

Volume 10 Nomor 3 Desember 2025
E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI JURKAMI

JURKAMI

VOLUME 10
NOMOR 3

SINTANG
DESEMBER
2025

DOI
10.31932

E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528

ANALISIS KINERJA PEKERJA KONSTRUKSI: PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR PADA SALAH SATU PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI KABUPATEN GRESIK

Reta Amalia✉, Dewi Khrisna Sawitri²

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia¹²

✉ Corresponding Author Email: dewikhrisna.mnj@upnjatim.ac.id
Author Email: 21012010186@student.upnjatim.ac.id

Abstract:

Article History:
Received: August 2025
Revision: November 2025
Accepted: November 2025
Published: December 2025

Keywords:
Counterproductive
Work Behavior,
Employee
Performance, Work-
Life Balance

Employee performance is an important benchmark for a company to achieve success. A company must pay attention to aspects related to employee performance such as maintaining employee work-life balance and paying attention to employee work behavior. The study aims to determine the direct effect of Work-Life Balance on Employee Performance and the indirect effect of Work-Life Balance on Employee Performance with Counterproductive Work Behavior as a mediating variable. This type of research is quantitative research. The study population was 150 workers and the research sample was 60 workers. The sample determination was carried out using probability sampling techniques and the number of samples was determined based on the Slovin formula. The data analysis technique used the SEM-PLS method. The results of the study concluded that Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance and Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance with the mediating role of Counterproductive Work Behavior.

Abstrak:

Sejarah Artikel:
Diterima: Agustus 2025
Direvisi: November 2025
Disetujui: November 2025
Diterbitkan: Desember 2025

Kata kunci:
Counterproductive
Work Behavior,
Kinerja Karyawan,
Work-Life Balance

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur penting bagi sebuah perusahaan guna mencapai suatu keberhasilan. Sebuah perusahaan harus memperhatikan aspek terkait kinerja karyawan seperti menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan memperhatikan perilaku kerja karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung yaitu Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh secara tidak langsung yaitu Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Counterproductive Work Behavior sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 150 pekerja dan sampel penelitian berjumlah 60 pekerja. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling dan jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus dari slovin. Teknik analisis data menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian memberi kesimpulan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan peran mediasi Counterproductive Work Behavior.



How to Cite: Reta Amalia dan Dewi Khrisna Sawitri. 2025. ANALISIS KINERJA PEKERJA KONSTRUKSI: PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR PADA SALAH SATU PERUSAHAAN



PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, terdapat persaingan pada bisnis yang semakin ketat. Salah satu bisnis yang mempunyai persaingan ketat tersebut adalah industri konstruksi yang menjadi sektor penting pembangunan negara dan berdampak pada peningkatan kesejahteraan serta pertumbuhan perekonomian Indonesia (Rifamiya, 2025). Konstruksi dapat mencakup proyek seperti gedung, perumahan, jalan, jembatan, bandara, dan fasilitas umum atau publik lainnya. Dalam menjalankan berbagai proyek, perusahaan konstruksi membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menyukseskannya dan membutuhkan banyak pekerja dengan berbagai keterampilan dan spesialisasi. SDM bagi suatu perusahaan bukan hanya sekedar faktor produksi, tetapi juga penggerak utama yang dapat menentukan keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan agar mencapai tujuan yang telah direncanakan. Terpenuhinya tujuan pada perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dapat terwujud apabila keseluruhan karyawan mempunyai hasil kinerja yang baik (Fitriana, 2022) sehingga perusahaan memiliki peran penting untuk memperhatikan kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan, maka dapat memelihara keberlangsungan perusahaan ditengah persaingan bisnis yang ketat dan banyaknya kompetitor di bidang yang sama.

