

Pengaruh Kepemimpinan Dan Sistem Shift Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan SPBU Di Kecamatan Seluma Barat

Listika ¹⁾; Sulisti Afriani ²⁾; Iswidana Utama Putra ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ listika1734@gmail.com

How to Cite :

Listika., Afriani, S., Putra, I, U. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Dan Sistem Shift Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan SPBU Di Kecamatan Seluma Barat. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(3).

ARTICLE HISTORY

Received [02 Januari 2026]

Revised [06 Maret 2026]

Accepted [30 Maret 2026]

KEYWORDS

Kepemimpinan, Sistem Shift Kerja,
Work-Life Balance, SPBU

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Work-life balance merupakan aspek penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan, khususnya pada sektor jasa yang menerapkan sistem kerja shift seperti SPBU. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pengaturan jadwal kerja. Kepemimpinan yang kurang tepat serta sistem shift kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup karyawan. Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan sistem shift kerja terhadap work-life balance karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada SPBU di Kecamatan Seluma Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai peran kepemimpinan dan pengaturan shift kerja dalam mendukung keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling yang melibatkan 35 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan (Sig = 0,043), demikian pula sistem shift kerja yang berpengaruh positif dan signifikan (Sig = 0,000). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap work-life balance, yang dibuktikan dengan nilai F sebesar 191,267 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,923 menunjukkan bahwa 92,3% variasi work-life balance dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sistem shift kerja. Dengan demikian, penerapan kepemimpinan yang suportif serta pengaturan shift kerja yang adil dan proporsional menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan SPBU.

ABSTRACT

Work-life balance is an important aspect in creating employee well-being, particularly in the service sector that implements shift work systems such as gas stations. The balance between work demands and personal life is strongly influenced by leadership style and work schedule arrangements. Inappropriate leadership and poorly managed shift work systems may lead to work stress, fatigue, and a decline in employees' quality of life. The purpose of this study is to analyze the effect of leadership and shift work systems on employees' work-life balance, both partially and simultaneously, at gas stations in West Seluma District. This study is expected to provide empirical evidence regarding the role of leadership and shift work arrangements in supporting the balance between employees' work responsibilities and personal lives..This study employed a quantitative approach using a total sampling technique involving 35 respondents. Data were collected through questionnaires that had been

tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS software. The results showed that leadership has a positive and significant effect on employees' work-life balance (Sig = 0.043), and the shift work system also has a positive and significant effect (Sig = 0.000). Simultaneously, both variables significantly affect work-life balance, as indicated by an F value of 191.267 with a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.923 indicates that 92.3% of the variation in work-life balance is influenced by leadership and shift work systems. Therefore, supportive leadership and fair, proportional shift work arrangements are important factors in maintaining employees' work-life balance at gas stations.

PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya adalah makhluk yang tidak hanya hidup untuk bekerja, tetapi juga membutuhkan ruang untuk menyeimbangkan berbagai aspek kehidupannya. Aristoteles sejak ribuan tahun lalu menegaskan bahwa tujuan akhir manusia adalah mencapai eudaimonia atau kebahagiaan yang utuh, dan kebahagiaan ini hanya dapat tercapai apabila seseorang mampu hidup secara harmonis dalam segala dimensi kehidupannya, termasuk dimensi pekerjaan, keluarga, sosial, dan spiritual (Magnis-Suseno, 2016). Pekerjaan hanyalah salah satu sarana untuk mencapai kualitas hidup, bukan tujuan akhir yang mengorbankan eksistensi manusia itu sendiri. Pemikiran ini diperkuat oleh Karl Marx yang mengkritisi fenomena alienasi dalam dunia kerja, di mana pekerja terasing dari dirinya karena terjebak dalam sistem kerja yang menuntut produktivitas tinggi namun melupakan kesejahteraan individu (Ritzer & Stepnisky, 2017). Dengan demikian, filsafat tentang kerja menegaskan bahwa kehidupan yang baik tidak dapat dipisahkan dari kemampuan individu dan organisasi dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal.

Dalam perkembangan modern, konsep keseimbangan hidup tersebut dikenal dengan istilah work-life balance. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan work-life balance sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal, termasuk

keluarga dan kehidupan sosial. Konsep ini menjadi semakin relevan di era globalisasi dan digitalisasi, di mana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur. Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, berbagai konsekuensi negatif dapat muncul, mulai dari stres kerja, penurunan produktivitas, hingga masalah kesehatan mental. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa karyawan yang tidak mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan mengalami kelelahan emosional (burnout), berkurangnya keterlibatan dalam pekerjaan, bahkan peningkatan niat untuk berpindah kerja (Haar et al., 2014). Oleh karena itu, menjaga work-life balance bukan hanya kepentingan individu, melainkan juga menjadi strategi organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Faktor kepemimpinan menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan terciptanya work-life balance. Yukl (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain agar memahami dan menyepakati apa yang harus dilakukan serta memfasilitasi mereka untuk mencapai tujuan secara efektif. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mendukung kesejahteraan karyawan akan berkontribusi pada iklim kerja yang sehat. Bass dan Riggio (2006) melalui teori kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya pemimpin yang mampu memberikan perhatian individual (individualized consideration) dan menginspirasi karyawan untuk tumbuh secara profesional maupun personal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan hanya berorientasi pada target produksi berpotensi memperburuk ketidakseimbangan hidup karyawan karena menambah tekanan psikologis yang mereka hadapi.

