PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SOFT SKILL* DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BUMN YANG ADA DI KOTA PONTIANAK (STUDI KANTOR PLN UP3 KOTA PONTIANAK)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

PAISAL GUNAWAN

B1021211027

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SOFT SKILL* DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BUMN YANG ADA DI KOTA PONTIANAK (STUDI KANTOR PLN UP3 KOTA PONTIANAK)

SKRIPSI OLEH:

PAISAL GUNAWAN

B1021211027

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Paisal Gunawan
NIM	:	B1021211027
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Soft Skill* Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Bumn Yang Ada Di Kota Pontianak (Studi Kantor Pln Up3 Kota Pontianak)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila didalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 17 Maret 2025

Paisal Gunawan

NIM. B1021211027

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Paisal Gunawan
NIM	:	B1021211027
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	11 Maret 2025
Judul Skripsi	:	Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Soft Skill* Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Bumn Yang Ada Di Kota Pontianak (Studi Kantor Pln Up3 Kota Pontianak)

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 17 Maret 2025

Paisal Gunawan
NIM. B1021211027

LEMBAR YURIDIS

Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Soft Skill* Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Bumn Yang Ada Di Kota Pontianak (Studi Kantor Pln Up3 Kota Pontianak)

Penanggung Jawab Yuridis

PAISAL GUNAWAN
B1021211027

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 11 Maret 2025

MAJELIS PENGUJI

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si. NIP.197402021998031001		
2	Pembimbing 2	Dr. Barkah, S.E., M.Si. NIP. 196502201990032004		
3	Penguji 1	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. NIP. 197902182014042001		
4	Penguji 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIP.198410012023211017		

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 17 Maret 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Soft Skill* Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Bumn Yang Ada Di Kota Pontianak (Studi Kantor Pln Up3 Kota Pontianak)". Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

Penulis menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini berlangsung masih terdapat kelemahan dan keterbatasan, sehingga penulis juga banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Dalam kesempatan yang baik ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Dr. Barkah, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa perkuliahan.
7. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi Pertama yang telah memberikan motivasi, bimbingan, arahan dan masukan selama proses penulisan skripsi ini.

8. Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji Pertama dan Hasanudin S.E., M.M., selaku Dosen Penguji Kedua yang telah banyak memberikan masukan dan saran sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
10. Seluruh Staf Akademik, Tata Usaha dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak, yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
11. Teruntuk orang tercinta dan tersayang penulis, kepada Bapak Musdar Marhaban dan Ibu Ernita Anwar pahlawan sejati dalam hidup penulis. Tiada kata yang cukup untuk menggambarkan betapa besar rasa terima kasih penulis kepada kalian. Sejak langkah pertama dalam pendidikan hingga saat ini, kalian selalu menjadi cahaya yang menerangi jalan penulis. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah terputus, bahkan sebelum penulis memintanya. Terima kasih atas setiap pengorbanan, usaha, serta kerja keras yang kalian lakukan demi memastikan penulis mendapatkan pendidikan yang terbaik. Terima kasih atas setiap nasihat, motivasi, dan pelukan hangat yang selalu menguatkan penulis dalam keadaan sulit. Segala jerih payah, waktu, dan tenaga yang telah kalian curahkan menjadi semangat terbesar penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada saudara penulis tersayang, Abang Muhammad Yusuf dan Abang Lamsah, Serta Adik Azra Muzaqqi. Terima kasih atas segala doa, dukungan, kebersamaan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan studi gelar sarjana.
13. Kepada kakak ipar saya yang luar biasa, Kakak Suriani dan Kakak Marlina. Kehadiran dan dukungan kalian telah memberikan warna tersendiri dalam perjalanan akademik saya. Terima kasih atas segala perhatian, doa, dan

motivasi yang kalian berikan sehingga penulis bisa menyelesaikan studi gelar sarjana.