Dalam menjaga keberlangsungan bisnis dan mewujudkan tujuan, perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan contohnya seperti

menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan memperhatikan perilaku kerja karyawan guna mendukung produktivitas dan pertumbuhan perusahaan yang baik. Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020) kinerja karyawan adalah adanya hasil kualitas serta kuantitas terhadap suatu pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan perusahaan sesuai dengan komitmen dan tanggung jawab serta sesuai dengan bagaimana standar yang ditetapkan pada perusahaan. Kinerja pada karyawan dapat terbentuk dari adanya kemauan serta keinginan seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya sesuai tanggung jawab (Amavisca & Sukarno, 2023). Menurut Citraningtyas, et al, (2025), peningkatan pada kinerja bukan hanya sekedar menjadi tanggung jawab karyawan atau individu, akan tetapi dipandang sebagai bagian dari pengelolaan suatu organisasi secara menyeluruh. Berbagai faktor dapat mempengaruhi hasil pada kinerja karyawan yaitu seperti semangat atau motivasi, harapan, dan lingkungan perusahaan (Setyawan & Triyanti, 2020). Indikator dalam kinerja karyawan meliputi kualitas akan hasil, kuantitas akan hasil, ketepatan mengerjakan tugas, absensi di tempat kerja, dan kerja sama (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Peran penting perusahaan dalam meningkatkan kinerja pekerja konstruksi dimulai dari adanya perencanaan terhadap tenaga kerja yang telah matang. Dengan perencanaan terhadap tenaga kerja yang telah matang tersebut maka perusahaan dapat memastikan kompetensi yang dimiliki calon tenaga kerja sesuai dengan



kebutuhan proyek yang ada agar ketika nantinya bekerja, pekerja konstruksi memiliki keahlian yang relevan dengan bidang yang akan dikerjakan dan sesuai standar penilaian yang ditetapkan pada perusahaan. Kinerja karyawan yang memenuhi standar penilaian perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, kinerja yang kurang memenuhi standar penilaian yang telah

ditetapkan perusahaan akan memberikan dampak terhadap produktivitas seperti yang terjadi pada pekerja konstruksi pada salah satu perusahaan konstruksi di Kabupaten Gresik yang memiliki rata-rata penilaian kinerja belum baik dan belum sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Berikut penilaian kinerja pekerja konstruksi:



Gambar 1
Penilaian Kinerja Pekerja Konstruksi Tahun 2024
Sumber: Perusahaan (2025)

Berdasarkan penilaian kinerja tersebut, penilaian kinerja pekerja konstruksi dapat dirincikan yaitu inovasi kerja (2,564), berpikir kritis (2,256), berpikir konseptual (2,384), sikap kerja (2,615), komitmen visi dan misi perusahaan (2,641), inisiatif (2,641), semangat berprestasi (2,923), kerja sama tim (2,717), mengembangkan rekan kerja (2,333), kualitas layanan (2,615), mengembangkan jaringan strategis (2,717), pencarian

informasi (2,076), keputusan dan penyelesaian masalah (2,282), perencanaan dan pengorganisasian (2,128), kualitas kerja (2,205), dan mengelola konflik (2,025). Berdasarkan penilaian tersebut, menunjukkan rata-rata kinerja pekerja konstruksi masih belum memenuhi standar penilaian perusahaan yang mana kinerja harus mencapai nilai atau angka 5 yaitu memiliki arti pekerja telah mampu membina organisasi. Kriteria penilaian

kinerja yang telah dilakukan tersebut belum terdapat satu kriteria yang telah mencapai nilai atau angka 3. Hal tersebut menunjukkan kinerja pekerja konstruksi masih memerlukan perhatian, peningkatan, dan evaluasi kembali oleh perusahaan. Kinerja yang baik penting untuk dapat memudahkan mengetahui seberapa jauh akan kemampuan suatu karyawan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah diberi oleh perusahaan (Waluyo & Swasti, 2024).