Selain kepemimpinan, sistem kerja juga menjadi faktor penentu keseimbangan hidup. Salah satu sistem kerja yang banyak diterapkan di sektor ritel modern adalah sistem shift. Sistem ini memang efektif untuk memastikan pelayanan konsumen berjalan 24 jam atau sesuai jam operasional yang panjang, namun memiliki konsekuensi serius bagi karyawan. Wedderburn (2000) menyebutkan bahwa kerja dengan sistem shift, terutama night shift, dapat menimbulkan gangguan tidur, kelelahan kronis, dan menurunkan kualitas interaksi sosial karyawan. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa pekerja shift rentan mengalami masalah kesehatan jangka panjang, termasuk gangguan metabolisme dan penurunan imunitas tubuh (Costa, 2010). Walaupun demikian, apabila sistem shift diatur dengan adil dan pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kondisi karyawan, dampak negatif tersebut dapat diminimalkan.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), rata-rata jam kerja karyawan sektor perdagangan dan jasa berada pada kisaran 48–56 jam per minggu, melampaui standar normal 40 jam per minggu. Kondisi ini mengindikasikan tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh pekerja di sektor ritel modern. Kementerian Ketenagakerjaan (2022) juga menyoroti bahwa sistem kerja panjang dan pola shift yang ketat dapat menjadi faktor risiko meningkatnya kasus stres kerja di kalangan tenaga kerja Indonesia. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Putra (2021), menunjukkan bahwa karyawan di sektor ritel modern sering menghadapi kesulitan dalam menjaga work-life balance karena tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan pemimpin, serta sistem kerja yang tidak fleksibel. Hal ini mempertegas bahwa work-life balance merupakan isu strategis ketenagakerjaan di Indonesia yang perlu mendapatkan perhatian serius, baik dari pemerintah maupun pihak swasta.

Di tingkat lokal, realitas ini juga dialami oleh karyawan Spbu di Kecamatan Seluma Barat, Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu. Kehadiran minimarket modern seperti Spbu membawa dampak positif berupa meningkatnya akses masyarakat terhadap kebutuhan sehari-hari serta membuka peluang kerja bagi masyarakat setempat. Namun, di balik itu terdapat permasalahan serius yang dihadapi karyawan. Sistem kerja shift yang mengharuskan karyawan bekerja pada pagi, siang, bahkan malam hari membuat mereka kesulitan mengatur pola tidur yang konsisten. Bagi sebagian karyawan, terutama yang sudah berkeluarga, sistem ini sering kali menyebabkan berkurangnya waktu bersama keluarga, sulit menghadiri kegiatan sosial, dan terganggunya kesempatan beribadah. Wawancara awal dengan beberapa karyawan Spbu di wilayah Seluma Barat menunjukkan adanya keluhan berupa kelelahan berlebih, kesulitan membagi waktu, serta perasaan kurang dihargai oleh atasan dalam hal kebutuhan pribadi. Realitas ini memperlihatkan bahwa permasalahan work-life balance bukan hanya isu di kota besar, melainkan juga nyata terjadi di daerah kabupaten seperti Seluma.

Meskipun sejumlah penelitian telah dilakukan mengenai work-life balance, namun sebagian besar masih berfokus pada sektor perbankan, perkantoran, atau industri besar di perkotaan (Nurfadilah, 2020; Putra, 2021). Kajian tentang bagaimana kepemimpinan dan sistem shift kerja memengaruhi keseimbangan hidup karyawan di sektor ritel modern seperti Spbu relatif masih terbatas. Apalagi jika penelitian diarahkan pada konteks lokal di daerah kabupaten, hampir belum ditemukan kajian yang secara khusus membahasnya. Padahal, sektor ritel modern di daerah justru menjadi salah satu penyerap tenaga kerja terbesar bagi generasi muda, sehingga kesejahteraan mereka sangat menentukan kualitas sumber daya manusia di masa depan. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dijawab, yaitu kurangnya kajian empiris mengenai hubungan antara kepemimpinan, sistem kerja shift, dan work-life balance pada karyawan minimarket di daerah.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan sistem shift kerja terhadap work-life balance karyawan Spbu di Kecamatan Seluma Barat. Arah penelitian ini berangkat dari dasar filosofis mengenai pentingnya keseimbangan hidup manusia, diperkuat oleh teori kepemimpinan dan sistem kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi manajemen Spbu dan sektor ritel modern lainnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam merancang strategi kepemimpinan dan pengaturan sistem kerja yang lebih adil, humanis, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terwujud. Benang merah penelitian ini adalah menjawab tantangan filosofis tentang hakikat keseimbangan hidup, memperkuat teori kepemimpinan dan sistem kerja, mengaitkan dengan konteks nasional dan lokal, sekaligus mengisi kesenjangan kajian ilmiah yang selama ini belum terjawab.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau Human Resource Management (HRM) merupakan salah satu bidang penting dalam ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset strategis organisasi. Menurut Dessler (2017), MSDM mencakup proses memperoleh, mengembangkan, memotivasi, menilai, serta memberikan kompensasi kepada karyawan, sekaligus mengelola hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan dalam perusahaan. Dalam perkembangan mutakhir, HRM tidak lagi hanya dipandang sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai elemen strategis yang harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, digitalisasi, serta kebutuhan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas organisasi modern, MSDM berkembang dari paradigma tradisional yang memandang manusia sebatas faktor produksi menjadi paradigma strategis yang menekankan manusia sebagai aset berharga yang