14. Untuk keponakan tersayang, Muhammad Arkanza Haidar. Terima kasih telah menjadi sumber kebahagiaan dan penyemangat dalam hari-hari penulis. Sehingga penulis bisa menyelesaikan studi gelar sarjana. Semoga Arkanza tumbuh menjadi pribadi yang hebat dan bisa mencapai impian keluarga di masa depan.
15. Kepada seluruh keluarga besar dari pihak Bapak dan Ibu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas doa dan dukungan kalian selama ini. Setiap kata penyemangat, perhatian, serta kebersamaan yang kalian berikan menjadi energi tambahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada sepupu-sepupu dari pihak Bapak dan Ibu penulis yang luar biasa, terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya. Kalian bukan hanya keluarga, tetapi juga teman yang selalu ada dalam berbagai situasi. Terima kasih atas kebersamaan, tawa, dan dukungan yang membuat perjalanan ini lebih berwarna.
17. Penghuni kontrakan No 09 yaitu Miftah Nabiil Mudzaffar, Muhammad Aidil, Waldi, dan Muhammad Nurhafidzi, terima kasih sudah membersamai penulis, baik dalam senang maupun sakit. Terima kasih atas segala bantuan dan motivasi yang telah diberikan.
18. Penghuni Grup “Sape Yang Bocor Ni” yaitu Syahrul, Damhal, Fauzan Risvi, Gusti Septian Dwi Cahyo, Indra Purmana Aska, Muhammad Iqbal, Muhammad Rifansyah, Miftah Nabiil Mudzaffar, dan Raflie. Terima kasih atas segala bantuan dan memotivasi penulis untuk selalu semangat.
19. Penghuni Grup “Tim Hore Bepongah” yaitu Goku Syahlidi, Al Amin, Miftah Nabiil Mudzaffar, Indra Purmana Aska, Ruswati, dan Teresa Apriyanti yang sudah banyak membantu, memberikan semangat, doa, kebahagiaan dan menemani penulis baik dalam suka maupun duka sekaligus mewarnai hari-hari perkuliahan penulis.

20. Penghuni Grup “HRD BK 2023/2024” yaitu Een Aprija, Putri Lastri, Cindy Theodora, Santa Meiliana, dan Kalarita yang telah membantu memberikan semangat, motivasi dan doa kepada penulis selama proses perkuliahan.
21. Teman-teman IMKJ angakatan 2021 yaitu Wahyudi, Rizky Herdiansyah, Yoga Pradana, Rizal Awalludin, Tesa Patika Sari, Idiel Anugerah, Nur Hafiza, Piyona, dan Sumiati yang telah memberikan motivasi dan masukan, terimakasih atas kekeluargaan dan kebersamaan serta pengalaman dalam kepanitiaan dan kepengurusan sekaligus menjadi teman-teman terbaik selama masa perkuliahan dan sampai saat ini.
22. Teman-teman Bisnis Kampus angakatan 2021 yaitu Miftah Nabiil Mudzaffar, Ardila Putri Setiyanto, Pamela Tri Januari, Arinda Rosa Saragih, Fitri Wahyutri Utami, Pebi Puri Andayani, dan Rofikoh yang telah memberikan motivasi dan masukan, terimakasih atas kekeluargaan dan kebersamaan serta pengalaman dalam kepanitiaan dan kepengurusan sekaligus menjadi teman-teman terbaik selama masa perkuliahan dan sampai saat ini.
23. Teman-teman FKMI Al-Iqtishad angakatan 2021 yang telah memberikan motivasi dan masukan, terimakasih atas kekeluargaan dan kebersamaan serta pengalaman dalam kepanitiaan dan kepengurusan sekaligus menjadi teman-teman terbaik selama masa perkuliahan dan sampai saat ini.
24. Teman-teman receh penulis yaitu Vinsensius Vemas, Gregorius Deri Saputra, Willy Fernando, Doni Bagaskara Caisar Laire, Fahri, Yedija Apriadi, Muhammad Fergie Gohans, Tesa Lonika, Syarifah Siti Wartini, Putriani, Angelica Casandra, Brigita Uli Paula, Anita, Modesta Winda, Sela, Epi Fania Angela, Tria Helene, Erlycia Dyah Saputri, Liyana, Lidia, Serafina Tya, Juliana, Chika Karunia Desfiana, Perawati, Khujah Ayu Asria, Beta Lie, dan Priska Riafinola Ivana yang sudah banyak membantu, memberikan semangat, doa, kebahagiaan dan menemani penulis sedari mahasiswa baru hingga proses penulisan skripsi ini, terima kasih telah berjuang bersama-sama dalam suka duka sekaligus mewarnai hari-hari perkuliahan penulis.

