
		Diploma	7	11,7
		Sarjana (S1)	13	21,6
		Pascasarjana (S2/S3)	0	0,0
		Total	60	100,0
5	Lama Bekerja	< 1 tahun	13	21,7
		1–3 tahun	30	50,0
		4–6 tahun	12	20,0
		> 6 tahun	5	8,3
		Total	60	100,0
6	Jam Kerja per Hari	< 8 jam	4	6,7
		8 jam	37	61,7
		> 8 jam	19	31,6
		Total	60	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil Uji Instrumen

Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena nilai *corrected item-total correlation* (0,784–0,936) lebih besar daripada r tabel 0,3610, sehingga kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan baik.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Status
Work-life balance (X_1)	X1.1	0,835	0,3610	Valid
	X1.2	0,856	0,3610	Valid
	X1.3	0,857	0,3610	Valid
	X1.4	0,784	0,3610	Valid

Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Status
Kesehatan Mental (X_2)	X2.1	0,867	0,3610	Valid
	X2.2	0,893	0,3610	Valid
	X2.3	0,827	0,3610	Valid
	X2.4	0,886	0,3610	Valid
	X2.5	0,839	0,3610	Valid
	X2.6	0,881	0,3610	Valid
	X2.7	0,790	0,3610	Valid
Fleksibilitas Kerja (X_3)	X3.1	0,936	0,3610	Valid
	X3.2	0,845	0,3610	Valid
	X3.3	0,877	0,3610	Valid
	X3.4	0,881	0,3610	Valid
	X3.5	0,902	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,886	0,3610	Valid
	Y.2	0,807	0,3610	Valid
	Y.3	0,809	0,3610	Valid
	Y.4	0,792	0,3610	Valid
	Y.5	0,838	0,3610	Valid
	Y.6	0,871	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 (0,851–0,939), yang berarti konsistensi internal kuesioner tinggi dan dapat dipercaya. Dengan demikian, instrumen valid dan reliabel untuk mengumpulkan data *work-life balance*, kesehatan mental, fleksibilitas kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha Hitung	Status
Work-life balance (X_1)	4	0,851	Reliabel
Kesehatan Mental (X_2)	7	0,939	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X_3)	5	0,932	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,911	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria data residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Tabel 5 menunjukkan nilai *Test Statistic* sebesar 0,067 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 (> 0,05). Hasil ini diperkuat oleh nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,722 dengan interval kepercayaan 99% antara 0,710 dan 0,734, sehingga residual berdistribusi normal.

Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

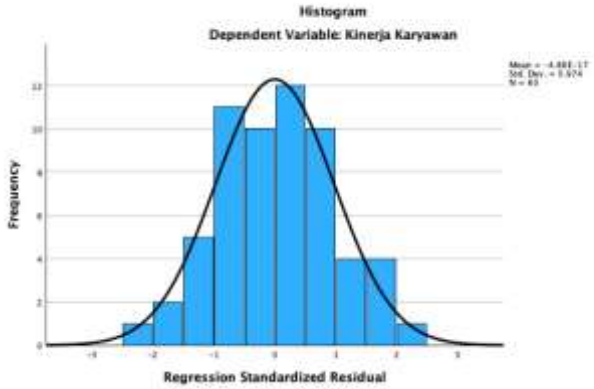
JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Nilai
N	60
Mean	0,0000000
Std. Deviation	1,93374067
Absolute (Most Extreme Differences)	0,067
Positive	0,067
Negative	–0,038
Test Statistic	0,067
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,722
99% CI Lower Bound	0,710
99% CI Upper Bound	0,734

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Gambar 2 memperlihatkan bahwa histogram residual membentuk kurva menyerupai lonceng dan mengikuti garis normalitas, dengan nilai mean mendekati 0 (–4,86E-17), standar deviasi 0,974, dan jumlah data 60 responden. Pada Gambar 3, titik-titik pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Kedua gambar mendukung hasil uji Kolmogorov-Smirnov sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



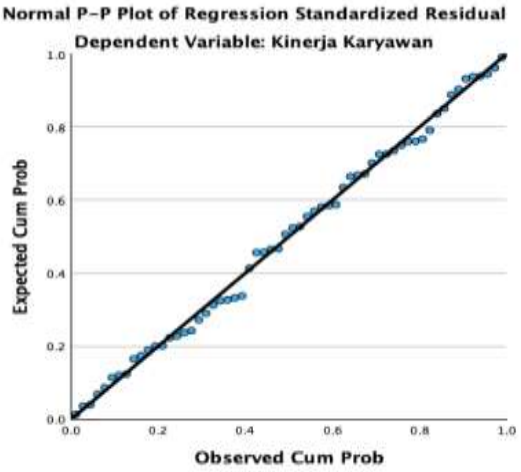
Gambar 2. Hasil uji normalitas histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896