menentukan keunggulan kompetitif. Paauwe (2025) menegaskan bahwa tantangan terbesar HRM dewasa ini adalah menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, sehingga kebijakan pengelolaan SDM benar-benar mampu mendukung tujuan strategis organisasi. Hal ini juga sejalan dengan konsep HRM berkelanjutan (sustainable HRM) yang menurut

Bučionienė (2025) tidak hanya menekankan pencapaian kinerja jangka pendek, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan secara holistik dan berkelanjutan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam lingkup pemerintahan, perusahaan, maupun institusi sosial. Dalam konteks organisasi modern seperti ritel, kepemimpinan memiliki peran vital karena berkaitan langsung dengan motivasi kerja, disiplin, produktivitas, hingga keseimbangan hidup karyawan. Sejak lama, para ahli telah menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya sekadar posisi atau jabatan, tetapi merupakan kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan. Definisi ini menekankan bahwa esensi kepemimpinan terletak pada kemampuan memengaruhi, bukan pada kekuasaan semata.

Kepemimpinan memiliki makna filosofis yang mendalam. Filosofi dasar kepemimpinan menempatkan seorang pemimpin sebagai figur yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberi teladan dan nilai moral dalam setiap tindakannya. Burns (1978) menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berakar pada hubungan antara pemimpin dan bawahan yang saling meningkatkan motivasi dan moralitas. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati bukanlah instrumen dominasi, melainkan proses membangun kesadaran kolektif demi tercapainya kesejahteraan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik berakar pada integritas, keadilan, dan kepercayaan yang diberikan bawahan terhadap atasannya.

Sistem Shift Kerja

Sistem kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan bagaimana organisasi mengatur tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam dunia kerja modern yang penuh dengan dinamika pasar dan tuntutan konsumen yang tidak terbatas waktu, organisasi tidak hanya dituntut memiliki strategi pemasaran yang efektif, tetapi juga strategi manajemen kerja yang mampu menjawab kebutuhan operasional sepanjang waktu. Salah satu bentuk pengaturan kerja yang banyak diterapkan dalam industri ritel adalah sistem kerja bergilir atau yang lebih dikenal dengan shift work. Secara konseptual, shift work didefinisikan sebagai pengaturan jam kerja yang menyimpang dari jam kerja konvensional pada siang hari, biasanya mencakup kerja pada malam hari atau pembagian jam kerja ke dalam beberapa blok waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2015), sistem kerja shift merupakan pengaturan waktu kerja yang dimaksudkan untuk menyesuaikan kebutuhan operasional organisasi dengan tetap memperhatikan kemampuan fisiologis dan psikologis tenaga kerja. Definisi ini menekankan bahwa shift work bukan hanya soal teknis pembagian jam kerja, tetapi juga terkait erat dengan kesehatan, produktivitas, dan keseimbangan kehidupan pekerja.

Work-Life Balance

Konsep work-life balance merupakan salah satu isu penting dalam dunia kerja modern yang semakin kompleks dan dinamis. Perubahan gaya hidup, tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, serta perkembangan teknologi digital telah mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi ketika individu dapat membagi waktu, energi, dan komitmen secara seimbang antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi. Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan work-life balance sebagai sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan dari peran pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dengan harmonis. Definisi ini menekankan pada aspek keselarasan, bukan hanya sekadar pemisahan antara dua ranah kehidupan.