25. Semua pihak yang hadir dihidup penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu memberikan semangat, motivasi dan doa kepada penulis selama proses perkuliahan.
26. For yourself, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Paisal Gunawan, terima kasih karena telah bertahan sejauh ini. Perjalanan yang telah kamu lalui bukanlah sesuatu yang mudah, penuh dengan tantangan, rintangan, dan hari-hari sulit yang mungkin pernah membuatmu ingin menyerah. Terima kasih karena tetap berusaha, meskipun rasa lelah, jenuh, dan keraguan sering kali datang. Terima kasih telah percaya pada diri sendiri, bahkan saat kamu merasa ragu dan takut gagal. Terima kasih telah bangun setiap pagi dengan tekad untuk melanjutkan perjuangan ini, meskipun ada hari-hari di mana motivasi terasa begitu jauh. Terima kasih karena telah menerima kegagalan sebagai bagian dari proses, lalu bangkit dan mencoba lagi. Skripsi ini adalah bukti dari segala kerja keras, usaha, dan perjalanan panjang yang telah kamu tempuh. Ini bukan hanya tentang lembaran-lembaran yang telah ditulis, tetapi juga tentang perjuangan yang tidak terlihat tentang air mata yang jatuh, malam-malam panjang yang dihabiskan dengan tugas, dan momen-momen kecil penuh kebanggaan saat satu demi satu tantangan berhasil dilewati.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik kekurangan dan keterbatasan dari pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut. Penulis juga mengharapkan masukan yang bersifat membangun dari semua pihak untuk dapat memperbaiki segala bentuk kekurangan skripsi ini. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Pontianak, 17 Maret 2025

Paisal Gunawan

NIM. B1021211027

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SOFT SKILL* DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BUMN YANG ADA DI KOTA PONTIANAK (STUDI KANTOR PLN UP3 KOTA PONTIANAK)

Paisal Gunawan

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Peningkatan daya saing perusahaan BUMN, seperti PLN UP3 Kota Pontianak, sangat bergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). *Work-life balance* dan *soft skill* dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja, sementara *gender* diduga memoderasi hubungan tersebut. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh temuan beragam dari studi sebelumnya serta kebutuhan untuk memahami dinamika spesifik di lingkungan BUMN, terutama di sektor pelayanan publik yang menuntut kesiapsiagaan tinggi. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh langsung *work-life balance* dan *soft skill* terhadap prestasi kerja serta peran *gender* sebagai variabel moderasi. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) digunakan, melibatkan 110 pegawai PLN UP3 Kota Pontianak sebagai responden melalui kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* (β= 0,157; p= 0,045) dan *soft skill* (β= 0,824; p= <0,001) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. *Gender* berpengaruh langsung positif (β= 0,324; p= <0,001), sehingga memoderasi hubungan *work-life balance* dengan prestasi kerja (β= 0.198; p= 0,015). Dan *gender* dapat memoderasi positif hubungan *soft skill* dengan prestasi kerja (β= 0,515; p= <0,001). Simpulan penelitian menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan kerja-hidup dan pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan kinerja pegawai, sementara peran *gender* perlu dipertimbangkan dalam kebijakan inklusif. Rekomendasi bagi perusahaan mencakup optimalisasi program *work-life balance*, pelatihan *soft skill*, serta evaluasi kesetaraan *gender* dalam pengakuan prestasi.