Gambar 3. Hasil uji normalitas P-P plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen. Gejala multikolinearitas tidak ada apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki *Tolerance* antara 0,853 dan 0,994 serta VIF antara 1,006 dan 1,172, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan ketiga variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	*Work-life balance*	0,853	1,172	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Kesehatan Mental	0,855	1,170	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Fleksibilitas Kerja	0,994	1,006	Tidak terjadi multikolinearitas

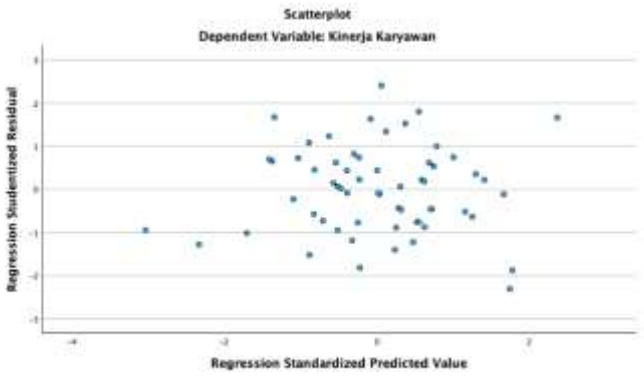
Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah varians residual berbeda antarpengamatan. Jika varians tetap disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Gambar 4 memperlihatkan titik-titik residual menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti menyempit, melebar, atau bergelombang. Dengan demikian, varians residual relatif konstan dan model tidak mengalami heteroskedastisitas. Terpenuhinya ketiga asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan.

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896



Gambar 4. Scatterplot uji heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 29 disajikan pada Tabel 7. Berdasarkan tabel tersebut, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,080	1,468	–	3,461	0,001
Work-life balance	0,513	0,087	0,528	5,899	< 0,001
Kesehatan Mental	0,204	0,054	0,341	3,813	< 0,001
Fleksibilitas Kerja	0,176	0,060	0,241	2,912	0,005

Sumber: Hasil Penelitian, 2026. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

$$Y = 5{,}080 + 0{,}513X_1 + 0{,}204X_2 + 0{,}176X_3 + e \quad (2)$$

Nilai konstanta sebesar 5,080 menunjukkan bahwa apabila *work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja bernilai 0, kinerja karyawan bernilai 5,080. Koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,513 berarti setiap peningkatan satu satuan *work-life balance* meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,513, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan interpretasi yang sama, koefisien kesehatan mental sebesar 0,204 dan fleksibilitas kerja sebesar 0,176 menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara individual. Derajat kebebasan dihitung dengan rumus df = $n – k – 1 = 60 – 3 – 1 = 56$, sehingga pada taraf signifikansi 0,05 (dua sisi) diperoleh t tabel sekitar 2,003. Variabel independen berpengaruh signifikan apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasilnya disajikan pada Tabel 8.

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Work-life balance (X_1)	5,899	2,003	< 0,001	Berpengaruh signifikan
Kesehatan Mental (X_2)	3,813	2,003	< 0,001	Berpengaruh signifikan
Fleksibilitas Kerja (X_3)	2,912	2,003	0,005	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Seluruh variabel memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan signifikansi di bawah 0,05, sehingga secara parsial *work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan adalah *work-life balance* karena memiliki t hitung dan koefisien regresi terbesar.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Tabel 9 menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,147 dengan signifikansi < 0,001. Dengan df1 = 3 dan df2 = 56 pada taraf signifikansi 0,05, nilai F tabel sekitar 2,77. Karena F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, *work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan) – ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	356,312	3	118,771	30,147	< 0,001
Residual	220,622	56	3,940		
Total	576,933	59			

Sumber: Hasil Penelitian, 2026. Variabel dependen: Kinerja Karyawan; Prediktor: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Kesehatan Mental, *Work-life balance*

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk regresi linier berganda, Adjusted R Square lebih disarankan karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen. Hasilnya disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,786	0,618	0,597	1,985

Sumber: Hasil Penelitian, 2026. Prediktor: (Constant), Fleksibilitas Kerja, Kesehatan Mental, *Work-life balance*; Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Nilai R sebesar 0,786 menunjukkan hubungan yang kuat antara ketiga variabel independen dan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,618 berarti *work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksi-

Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

bilitas kerja menjelaskan 61,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 38,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dan pelatihan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,597 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan model menjelaskan kinerja karyawan adalah 59,7%. Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji	Keputusan
H_1	*Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	t = 5,899; sig. < 0,001	Diterima
H_2	Kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	t = 3,813; sig. < 0,001	Diterima
H_3	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	t = 2,912; sig. = 0,005	Diterima
H_4	*Work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	F = 30,147; sig. < 0,001	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 5,899 > t tabel = 2,003; sig. < 0,001), sehingga H_1 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,513 merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel, sehingga *work-life balance* menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih siap secara fisik dan psikologis, sehingga lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, tidakseimbangan dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan penurunan konsentrasi kerja.