Selain kinerja karyawan, *Work-Life Balance* yang kurang baik juga terjadi pada pekerja konstruksi. Menurut Lukmiati (2020), *Work-Life Balance* merupakan pengukuran sejauh mana terkait keterlibatan serta kepuasan yang dirasakan pada sebuah individu ketika memainkan

peran antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pada pekerjaan sehingga pada kedua aspek tersebut tidak menimbulkan konflik. *Work-Life Balance* yang seimbang memberi manfaat dapat meningkatkan produktivitas individu, kinerja individu atau perusahaan, dan kesejahteraan keluarga (Hendra & Artha, 2023). Menurut Puspitasari & Darwin (2021), indikator *Work-Life Balance* meliputi *time management* (keseimbangan waktu), *engagement balance* (keseimbangan keterlibatan), *meeting expectations balance* (keseimbangan memenuhi harapan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). *Work-Life Balance* pekerja yang kurang baik ditunjukkan dengan adanya lembur pekerja di bawah ini:

Tabel 1: Jumlah Lembur Pekerja Konstruksi

Bulan (2024)	Total Hari Kerja Aktif	Total Pekerja Lembur
Juli	13	76
Agustus	24	891
September	25	1.101
Oktober	27	1.797
November	5	76
Desember	25	1.326

Sumber: Perusahaan (2025)

Berdasarkan tabel 1 di atas, jumlah lembur yang dilakukan pekerja konstruksi di setiap bulannya sangatlah banyak dan lembur terbanyak berada pada bulan Oktober yaitu mencapai total 1.797 pekerja lembur. Jam kerja lembur pekerja konstruksi dimulai dari pukul 16.30-21.00 WIB atau 4,5 jam per hari. Lembur yang sering terjadi menyebabkan pekerja sulit menyeimbangkan kehidupan bekerja dan pribadinya. Pekerja konstruksi yang didominasi oleh pekerja laki-laki dan tidak

menutup kemungkinan kebiasaan lembur yang terlalu sering dapat mengganggu keberlangsungan keseimbangan hidup seperti kurangnya waktu yang cukup dengan keluarga, melakukan aktivitas sosial, atau bahkan hanya sekedar menjalankan hobi yang disukai. Ketidakmampuan menjalankan *Work-Life Balance* yang seimbang dapat dikaitkan dengan adanya *Counterproductive Work Behavior* atau perilaku kerja



kontraproduktif yang dilakukan pekerja selama bekerja.

Menurut Yudhistira & Sawitri (2025), *Counterproductive Work Behavior* adalah bentuk perilaku menyimpang dalam organisasi seperti pencurian, perusakan properti perusahaan, kekerasan, sabotase, pelecehan, dan kejahatan terhadap orang lain serta tindakan yang menjauh dari konteks tugas ketika bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior* adalah provokasi, frustrasi,

dan pernah terpapar pelaku kekerasan. Menurut Yulianti & Sari (2021), indikator *Counterproductive Work Behavior* meliputi *production deviation* (penyimpangan produksi), *property deviance* (penyimpangan properti), *political deviance* (penyimpangan politik), dan *personal aggression* (personal agresi). *Counterproductive Work Behavior* yang dilakukan pekerja ditunjukkan dengan adanya tingkat ketidakhadiran pekerja yang cukup banyak seperti berikut ini:

Tabel 2: Jumlah Kehadiran Pekerja Konstruksi

Bulan (2024)	Hadir	Tidak Hadir
Juli	129	65
Agustus	160	34
September	166	28
Oktober	147	47
November	135	59
Desember	141	53
Total	878 pekerja	286 pekerja

Sumber: Perusahaan (2025)

Berdasarkan tabel diatas mengenai data kehadiran pekerja, menunjukkan setiap bulannya terdapat banyak pekerja konstruksi yang tidak hadir selama bekerja. Ketidakhadiran pekerja konstruksi tersebut selama bekerja juga menjadi salah satu perilaku pekerja yang tidak produktif. Data kehadiran tersebut tidak hanya mencerminkan frekuensi kehadiran pekerja ketika bekerja dan perilaku kerja kontraproduktif saja, tetapi juga perlu dianalisis kembali oleh perusahaan agar tidak memengaruhi kinerja serta produktivitas pekerjaan pekerja ketika bekerja. Hasil wawancara yang telah dilakukan pada perusahaan didapatkan informasi bahwasanya ketidakhadiran para