Kata Kunci: *Work-life Balance, Soft Skill, Gender,* Prestasi Kerja

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND SOFT SKILL WITH GENDER AS A MODERATING VARIABLE ON WORK PERFORMANCE OF STATE-OWNED ENTERPRISE EMPLOYEES IN PONTIANAK CITY (STUDY OF PLN UP3 OFFICE, PONTIANAK CITY)

Paisal Gunawan

Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

Increasing the competitiveness of state-owned companies, such as PLN UP3 Pontianak City, is highly dependent on the management of Human Resources (HR). Work-life balance and soft skills are considered key factors in improving work performance, while gender is thought to moderate the relationship. This study was motivated by the diverse findings of previous studies and the need to understand the specific dynamics in the state-owned enterprise environment, especially in the public service sector that demands high readiness. The purpose of the study was to analyze the direct influence of work-life balance and soft skills on work performance and the role of gender as a moderating variable. Quantitative research method with Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) approach was used, involving 110 employees of PLN UP3 Pontianak City as respondents through questionnaires.

The results showed that work-life balance (β = 0.157; p = 0.045) and soft skills (β = 0.824; p = <0.001) have a significant positive effect on work performance. Gender has a direct positive effect (β = 0.324; p = <0.001), thus moderating the relationship between work-life balance and work performance (β = 0.198; p = 0.015). And gender can positively moderate the relationship between soft skills and work performance (β = 0.515; p = <0.001). The conclusion of the study emphasizes the importance of maintaining work-life balance and developing soft skills to improve employee performance, while gender roles need to be considered in inclusive policies. Recommendations for companies include optimizing work-life balance programs, soft skill training, and evaluating gender equality in recognizing achievements.

Keywords: Work-life Balance, Soft Skill, Gender, Work Achievement

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *SOFT SKILL* DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BUMN YANG ADA DI KOTA PONTIANAK (STUDI KANTOR PLN UP3 KOTA PONTIANAK)

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Meningkatnya persaingan antar badan usaha, baik BUMN / Badan Usaha Milik Negara maupun perusahaan swasta, membuat sejumlah badan usaha harus dapat beradaptasi dengan lingkungan baru dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. diperlukan beberapa aspek yang dapat mendukung perusahaan dalam bersaing untuk memperkuat daya saing perusahaan. Salah satu aspek pendukung yang dimaksud pada pernyataan tersebut ialah SDM / Sumber Daya Manusia sebab hal tersebutlah yang mampu menentukan maksud serta arah suatu badan usaha. *Work-life balance* telah menjadi fokus penting di banyak organisasi, termasuk BUMN di Indonesia. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih termotivasi, memiliki kondisi mental yang lebih sehat, dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut studi yang dilakukan oleh (Kinsey, 2022) sekitar 70% pegawai di Asia menganggap *work-life balance* sebagai faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Di PLN UP3 Kota Pontianak sebagai bagian dari BUMN menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, terutama di bidang layanan publik yang membutuhkan kesiapsiagaan sepanjang waktu. Kondisi ini sering kali membuat pegawai kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023, sekitar 65% karyawan di sektor formal di Indonesia menyatakan menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tantangan ini lebih terasa pada pegawai di sektor pelayanan publik, seperti di PLN, yang kerap berhadapan dengan tekanan

kerja yang lebih tinggi. *Soft skill* seperti komunikasi, kemampuan bekerja sama, dan manajemen waktu berperan penting dalam lingkungan kerja yang melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan masyarakat. Pegawai dengan *soft skill* yang baik cenderung lebih efektif dalam berkoordinasi dan menyelesaikan tugas-tugas, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja mereka. Di kantor PLN UP3 Pontianak, yang berfokus pada pelayanan langsung kepada masyarakat, penguasaan *soft skill* menjadi sangat penting untuk menangani keluhan dan kebutuhan pelanggan. Berdasarkan survei dari *LinkedIn Workforce Learning Report* tahun 2022 mencatat bahwa keterampilan komunikasi dan kolaborasi meningkat efektivitasnya hingga 40% di lingkungan kerja yang membutuhkan kemampuan sosial yang kuat, seperti sektor pelayanan publik yang diwakili oleh PLN.