Pada pekerjaan ritel yang menuntut kedisiplinan waktu, pelayanan langsung, dan pencapaian target, keseimbangan ini membantu karyawan menjaga kualitas pelayanan dan komitmen terhadap tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan Priyanto dan Ramadhan (2025) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan loyalitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, serta Wardani et al. (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengaturan jadwal, beban kerja, dan dukungan kerja agar keseimbangan kehidupan kerja karyawan terjaga.

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 3,813 > t tabel = 2,003; sig. < 0,001), sehingga H_2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,204 menunjukkan bahwa semakin baik kondisi mental karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan dengan kondisi mental yang stabil cenderung lebih mampu mengendalikan emosi, beradaptasi dengan tuntutan kerja, menjaga hubungan sosial, dan menyelesaikan pekerjaan dengan fokus, sedangkan kondisi mental yang kurang baik dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas kerja.

Dalam lingkungan kerja ritel yang penuh target dan tuntutan pelayanan, karyawan yang merasa tenang, dihargai, dan mampu menghadapi tekanan akan lebih siap menjalankan tugas harian. Temuan ini sejalan dengan Saba (2024) yang menyimpulkan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Wardani et al. (2025) pada karyawan Gen Z. Prahadiva et al. (2025) juga menjelaskan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat menurunkan kesehatan mental pekerja. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental melalui komunikasi yang baik, dukungan atasan, dan suasana kerja yang kondusif.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 2,912 > t tabel = 2,003; sig. = 0,005), sehingga H_3 diterima. Meskipun koefisien regresinya (0,176) lebih kecil dibandingkan *work-life balance* dan kesehatan mental, fleksibilitas kerja tetap memberikan kontribusi positif. Dalam penelitian ini, fleksibilitas tidak berarti karyawan bebas menentukan jam kerja sepenuhnya, tetapi adanya ruang penyesuaian waktu, jadwal, dan pelaksanaan tugas sehingga karyawan lebih mudah mengatur energi, waktu istirahat, dan kesiapan kerja yang mendukung ketepatan waktu, efektivitas, dan pencapaian target.

Pada perusahaan ritel seperti PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, fleksibilitas perlu disesuaikan dengan kebutuhan operasional gerai yang memiliki jadwal, *shift*, dan standar pelayanan ketat. Namun, fleksibilitas dapat ditingkatkan melalui pengaturan *shift* yang adil, penyesuaian jadwal dalam kondisi tertentu, dan pengelolaan waktu istirahat yang lebih tertib. Hasil ini sejalan dengan Sumual et al. (2025) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kebahagiaan sebagai variabel intervening, serta Samtharam dan Baskaran (2023) yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan komitmen organisasi.

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

Hasil uji F (30,147 > 2,77; sig. < 0,001) menunjukkan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_4 diterima. Nilai R Square sebesar 0,618 menunjukkan bahwa ketiganya menjelaskan 61,8% variasi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tidak dapat dilihat dari satu faktor saja: *work-life balance* menjaga keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesehatan mental menjaga kestabilan menghadapi tekanan kerja, dan fleksibilitas kerja membantu menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan operasional dan kondisi pribadi.

Temuan ini sejalan dengan Wardani et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kesehatan mental secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Eshun dan Segbenya (2024) yang menjelaskan bahwa pengaturan kerja dapat meningkatkan kinerja melalui *work-life balance*, serta Samtharam dan Baskaran (2023) yang menemukan pengaruh positif fleksibilitas kerja dan integrasi kehidupan kerja terhadap produktivitas dan komitmen organisasi. Kebijakan SDM yang menyentuh ketiga aspek tersebut sekaligus dapat menjadi strategi penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan komitmen karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance*, kesehatan mental, dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Medan Area Medan Johor, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, *work-life balance* (t = 5,899; sig. < 0,001), kesehatan mental (t = 3,813; sig. < 0,001), dan fleksibilitas kerja (t = 2,912; sig. = 0,005) masing-masing berpengaruh signifikan, dengan *work-life balance* sebagai variabel yang paling dominan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan (F = 30,147; sig. < 0,001) dan menjelaskan 61,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 38,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dan pelatihan.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan memperkuat *work-life balance* melalui pengaturan jadwal dan beban kerja yang lebih seimbang, mendukung kesehatan mental karyawan melalui komunikasi yang baik, dukungan atasan, dan suasana kerja yang kondusif, serta meningkatkan fleksibilitas kerja yang tetap sejalan dengan kebutuhan operasional gerai, misalnya melalui pengaturan *shift* yang adil, ruang penyesuaian jadwal dalam kondisi tertentu, dan pengelolaan waktu istirahat yang lebih tertib. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, serta memperluas cakupan responden ke cabang atau wilayah lain karena penelitian ini hanya melibatkan 60 karyawan pada satu area cabang.