pekerja konstruksi selama bekerja tersebut memiliki beberapa faktor seperti karena cuti, tugas dan tanggung jawab individu yang hampir selesai, tidak nyaman di tempat kerja sehingga tidak bekerja, dan karena individu sendiri yang memang secara sengaja tidak masuk ketika bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah disepakati bersama perusahaan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa data yang telah didapatkan mengenai berbagai permasalahan yang ada terhadap kinerja pekerja yang belum mencapai standar yang ditetapkan perusahaan, jumlah lembur yang sangat banyak sehingga mengganggu keseimbangan hidup, dan perilaku kerja



kontraproduktif seperti ketidakhadiran yang dilakukan pekerja konstruksi selama bekerja sehingga produktivitas menurun maka dengan berbagai hal tersebut dijadikan alasan untuk melatarbelakangi penelitian ini. Penelitian mengenai variabel *Work-Life Balance* terhadap variabel Kinerja Karyawan pernah dilakukan oleh Kurnia & Widigdo (2021) dengan hasil penelitian yaitu berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki pekerja, maka semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penelitian tentang *Work-Life Balance* terhadap *Counterproductive Work Behavior* pernah dilakukan oleh Wulandari & Tiarapuspa (2023) dengan hasil penelitian yaitu berpengaruh negatif dan signifikan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, dijadikan alasan juga untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan pada *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, dan *Counterproductive Work Behavior*. Manfaat dari penelitian yaitu dapat memberikan pengetahuan serta wawasan tentang pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan secara langsung dan melalui *Counterproductive Work Behavior*, menjadi bahan atau sumber pembelajaran terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan menjadi acuan peneliti selanjutnya di bidang yang sama atau yang relevan dengan penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik untuk mengumpulkan data pada penelitian yaitu menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Data primer

merupakan pengambilan sumber data yang secara langsung memberi data kepada seorang peneliti seperti kuesioner penelitian. (Pasaribu, et. al, 2022). Data primer dalam penelitian yaitu data wawancara (kinerja dan lembur pekerja), dan kuesioner penelitian. Data sekunder merupakan pengambilan sumber data yang secara tidak langsung memberi data kepada seorang peneliti seperti data dalam dokumen (Pasaribu, et.al, 2022). Data sekunder dalam penelitian yaitu data dari buku, jurnal, skripsi, data penilaian kinerja, dan data lembur pekerja konstruksi. Teknik untuk pengumpulan data yaitu menggunakan studi pustaka, wawancara kepada perusahaan, dan kuesioner penelitian yang disebarakan.

Teknik untuk analisis pada data yaitu menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan penggunaan alat analisis yaitu PLS (*Partial Least Square*). Metode SEM adalah metode dalam bidang statistik yang digunakan untuk menganalisis bagaimana hubungan antara variabel dengan bentuk model struktural yang kompleks. PLS merupakan teknik analisis multivariat yang memiliki tujuan guna menguji bagaimana hubungan antara variabel independen serta variabel dependen melalui model struktural dan pengukuran. Pengukuran variabel dalam penelitian digunakan teknik skala likert. Skala likert merupakan penggunaan skala untuk pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok guna mengetahui fenomena sosial (Pasaribu, et al, 2022). Fenomena sosial yang dimaksud adalah variabel penelitian yang telah ditetapkan peneliti. Penggunaan teknik skala likert dengan menggunakan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur akan diuraikan menjadi indikator. Pada



setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki 5 pilihan untuk menjawab yang dapat dipilih oleh responden yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5) seperti tabel diatas (Sugiyono, 2021).

Populasi dalam penelitian adalah pekerja konstruksi dengan jumlah 150 pekerja. Teknik penentuan sampel

menggunakan teknik *probability sampling* yaitu sebuah teknik yang dapat memberi kesempatan secara sama terhadap setiap unsur ataupun anggota dalam populasi agar dapat dipilih untuk menjadi sampel suatu penelitian. Penentuan terkait berapa jumlah sampel dalam penelitian maka digunakan cara dengan rumus slovin berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)} \quad (1)$$

Keterangan:

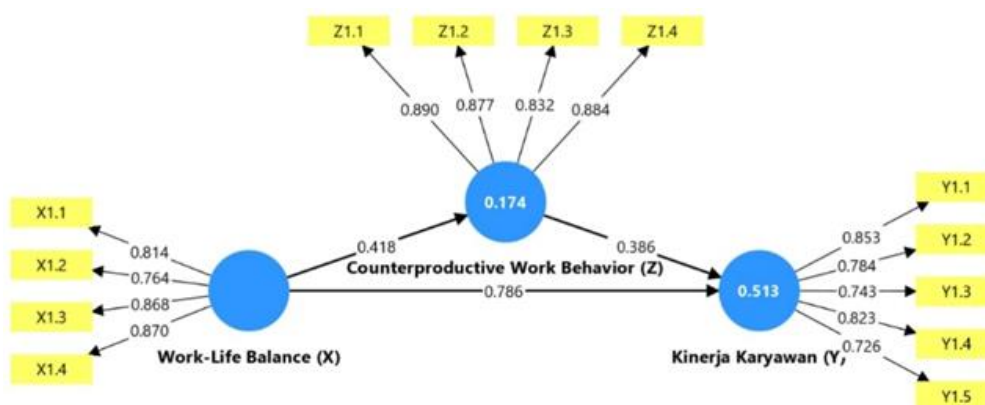
- n = ukuran sampel
- N = populasi
- e = *margin of error* (10% atau 0,1)

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1^2)} = \frac{150}{1 + 150 \times 0,01} = \frac{150}{1 + 1,5} = \frac{150}{2,5} = 60$$

Jadi sampel dalam penelitian adalah pekerja konstruksi dengan jumlah 60 pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil *outer* model, hasil *inner* model, dan hasil *path coefficients* (uji hipotesis) pada SEM-PLS. Berikut hasil *outer* model:



Gambar 2

Outer Model (Factor Loading, Path Coefficients, R-Square)

Sumber: Olah Data PLS (2025)

Berdasarkan gambar *outer* model, terlihat nilai dari *factor loading* pada tiap

indikator variabel, besaran nilai *path coefficient* atau koefisien jalur yang berada

pada tengah garis panah antara variabel *Work-Life Balance* dan variabel Kinerja Karyawan, serta besaran nilai dari *R Square* yang berada pada tengah lingkaran variabel *Counterproductive Work Behavior* dan variabel Kinerja Karyawan. Nilai *factor loading* variabel *Work-Life Balance* (X) yang paling kuat adalah X1.4 dengan

besaran nilai *factor loading* yaitu 0,870. Nilai *factor loading* variabel *Counterproductive Work Behavior* (Z) yang paling kuat adalah Z1.1 dengan besaran nilai *factor loading* yaitu 0,890. Nilai *factor loading* variabel Kinerja Karyawan (Y) yang paling kuat adalah Y1.1 dengan besaran nilai *factor loading* yaitu 0,853.

Tabel 3: Inner Model (R-Square)

Indikator	R-Square
<i>Counterproductive Work Behavior</i> (Z)	0,174
Kinerja Karyawan (Y)	0,513

Sumber: Olah Data PLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, besaran nilai pada R^2 yang didapatkan yaitu sebesar 0,513. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwasanya model mampu menjelaskan suatu fenomena pada variabel Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel *Work-Life Balance* dengan adanya *Counterproductive Work Behavior* yaitu

dengan varian sebesar 51,3% kemudian sisanya yaitu sebesar 48,7% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian. Selanjutnya terdapat hasil pengujian hipotesis yang dapat dilihat dari hasil *Path Coefficients* guna melihat hasil hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak seperti berikut:

Tabel 4: Path Coefficients

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P Values
<i>Work-Life Balance</i> (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,786	0,803	0,065	12,110	0,000
<i>Work-Life Balance</i> (X) -> <i>Counterproductive Work Behavior</i> (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,161	0,174	0,064	2,533	0,011

Sumber: Olah Data PLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil bahwa hipotesis 1 yaitu berpengaruh positif dan signifikan **dapat diterima** dengan besaran nilai *Path Coefficients* sebesar 0,786 dan *T-Statistic* sebesar 12,110 > 1,96 atau *P-Values* 0,000 < 0,05 dengan hasil **signifikan** (positif). Hipotesis 2 yaitu berpengaruh positif dan signifikan juga **dapat diterima** dengan besaran nilai *Path Coefficients* sebesar 0,161 dan *T-Statistic* sebesar 2,533 > 1,96

atau *P-Values* 0,011 < 0,05 dengan hasil **signifikan** (positif). Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan atau disebut pengaruh secara langsung memiliki hasil pengaruh yang lebih besar dengan nilai absolut pada *original sample* sebesar 0,786 dibanding pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui peran mediasi *Counterproductive Work Behavior*



atau pengaruh tidak langsung dengan nilai absolut pada *original sample* sebesar 0,161.