Gender dapat memoderasi pengaruh *work-life balance* dan *soft skill* terhadap prestasi kerja karena peran sosial dan harapan terhadap laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja sering kali berbeda. Di beberapa sektor BUMN, termasuk PLN, tanggung jawab yang diemban seringkali dipengaruhi oleh perbedaan *gender*, seperti persepsi peran ganda perempuan dalam pekerjaan dan rumah tangga. Pemahaman tentang perbedaan ini penting untuk menentukan kebijakan yang lebih inklusif dan merata, yang mendukung peningkatan kinerja seluruh pegawai tanpa memandang *gender*. Menurut survei dari *International Labour Organization* (ILO), 75% pegawai perempuan di sektor formal Indonesia merasa bahwa mereka harus menghadapi tantangan lebih besar untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup dibandingkan rekan pria mereka. Hal ini mengindikasikan adanya potensi perbedaan dalam bagaimana *work-life balance* dan *soft skill* mempengaruhi prestasi kerja berdasarkan *gender*.

Berdasarkan informasi dari Kementerian BUMN, komposisi *gender* di beberapa perusahaan BUMN menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak menduduki posisi teknis dan lapangan, sementara perempuan umumnya berada pada jabatan administrasi atau layanan pelanggan. Data *gender* di PLN UP3 Pontianak, jika tersedia, dapat memberikan tambahan informasi yang

mendukung analisis moderasi dalam penelitian ini. Prestasi kerja pegawai merupakan indikator penting dalam pengukuran kinerja organisasi, terutama dalam BUMN seperti PLN yang mengharuskan pegawai mencapai target tertentu setiap tahunnya. Berdasarkan laporan kinerja PLN tahun 2023, peningkatan prestasi kerja pegawai di berbagai unit penting untuk mencapai target operasional perusahaan. Di PLN UP3 Kota Pontianak, peningkatan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada keahlian teknis, tetapi juga pada kemampuan pegawai untuk mengelola keseimbangan hidup dan pekerjaan, serta peran gender dalam mempengaruhi dinamika kerja di lingkungan tersebut.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap prestasi kerja pegawai dengan *gender* sebagai variabel moderasi pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap prestasi kerja pegawai dengan *gender* sebagai variabel moderasi pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *gender* sebagai variabel moderasi terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.

3. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Populasi penelitian adalah 138 pegawai PLN UP3 Kota Pontianak, dengan sampel 110 responden yang dipilih menggunakan *simple random sampling*. Data dianalisis dengan

Structural Equation Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui software Warp PLS untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan antar variabel. Variabel penelitian meliputi *work-life balance* (X1), *soft skill* (X2), *gender* sebagai moderasi (Z), dan prestasi kerja (Y) dengan indikator yang diukur menggunakan skala Likert.

4. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Variabel *work-life balance* terhadap prestasi kerja memiliki nilai *P-value* sebesar 0,045 < 0,05 serta nilai *Path coefficient* sebesar 0,157. Hasil ini menunjukan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sehingga memenuhi syarat **H1 diterima**.
2. Hipotesis 2 : *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Variabel *soft skill* terhadap prestasi kerja memiliki nilai *P-value* sebesar <0,001 < 0,05 serta nilai *Path coefficient* sebesar 0,824. Hasil ini menunjukan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sehingga memenuhi syarat **H2 diterima**.
3. Hipotesis 5 : *Gender* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Variabel *gender* terhadap prestasi kerja memiliki nilai *P-value* sebesar <0,001 < 0,05 serta nilai *Path coefficient* sebesar 0,324. Hasil ini menunjukan bahwa variabel *gender* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sehingga memenuhi syarat **H5 diterima**.
4. Hipotesis 3 : W*ork-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan *Gender* sebagai Variabel Moderasi. Variabel *Work-life balance* terhadap prestasi kerja pegawai dengan *gender* sebagai variabel moderasi memiliki nilai *P-value* sebesar 0,015 < 0,05 serta nilai *Path coefficient* sebesar 0.198. Hasil ini menunjukan bahwa variabel *gender*

mampu memoderasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap prestasi kerja pegawai sehingga memenuhi syarat dan **H3 diterima.**