Filosofi dasar dari work-life balance berakar pada pemikiran bahwa manusia bukanlah semata pekerja, tetapi juga makhluk sosial dan personal yang memiliki kebutuhan emosional, spiritual, dan sosial. Aristoteles bahkan telah menyinggung pentingnya keseimbangan hidup sebagai prasyarat kebahagiaan sejati (eudaimonia). Dalam konteks modern, work-life balance tidak hanya dipandang sebagai hak individu, tetapi juga sebagai faktor strategis bagi organisasi untuk mempertahankan produktivitas jangka panjang. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, lebih loyal terhadap organisasi, serta lebih sedikit mengalami kelelahan atau stres berkepanjangan (Lockwood, 2003).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, variabel independen yaitu kepemimpinan dan sistem shift kerja diduga memengaruhi variabel dependen yaitu *work-life balance* karyawan Spbu di Kecamatan Seluma Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Item Pernyataan	r-Tabel	r-Hitung	Keterangan
Variabel Kepemimpinan (X1)				
1	P01	0.334	0.780	Valid
2	P02	0.334	0.636	Valid
3	P03	0.334	0.886	Valid
4	P04	0.334	0.874	Valid
5	P05	0.334	0.747	Valid
6	P06	0.334	0.743	Valid
7	P07	0.334	0.910	Valid
8	P08	0.334	0.755	Valid
9	P09	0.334	0.875	Valid
10	P10	0.334	0.867	Valid
Variabel Shift Kerja (X2)				
11	P01	0.334	0.933	Valid
12	P02	0.334	0.862	Valid
13	P03	0.334	0.674	Valid
14	P04	0.334	0.961	Valid
15	P05	0.334	0.892	Valid
16	P06	0.334	0.923	Valid
17	P07	0.334	0.847	Valid
18	P08	0.334	0.799	Valid
19	P09	0.334	0.911	Valid
20	P10	0.334	0.896	Valid
Variabel Work-Life Balance (Y)				
21	P01	0.334	0.915	Valid
22	P02	0.334	0.842	Valid
23	P03	0.334	0.903	Valid
24	P04	0.334	0.713	Valid
25	P05	0.334	0.892	Valid
26	P06	0.334	0.947	Valid
27	P07	0.334	0.894	Valid
28	P08	0.334	0.964	Valid
29	P09	0.334	0.885	Valid
30	P10	0.334	0.938	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada instrumen penelitian yang terdiri dari variabel Kepemimpinan (X1), Shift Kerja (X2), dan *Work-Life Balance* (Y), seluruh item pernyataan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,334 ($df = 33; \alpha = 0,05$). Untuk variabel Kepemimpinan (X1) terdapat 10 item pernyataan yang seluruhnya memiliki nilai r-hitung berkisar antara 0,636 sampai 0,910, sehingga seluruh pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya, pada variabel Shift Kerja (X2) juga terdapat 10 item dengan nilai r-hitung berkisar antara 0,674 sampai 0,933, sehingga keseluruhan

item pada variabel ini dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel *Work-Life Balance* (Y), 10 item pernyataan memperoleh nilai r-hitung antara 0,713 sampai 0,964, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Artinya, kuesioner yang digunakan telah mampu mengukur masing-masing variabel dengan tepat sesuai konsep yang ditetapkan.

Tabel 2 Reliabilitas Kepemimpinan X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel kepemimpinan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai ini lebih besar dari batas minimum reliabilitas 0,70, sehingga instrumen pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan sangat reliabel. Artinya, seluruh butir pernyataan dalam variabel ini konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur aspek kepemimpinan dalam penelitian.

Tabel 3 Reliabilitas Shift kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	10

Hasil uji reliabilitas pada variabel shift kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,964 dengan jumlah 10 item pernyataan. Nilai tersebut berada jauh di atas standar minimal 0,70, sehingga instrumen variabel shift kerja dinyatakan sangat reliabel. Ini berarti setiap butir pernyataan yang mengukur variabel shift kerja memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Reliabilitas Work-life balance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	10

Pada variabel *work-life balance*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,971 dengan total 10 item pernyataan. Nilai ini juga jauh melebihi standar minimum 0,70, sehingga instrumen variabel *work-life balance* dikategorikan sangat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance* memiliki konsistensi yang sangat kuat dalam mengukur konsep yang dimaksud.

Tabel 5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.843	3.078		-1.248	.221		
KEPEMIMPINAN	.317	.150	.219	2.106	.043	.224	4.470
SHIFTKERJAA	.782	.107	.762	7.341	.000	.224	4.470

Dependent Variable: WORDKLIFEBALANCE

Dengan demikian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3.843 + 0.317X_1 + 0.782X_2$$

Interpretasi:

- Nilai konstanta sebesar -3,843 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X_1) dan shift kerja (X_2) diasumsikan bernilai nol, maka nilai *work-life balance* (Y) sebesar -3,843. Konstanta ini mengindikasikan bahwa variabel independen sangat berperan dalam meningkatkan *work-life balance*.
- Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,317 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kepemimpinan akan meningkatkan *work-life balance* sebesar 0,317, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka *work-life balance* karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi pada variabel shift kerja (X_2) sebesar 0,782 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel shift kerja akan meningkatkan *work-life balance* sebesar 0,782, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien ini lebih besar dibandingkan variabel kepemimpinan, sehingga dapat dinyatakan bahwa shift kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan *work-life balance*.