Pengaruh pada *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang lebih besar dibanding adanya peran mediasi *Counterproductive Work Behavior* menandakan bahwa *Work-Life Balance* memiliki peran utama yang sangat kuat untuk menentukan hasil kinerja pekerja. Sebaliknya, pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan peran mediasi *Counterproductive Work Behavior* memiliki kontribusi lebih lemah meskipun memiliki hasil signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja konstruksi dapat lebih difokuskan pada peningkatan *Work-Life Balance*. Selain itu, pengurangan terhadap *Counterproductive Work Behavior* yang dilakukan ketika bekerja juga penting meskipun dampak yang dihasilkan terhadap kinerja pekerja tidak sebesar pengaruhnya secara langsung yaitu *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

Adanya permasalahan mengenai jumlah lembur pekerja yang banyak, dapat mengurangi waktu pekerja dalam kehidupan pribadi sehingga hal tersebut akan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pekerja ketika bekerja. Selain itu, dampak dari adanya lembur yang banyak dapat menyebabkan kelelahan sehingga menurunkan fokus pekerja dan produktivitas yang dihasilkan pekerja ketika bekerja. Menurut Lenggogeni (2023), kinerja atau produktivitas pekerja dapat menurun dikarenakan jam lembur yang tinggi sehingga dapat menyebabkan keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja seseorang terganggu. Berdasarkan hipotesis yang diterima, maka dapat diartikan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* maka dapat semakin meningkatkan kinerja

karyawan. Oleh karena itu, *Work-Life Balance* yang baik sangat penting untuk dapat menjaga motivasi serta kesehatan mental yang dimiliki karyawan. Apabila karyawan mampu untuk mengelola waktu dengan seimbang antara pekerjaan serta kehidupan pribadinya, maka pekerja cenderung dapat merasa lebih puas dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas ketika bekerja.

Berdasarkan respon kuesioner yang telah disebar, pekerja telah melakukan berbagai upaya untuk dapat mendukung *Work-Life Balance* yang lebih baik agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih meningkat. Upaya yang dilakukan pekerja seperti menjaga fokus ketika bekerja, menyusun hal-hal yang harus dikerjakan ketika bekerja, atau membuat rencana kerja yang terperinci. Berbagai upaya yang telah dilakukan oleh pekerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan pekerja sehingga pekerjaan pada proyek akan selalu berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan dan dapat membantu adanya *Work-Life Balance* pekerja yang lebih baik. Menurut Kurnia & Widigdo (2021), apabila seorang pekerja merasakan adanya *Work-Life Balance* yang baik, maka mereka dapat menyeimbangkan bagaimana peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Permasalahan lembur yang sangat banyak diatas juga disebutkan bahwa hal tersebut dapat mengakibatkan kurangnya waktu yang dimiliki pekerja dalam kehidupan pribadi sehingga menandakan *Work-Life Balance* yang kurang baik. Adanya *Work-Life Balance* yang kurang baik pada pekerja dapat menjadi salah satu penyebab terciptanya *Counterproductive Work Behavior* atau perilaku kerja



kontraproduktif yang dilakukan pekerja selama bekerja. Permasalahan *Counterproductive Work Behavior* yang paling banyak dilakukan pekerja konstruksi selama bekerja adalah kurang baiknya tingkat kehadiran ketika bekerja. Menurut Nugraha, et al, (2025), tingkat kehadiran pekerja yang masih kurang baik dapat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja yang dihasilkan karena kurangnya kepatuhan pekerja dalam pekerjaan.