5. Hipotesis 4 : *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan *Gender* sebagai Variabel Moderasi. Variabel *Soft skill* terhadap prestasi kerja pegawai dengan *gender* sebagai variabel moderasi memiliki nilai *P-value* sebesar <0,001 < 0,05 serta nilai *Path coefficient* sebesar 0,515. Hasil ini menunjukan bahwa variabel *gender* mampu memoderasi pengaruh antara *soft skill* terhadap prestasi kerja pegawai sehingga memenuhi syarat dan **H4 diterima**.

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian meyatakan kelima hipotesis diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa *work-life balance* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PLN UP3 Kota Pontianak. Di sisi lain, *gender* terbukti memoderasi pengaruh *work-life balance* dan *soft skill* terhadap prestasi kerja. Selain itu, *gender* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan yang berharga mengenai pengaruh *work-life balance*, *soft skill*, dan *gender* terhadap prestasi kerja, masih terdapat ruang untuk penelitian lebih lanjut. Studi lanjutan dapat menggunakan metode campuran (*mixed-method*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Maka dari itu penelitian selanjutnya, peneliti merekomendasikan untuk memasukan dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara *work-life balance*, *soft skill*, dan prestasi kerja, seperti *organizational culture*, *leadership style*, *work engagement*, emosional *intelligence*, dan dukungan sosial. Selain itu, pendekatan penelitian kualitatif dapat dilakukan untuk menggali lebih dalam bagaimana pengalaman subjektif pegawai terkait dengan *work-life balance* dan pengembangan *soft skill* mereka. Agar perusahaan dapat memastikan bahwa kebijakan terkait *work-life balance* dan pengembangan *soft skill* memberikan hasil yang optimal, perlu dilakukan evaluasi dan monitoring secara berkala. Perusahaan dapat melakukan survei kepuasan kerja dan analisis kinerja pegawai

untuk melihat dampak dari kebijakan yang diterapkan. Selain itu dengan melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan *work-life balance* dapat membantu organisasi dalam menyesuaikan strategi agar lebih efektif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND SOFT SKILL WITH GENDER AS A MODERATING VARIABLE ON WORK PERFORMANCE OF BUMN EMPLOYEES IN PONTIANAK CITY (STUDY OF PLN UP3 OFFICE, PONTIANAK CITY)

THESIS SUMMARY

1. Background

The increasing competition between business entities, both BUMN / State-Owned Enterprises and private companies, has forced a number of business entities to be able to adapt to the new environment and be able to compete with other companies. Several aspects are needed that can support companies in competing to strengthen the company's competitiveness. One of the supporting aspects referred to in the statement is HR / Human Resources because it is this that is able to determine the intent and direction of a business entity. Work-life balance has become an important focus in many organizations, including BUMN in Indonesia. Employees who are able to maintain this balance tend to be more motivated, have a healthier mental condition, and show higher productivity. According to a study conducted by (Kinsey, 2022) around 70% of employees in Asia consider work-life balance as an important factor in achieving optimal job satisfaction. At PLN UP3 Pontianak City as part of a BUMN, they face high work demands, especially in the field of public services that require readiness at all times. This condition often makes it difficult for employees to balance their time between work and their personal lives.