Tabel 6 Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.918	1.382

Predictors: (Constant), SHIFTKERJAA, KEPEMIMPINAN

Dependent Variable: WORDKLIFEBALANCE

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,923, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan shift kerja mampu menjelaskan perubahan variabel *work-life balance* sebesar 92,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap *work-life balance* karyawan SPBU Tais. Sementara itu, sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti faktor lingkungan kerja, beban kerja, kondisi keluarga, serta faktor pribadi lainnya yang tidak dianalisis dalam model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,918 mengindikasikan bahwa model regresi ini tetap stabil dan tidak mengalami penyimpangan meskipun disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan baik dan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.843	3.078		-1.248	.221		
KEPEMIMPINAN	.317	.150	.219	2.106	.043	.224	4.470
SHIFTKERJAA	.782	.107	.762	7.341	.000	.224	4.470

Dependent Variable: WORDKLIFEBALANCE

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai Sig > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t sebesar 2,106 dengan nilai signifikansi 0,043 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan SPBU Tais.
2. Nilai t sebesar 7,341 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life*

balance. Artinya, semakin baik pengaturan shift kerja, maka semakin meningkat pula *work-life balance* karyawan. Selain itu, nilai *t* variabel shift kerja lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan, sehingga dapat disimpulkan bahwa shift kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi *work-life balance* karyawan.

Tabel 8 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730.440	2	365.220	191.267	.000 ^b
	Residual	61.103	32	1.909		
	Total	791.543	34			

Dependent Variable: WORDKLIFEBALANCE

Predictors: (Constant), SHIFTKERJAA, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 191,267 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan shift kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan SPBU Tais. Nilai F yang besar menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sangat baik dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan shift kerja berpengaruh secara simultan terhadap *work-life balance* diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Work-Life Balance* Karyawan SPBU di Kecamatan Seluma Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai *t* hitung = 2,106 dan nilai signifikansi = 0,043 (< 0,05). Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan pada lingkungan kerja SPBU Tais, maka semakin tinggi pula tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dengan kata lain, pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memberikan arahan, dukungan moral, komunikasi yang baik, serta memperhatikan kebutuhan personal karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa dalam konteks organisasi modern, peran kepemimpinan tidak hanya terbatas pada aktivitas manajerial semata, melainkan juga mencakup aspek kemampuan untuk memahami kondisi psikologis, sosial, dan emosional karyawan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Sejalan dengan itu, Rahmawati & Pramudita (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong karyawan untuk memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik melalui dukungan motivasional, dorongan, dan perhatian individual, sehingga mampu meningkatkan *work-life balance*.

Menurut Zainudin et al. (2022), pemimpin yang peka terhadap keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi mampu memberikan fleksibilitas kepada karyawan, termasuk dalam hal pengaturan waktu kerja, pembagian tugas yang adil, dan pemahaman terhadap kebutuhan pribadi karyawan, seperti kebutuhan keluarga dan kesehatan. Hal ini selaras dengan karakteristik lingkungan kerja SPBU, di mana jam operasional yang panjang dan sistem shift dapat berdampak pada ritme hidup karyawan. Oleh karena itu, keberadaan pemimpin yang suportif memiliki peran sentral dalam meminimalisir konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh Satria & Ariani (2023) yang menjelaskan bahwa dukungan pemimpin dalam bentuk perhatian dan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan terbukti mampu mengurangi tingkat stres kerja serta meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dan kebutuhan personal. Selain memberikan arahan kerja, pemimpin yang efektif juga berfungsi sebagai fasilitator yang membantu karyawan mengatasi hambatan psikologis dan sosial yang mungkin timbul akibat tekanan pekerjaan. Selanjutnya, Haryono & Putri (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan suportif meningkatkan aspek afektif seorang karyawan, menciptakan rasa dihargai, diterima, dan dipahami. Ketika karyawan merasa bahwa pemimpin mereka memperhatikan kesejahteraan hidup mereka, maka tingkat loyalitas, motivasi, serta komitmen organisasi meningkat, sehingga memberikan dampak positif pada keseimbangan kehidupan kerja. Temuan empiris tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pemimpin

dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan karyawan mampu menciptakan budaya kerja yang sehat, inklusif, dan seimbang. Dalam konteks SPBU Tais, pemimpin berperan dalam menentukan pembagian shift, memastikan komunikasi pekerjaan tersampaikan dengan baik, serta memberikan dukungan ketika karyawan menghadapi kendala pribadi. Hal ini penting karena ritme kerja yang bersandar pada sistem shift dapat mempengaruhi pola tidur, kesehatan, dan interaksi keluarga. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting untuk meminimalisir potensi kelelahan kerja (*burnout*), stres berkepanjangan, dan penurunan kualitas hidup. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja, namun juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hal ini semakin menunjukkan bahwa organisasi, khususnya sektor layanan seperti SPBU, perlu mengembangkan strategi kepemimpinan yang menekankan pada aspek humanis, perhatian pada kesejahteraan karyawan, serta pemberian dukungan emosional dan struktural. Strategi ini pada akhirnya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Pengaruh Sistem Shift Kerja terhadap *Work-Life Balance* Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel shift kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung = 7,341 dan nilai signifikansi = 0,000 ($< 0,05$). Nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan variabel kepemimpinan juga menunjukkan bahwa shift kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *work-life balance* karyawan SPBU Tais. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa sistem shift kerja yang diatur secara efektif dan manusiawi memberikan kontribusi penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dalam lingkungan kerja seperti SPBU yang menerapkan sistem operasional 24 jam, pengaturan jadwal kerja menjadi aspek utama yang menentukan bagaimana karyawan mampu menjaga ritme hidup yang sehat, baik dari sisi fisik, emosional, maupun sosial. Ketika sistem shift dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan misalnya rotasi shift yang adil, pembagian jam kerja yang wajar, dan pemberian waktu istirahat yang cukup maka karyawan akan memiliki kapasitas yang lebih baik untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Kondisi ini pada akhirnya mendukung terciptanya harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ardiyanti & Nugraha (2020) yang menjelaskan bahwa pengaturan shift kerja yang baik dapat mengurangi kelelahan kerja fisik serta stres psikologis, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung keseimbangan kehidupan karyawan. Penelitian tersebut menyoroti bahwa sistem kerja bergilir yang tidak memperhatikan aspek kesehatan dapat berdampak pada gangguan tidur, penurunan fokus, dan ketidakmampuan mengatur waktu keluarga. Oleh karena itu, pengelolaan shift kerja menjadi faktor strategis dalam menciptakan *work-life balance*.

Lebih lanjut, Andriani & Gunawan (2022) menemukan bahwa organisasi yang menerapkan sistem shift fleksibel dan memberikan ruang penyesuaian kepada karyawan untuk kebutuhan pribadi menunjukkan tingkat produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi. Penelitian tersebut menegaskan bahwa ketika jadwal kerja dibuat secara manusiawi dan memperhatikan ritme biologis pekerja, maka potensi terjadinya kelelahan ekstrem (*fatigue*) dan *burnout* dapat diminimalisir. Studi Kusuma & Pratama (2023) juga menegaskan bahwa sistem rotasi shift yang adil serta pemberian waktu pemulihan (*recovery time*) yang memadai antara shift pagi, siang, dan malam sangat mempengaruhi kualitas tidur, kondisi fisik, dan stabilitas emosional karyawan. Dengan demikian, shift kerja yang terstruktur dengan baik menjadi faktor penting dalam menunjang kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks SPBU, di mana pekerjaan bersifat repetitif dan menuntut kewaspadaan tinggi selama jam operasional, pengaturan shift yang kurang baik sangat mungkin menimbulkan stres emosional dan kelelahan fisik.

Selain itu, Ningrum & Sudarsono (2024) menambahkan bahwa dalam industri layanan publik seperti SPBU, pengalaman kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan kepemimpinan, tetapi juga oleh aspek ritme kerja yang menentukan kehadiran sosial pekerja dalam kehidupan keluarga dan komunitas. Apabila pembagian shift dilakukan secara transparan, serta mempertimbangkan kebutuhan pribadi karyawan, maka karyawan lebih mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tanpa mengalami tekanan berlebihan. Dalam penelitian ini, sistem shift di SPBU Tais yang memberikan kesempatan rotasi, menerapkan pola jam kerja yang jelas, serta memberikan waktu istirahat tampaknya memberikan dampak positif terhadap *work-life balance* karyawan. Karyawan dapat tetap berfungsi secara produktif di tempat kerja tanpa mengabaikan peran mereka sebagai anggota keluarga dan masyarakat. Pengaturan shift yang efektif juga mengurangi risiko konflik peran antara pekerjaan dan kebutuhan personal, dan pada saat yang sama meningkatkan kepuasan kerja serta rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa shift

kerja yang dikelola secara profesional dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan merupakan strategi kunci dalam mendukung terciptanya *work-life balance*. Untuk konteks SPBU Tais, temuan ini memberikan landasan penting bagi manajemen untuk terus memperbaiki sistem jadwal kerja agar senantiasa relevan dengan kebutuhan pekerja dan dinamika lingkungan operasional.

Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Shift Kerja secara Simultan terhadap *Work-Life Balance*.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung = 191,267 dengan signifikansi = 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan shift kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan SPBU Tais. Nilai R Square = 0,923 mengindikasikan bahwa sebesar 92,3% variasi *work-life balance* dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian, seperti beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dukungan keluarga, dan faktor personal lainnya. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks operasional SPBU yang memiliki sistem shift ketat dan lingkungan kerja dinamis, kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan pengaturan shift kerja yang baik menjadi penentu utama terciptanya keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawan. Kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan memberikan ruang bagi kebutuhan karyawan dapat memengaruhi persepsi positif terhadap jadwal kerja dan kenyamanan psikologis. Bersama dengan itu, sistem shift kerja yang adil, terjadwal dengan jelas, serta memberikan waktu istirahat yang proporsional akan membantu karyawan tetap memiliki kualitas hidup yang baik di luar pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia modern yang menyatakan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan dan struktur kerja memainkan peran penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. Menurut Robbins & Judge (2021), kepemimpinan yang efektif dan desain pekerjaan yang terencana adalah dua elemen fundamental untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hal ini didukung oleh penelitian Widyastuti & Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dari pemimpin dan bekerja dalam sistem kerja terjadwal dengan baik memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, Putri & Yusuf (2023) menegaskan bahwa *work-life balance* erat kaitannya dengan budaya organisasi, dimana pemimpin yang mampu memberikan fleksibilitas dan memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kapasitas karyawan dalam mengatur stres akibat tuntutan kerja. Penelitian ini juga konsisten dengan temuan Harahap & Siregar (2024) yang menyatakan bahwa kombinasi sistem manajemen kerja yang baik dan kepemimpinan partisipatif berdampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja di sektor layanan publik. Dalam konteks penelitian ini, SPBU Tais telah menunjukkan bahwa kebijakan manajerial mengenai pembagian shift yang terstruktur, serta penerapan komunikasi dan dukungan pemimpin terhadap karyawan mampu memberikan stabilitas psikologis dan fisik bagi pekerja, sehingga mereka mampu mengelola waktu secara optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya sinergis antara pemimpin dan manajemen jadwal kerja memiliki peran strategis dalam menciptakan kondisi kerja yang seimbang dan produktif. Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat gagasan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan tidak hanya harus fokus pada kompetensi teknis pekerjaan, tetapi juga harus mempertimbangkan faktor humanistik, seperti kepemimpinan suportif dan sistem kerja ergonomis. Dengan dukungan kedua faktor tersebut, karyawan akan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa harus mengorbankan kesehatan mental, kehidupan sosial, ataupun waktu bersama keluarga.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkuat model MSDM modern yang menempatkan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) sebagai inti efektivitas organisasi. Variabel kepemimpinan dan sistem shift terbukti berperan penting dalam pembentukan *work-life balance*. Kepemimpinan yang efektif berperan sebagai sumber daya psikologis dan moral, sementara sistem shift yang terencana berfungsi sebagai struktur kerja yang mendukung stabilitas ritme hidup karyawan. Temuan ini mendukung pandangan Paauwe (2025) bahwa manajemen sumber daya manusia berkelanjutan harus menyeimbangkan kinerja organisasi dan kesejahteraan individu pekerja (hlm. 90–98). Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi penting bagi manajemen SPBU di Kecamatan Seluma Barat dan sektor jasa sejenis. Pertama, diperlukan pelatihan kepemimpinan empatik dan komunikatif agar kepala unit mampu menjadi pembimbing sekaligus pendukung psikologis bagi karyawan. Kedua, perusahaan perlu melakukan evaluasi sistem shift secara periodik, memperhatikan rotasi yang adil dan penyediaan waktu istirahat yang memadai. Ketiga, disarankan adanya program kesejahteraan karyawan (*employee wellness program*) seperti kegiatan rekreasi, konseling kerja, atau

penghargaan non-finansial untuk meningkatkan motivasi dan keseimbangan kerja-kehidupan (KU OnlineMBA, 2025, hlm. 65–70). Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan dan sistem shift kerja berkontribusi besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan SPBU di Seluma Barat. Jika kedua faktor ini dikelola dengan baik, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan sistem shift kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance karyawan SPBU di Kecamatan Seluma Barat. Secara parsial, kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Selain itu, sistem shift kerja juga berpengaruh positif dan menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan work-life balance, yang berarti pengaturan jadwal kerja yang adil, terstruktur, dan fleksibel sangat membantu karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi besar terhadap tercapainya work-life balance yang optimal bagi karyawan, sehingga manajemen yang baik dalam aspek kepemimpinan dan jadwal kerja merupakan kunci terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis.