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, D., Rizal, I., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pendekatan holistik dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, *1*(3), 924–939.

Azizah, M. Z., & Athoillah, A. (2025). Keseimbangan kehidupan kerja: Dalam perspektif produktivitas kerja modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, *1*, 294–328.

Belekhova, G. V., & Ivanovskaya, A. L. (2022). Satisfaction with the *work-life balance*: Working women's view (regional aspect). *Ekonomicheskie i Sotsialnye Peremeny*, *15*(1), 209–222.

Burns, R. A., Crisp, D., Chng, J., & Murray, K. (2022). Community members prioritise indicators of both mental health and wellbeing to define flourishing and quality of life: Towards the total psychological health framework. *Applied Research in Quality of Life*, *17*(6), 3475–3502.

Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1006580.

Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of *work-life balance* on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, *4*(2), 569–586.

Eshun, E. N. K., & Segbenya, M. (2024). Modelling the mediating role of *work-life balance* on the relationship between work arrangement and employee performance in higher education. *SAGE Open*, *14*(3), 21582440241263447.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, N., Ramadhan, F., Safirussalim, Imari, S., Mukhra, U. H., Amala, K., & Andi, M. (2024). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan: Tinjauan literatur. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, *3*(2), 473–491.

Idris, M. M. R., & Suhaeb, S. (2025). Dilema multitasking dan kinerja: Mengungkap pengaruh konflik peran ganda, stres, dan beban kerja karyawan wanita melalui lensa lingkungan kerja. *BJRM (Bongaya Journal for Research in Management)*, *8*(2), 53–64.

Kossek, E. E., Perrigino, M. B., & Lautsch, B. A. (2023). Work-life flexibility policies from a boundary control and implementation perspective: A review and research framework. *Journal of Management*, *49*(6), 2062–2108.

Kumar, M., Saini, A., & Jeet, K. (2024). Sustaining mental health amidst high-pressure job scenarios: A narrative review. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, *11*(8), 3319.

Marecki, L. (2023). Impact of *work-life balance* on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, *50*, 165–178.

Prahadiva, L., Yunaida, L. F., Pratiwi, G. B., Aisy, R. H., & Salsabila, Z. (2025). Work life balance dan kesehatan mental: Studi komunikasi krisis pekerja Generasi Z. *Journal of Social, Culture, and Language*, *3*(2), 60–71.

Priyanto, R., & Ramadhan, Y. (2025). Pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi dan loyalitas

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi
Volume 4, No. 2, October 2026, p. 4881-4896

karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). *Jurnal Lentera Bisnis*, *14*(2), 1522–1563.

Rambulangi, V., Tampi, J. R., & Tulusan, F. M. (2024). Analysis of employee performance at the Bahu Subdistrict Office: Study on aspects of quality, quantity, timeliness, effectiveness and work independence. *Journal La Bisecoman*, *5*(1), 32–41.

Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(6), 3254.

Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). The impact of work life balance on employee performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, *12*(10), 31–37.

Saba, Z. I. Z. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, *2*(02), 38–45.

Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). *Work-life balance* dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, *1*, 556–581.

Samtharam, S. R., & Baskaran, S. (2023). Work-life integration and workplace flexibility on life satisfaction, work productivity, and organization commitment: Contextual study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *13*(2), 1276–1289.

Simanjuntak, Y. S. M. B., Lumbanraja, P., & Matondang, A. R. (2024). The influence of work flexibility, self-efficacy, and job satisfaction on employees work engagement PT. XXX. *Jurnal Ekonomi*, *13*(02), 1381–1390.

Sperling, E. L., Hulett, J. M., Sherwin, L. B., Thompson, S., & Bettencourt, B. A. (2023). Prevalence, characteristics and measurement of somatic symptoms related to mental health in medical students: A scoping review. *Annals of Medicine*, *55*(2), 2242781.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sumual, I. V., Nelwan, O. S., & Mac Donald, B. W. (2025). Pengaruh manajemen talenta dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kebahagiaan sebagai variabel intervening di PT. PLN (Persero) Cabang Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, *13*(01), 260–273.

Wardani, A. N. K., Yuwono, S., & Juliono, J. (2025). Dampak *work-life balance* dan kesehatan mental karyawan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, *16*(01), 48–58.

Yusuf, M. (2024). *Generasi milenial: Fleksibilitas, kepuasan dan loyalitas kerja*. CV. Azka Pustaka.

 Copyright ©2026, JIBEMA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License