Berdasarkan respon kuesioner yang telah disebar, pekerja telah melakukan berbagai upaya untuk dapat menekan atau mengurangi perilaku kerja kontraproduktif mereka seperti menjaga kesehatan, menjaga jam istirahat, atau membuat jadwal kerja yang baik. Berbagai upaya yang telah dilakukan pekerja diketahui bahwa hipotesis dapat diterima. Hal tersebut dapat menandakan bahwa ketika pekerja konstruksi dapat menekan atau mengurangi adanya *Counterproductive Work Behavior* yang dilakukan selama bekerja, maka dapat berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* pekerja yang semakin baik sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Peningkatan kinerja yang dihasilkan pekerja dikarenakan pekerja akan memiliki kecenderungan untuk berperilaku positif serta minim untuk melakukan berbagai hal yang dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan.

PENUTUP

Work-Life Balance memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pekerja konstruksi. Hal tersebut dapat diartikan yaitu semakin baik adanya *Work-Life Balance* yang dirasakan oleh pekerja konstruksi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan dengan didukung oleh

respon kuesioner yang telah diisi oleh pekerja konstruksi terkait adanya upaya dalam peningkatan *Work-Life Balance* seperti penyelesaian target pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu, hasil pengujian pada hipotesis untuk menguji variabel *Work-Life Balance* terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui peran mediasi *Counterproductive Work Behavior* juga memiliki kesimpulan yaitu *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pekerja konstruksi melalui peran mediasi *Counterproductive Work Behavior*. Keterbatasan dalam melakukan penelitian ini adalah penyelesaian pengisian kuesioner yang diisi oleh responden sesuai jumlah yang ditentukan memakan waktu yang cukup lama, sampel penelitian hanya terbatas pada pekerja konstruksi pada proyek tertentu sehingga hasil mungkin kurang dapat digeneralisasikan pada seluruh perusahaan konstruksi yang ada di Indonesia, dan penelitian belum mempertimbangkan perbedaan jenis jabatan pekerjaan (supervisor, mandor, *quality control*, HSE, dan lainnya) dalam pekerja konstruksi yang memungkinkan persepsi tentang *Work-Life Balance*, *Counterproductive Work Behavior*, dan Kinerja Karyawan dapat berbeda. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas topik penelitian yaitu penambahan variabel bebas seperti stres kerja atau lingkungan kerja, penggunaan sampel penelitian yang lebih besar dan banyak, serta perluasan objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja



- Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 9-14.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211.
- Citraningtyas, I., Yunikewaty, Y., & Husnatarina, F. (2025). Strategi SDM sebagai Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, 10(2),
<https://doi.org/10.31932/jpe.v10i2.4383>
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(2), 112–115.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330.
- Lenggogeni. (2023). Dampa Lembur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Jurnal Menara*, 114-116.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Nugraha, D., Prasetyo, D., & Ridho, I. (2025). Pengaruh Kehadiran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Sidoarjo. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 153-167.
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis. UUP Academic* Manajemen Perusahaan YKPN.
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334-344.
<https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i1.299>
- Rifamiya, R. (2025). Pengaruh Sektor Konstruksi Terhadap Pembangunan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Pembangunan Ekonomi*, 10(3), 201-210.
- Setyawan, A., & Triyanti, A. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Counterproductive Behavior Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening pada BPR. *Jurnal Studi Bisnis dan Tinjauan Manajemen*, 4(1), 7-11.
<https://doi.org/10.22437/jbsmr.v4i1.1675>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (3rd ed.)*. Alfabeta.
- Waluyo, G. R. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia Kebonrojo Surabaya. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(10), 11705-11709.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i10.5152>



- Wulandari, R., & Tiarapuspa (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Counterproductive Work Behavior (CWB) di Salah Satu Perusahaan Perbankan di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2985-2994.
- Yudhistira, G. P. D., & Sawitri, D. K. (2025). Counterproductive Work Behavior: Pengaruh Job Demand dan Knowledge Management. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 251-261.
- Yulianti, R., & Sari, D. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Counterproductive Work Behavior pada Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45-58.