Saran

1. Bagi Manajemen SPBU di Kecamatan Seluma Barat
Diharapkan pihak manajemen terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan empatik, di mana pemimpin tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan emosional dan kebutuhan pribadi karyawan. Pemimpin hendaknya membangun komunikasi yang terbuka, memberikan apresiasi atas prestasi bawahan, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan aspirasi atau kendala yang dihadapi selama bekerja. Dengan demikian, suasana kerja yang harmonis dapat tercipta dan berdampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
2. Bagi Pengelola Sistem Shift Kerja
Perlu dilakukan evaluasi periodik terhadap sistem rotasi kerja agar pembagian jadwal lebih adil dan tidak memberatkan karyawan tertentu, terutama dalam penugasan shift malam yang berpotensi menimbulkan kelelahan. Selain itu, manajemen perlu memberikan ruang fleksibilitas, seperti kebijakan tukar jadwal kerja atas dasar kesepakatan bersama, selama tidak mengganggu operasional SPBU. Prinsip keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kebutuhan personal harus menjadi dasar dalam pengaturan shift kerja agar tidak terjadi kejenuhan dan konflik kerja-keluarga di kalangan karyawan.
3. Bagi Karyawan SPBU
Diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kemampuan manajemen waktu agar lebih mampu mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Karyawan juga perlu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang saling menghargai. Disiplin terhadap jadwal kerja serta kemampuan mengelola stres juga menjadi faktor penting dalam menjaga work-life balance.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, khususnya pada ruang lingkup lokasi dan jumlah sampel yang terbatas pada satu wilayah SPBU di Kecamatan Seluma Barat. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke wilayah lain atau sektor industri yang berbeda, agar hasilnya dapat dibandingkan secara lebih luas. Selain itu, dapat pula menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi yang mungkin berkontribusi terhadap pembentukan work-life balance. Dengan demikian, hasil penelitian ke depan diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan di berbagai sektor. memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan di berbagai sektor.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., & Sani, M. K. (2024). Work-life balance: Does leadership matter? *Journal of Business and Management Studies*, 12(1), 88–97. <https://doi.org/10.1016/j.jbms.2024.01.007>
- Ahad, T. R. (2024). Participative leadership and emotional tiredness: The mediating role of work-life balance in service organizations. *Cogent Business & Management*, 11(2), 110–118.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Job demands–resources theory: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 36(2), 135–150. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2020-0771>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bell, A. R., Meyer, S., & Hoffman, L. (2025). Shift work, sleep disruption, and employee well-being: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 98(2), 130–138. <https://doi.org/10.1007/s00420-025-02153-8>
- Bučičūnienė, I. (2025). *Sustainable Human Resource Management in Modern Organizations*. Vilnius: Springer.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Costa, G. (2010). Shift work and health: Current problems and preventive actions. *Safety and Health at Work*, 1(2), 112–123. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: APA.
- Gerlach, M. (2024). Work shifts and mental health: The moderating role of rest and social time. *South Asian Journal of Human Resource Management*, 11(1), 55–64.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). Washington, DC: APA.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Gupta, R., & Chauhan, P. (2025). Humanistic leadership and flexible work policies: Pathways to sustainable employee performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 17(1), 72–83.
- Gupta, V., & Chauhan, S. (2025). Flexible work arrangements and employee well-being: Evidence from emerging economies. *International Journal of Human Resource Management*, 36(2), 210–227.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.

- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2022). Supportive leadership, flexible work practices, and work–life balance outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 56–63. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2041842>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2010). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58.
- Kamaruddin, M. (2024). The role of leadership styles, work-life balance, and physical environment in promoting psychological well-being: A job demands–resources perspective. *Management Research Journal*, 9(4), 45–53. <https://doi.org/10.1016/j.mrj.2024.03.011>
- KU OnlineMBA. (2025). Promoting work-life balance in modern organizations. University of Kansas. Retrieved from <https://onlinemba.ku.edu/experience-ku/mba-blog/promoting-work-life-balance>
- Lanaj, K. (2023). Transformational leadership and employee motivation in hybrid work environments. *Frontiers in Psychology*, 14, 72–80. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.10043202>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *SHRM Research Quarterly* 2, 1–12.
- Magnis-Suseno, F. (2016). *Etika Politik: Prinsip-Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*. Jakarta: Gramedia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management (15th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Mendrofa, F., & Palupingtyas, D. (2025). A study on the effects of shift work management on employee well-being in the manufacturing sector. *Indonesian Journal of Industrial Psychology*, 10(1), 54–62.
- Motaghi, S., Gholizade, A., & Eslami, N. (2023). Shift work and job commitment: The mediating role of work-life balance. *Social Behavior Research & Health*, 7(1), 41–49.
- Nugroho, R. (2021). Hubungan Work-Life Balance dengan Stres Kerja pada Karyawan Bank (Skripsi). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nurfadilah, I. (2020). Analisis Work-Life Balance pada Karyawan Sektor Perbankan (Skripsi). Universitas Dehasen Bengkulu, Bengkulu.
- Paauwe, J. (2025). *HRM and Performance: Achieving Long-Term Viability*. Oxford: Oxford University Press.
- Paauwe, J. (2025). Sustainable human resource management and employee well-being in organizational success. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(2), 90–98.
- Putra, R. (2021). Work-life balance karyawan ritel modern di era digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Ritel Universitas Dehasen Bengkulu*, 3(2), 55–67.
- Ritzer, G., & Stepnisky, J. (2017). *Modern Sociological Theory (8th ed.)*. Los Angeles: SAGE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (19th ed.)*. Pearson Education.
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Work–life balance: From the past to the present and toward the future. *Human Resource Development Quarterly*, 33(3), 165–183.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wedderburn, A. (2000). *Shiftwork and Health*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- World Health Organization (WHO). (2019). *Long Working Hours and Health*. Geneva: WHO.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. Boston: Pearson.