Based on a survey conducted by the Central Statistics Agency (BPS) in 2023, around 65% of employees in the formal sector in Indonesia stated that they face challenges in maintaining a balance between work and personal life. This challenge is more pronounced for employees in the public service sector, such as at PLN, who often face higher work pressure. Soft skills such as communication, teamwork skills, and time management play an important role in a work environment that involves interaction with coworkers and the community. Employees with good soft skills tend to be more effective in

coordinating and completing tasks, which ultimately improves their work performance. At the PLN UP3 Pontianak office, which focuses on direct service to the community, mastery of soft skills is very important for handling customer complaints and needs. Based on a survey from the LinkedIn Workforce Learning Report in 2022, it was noted that communication and collaboration skills increased in effectiveness by up to 40% in work environments that require strong social skills, such as the public service sector represented by PLN.

Gender can moderate the effect of work-life balance and soft skills on work performance because the social roles and expectations of men and women in the work environment are often different. In several BUMN sectors, including PLN, the responsibilities carried out are often influenced by gender differences, such as the perception of women's dual roles in work and household. Understanding these differences is important for determining more inclusive and equitable policies that support the improvement of the performance of all employees regardless of gender. According to a survey by the International Labour Organization (ILO), 75% of female employees in the formal sector in Indonesia feel that they have to face greater challenges to maintain work-life balance compared to their male colleagues. This indicates potential differences in how work-life balance and soft skills affect work performance based on gender.

Based on information from the Ministry of BUMN, the gender composition in several BUMN companies shows that men occupy more technical and field positions, while women are generally in administrative or customer service positions. Gender data at PLN UP3 Pontianak, if available, can provide additional information that supports the moderation analysis in this study. Employee work performance is an important indicator in measuring organizational performance, especially in BUMNs such as PLN which require employees to achieve certain targets each year. Based on PLN's 2023 performance report, improving employee work performance in various units is important for achieving the company's operational targets. At PLN UP3 Pontianak City, improving work performance does not only depend on technical

expertise, but also on the ability of employees to manage work-life balance, as well as the role of gender in influencing work dynamics in the environment.

2. Research Objectives

Based on the background and formulation of the problem, the objectives of this study are as follows:

1. To test and analyze the effect of work-life balance on work performance of PLN UP3 Pontianak City employees.
2. To test and analyze the effect of soft skills on work performance of PLN UP3 Pontianak City employees.
3. To test and analyze the effect of work-life balance on employee work performance with gender as a moderating variable on PLN UP3 Pontianak City employees.
4. To test and analyze the effect of soft skills on employee work performance with gender as a moderating variable on PLN UP3 Pontianak City employees.
5. To test and analyze the effect of gender as a moderating variable on work performance of PLN UP3 Pontianak City employees.

3. Research Methods

The study used a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires and interviews. The population of the study was 138 PLN UP3 Pontianak City employees, with a sample of 110 respondents selected using simple random sampling. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through Warp PLS software to test the validity, reliability, and relationships between variables. The research variables include work-life balance (X1), soft skills (X2), gender as a moderation (Z), and work performance (Y) with indicators measured using a Likert scale.

4. Research Results

Based on the results of the research and discussion, the conclusions of this study are as follows:

1. Hypothesis 1: Work-life Balance has a positive and significant effect on Work Performance. The work-life balance variable on work performance has a P-value of 0.045 <0.05 and a Path coefficient value of 0.157. These results indicate that the work-life balance variable has a positive and significant effect on work performance so that it meets the requirements for H1 to be accepted.
2. Hypothesis 2: Soft Skill has a positive and significant effect on Work Performance. The soft skill variable on work performance has a P-value of <0.001 <0.05 and a Path coefficient value of 0.824. These results indicate that the soft skill variable has a positive and significant effect on work performance so that it meets the requirements for H2 to be accepted.
3. Hypothesis 5: Gender directly has a positive and significant effect on Work Performance. The gender variable on work performance has a P-value of <0.001 <0.05 and a Path coefficient value of 0.324. These results indicate that the gender variable has a positive and significant effect on work performance so that it meets the requirements for H5 to be accepted.
4. Hypothesis 3: Work-life Balance has a positive and significant effect on Work Performance with Gender as a Moderation Variable. The Work-life balance variable on employee work performance with gender as a moderation variable has a P-value of 0.015 <0.05 and a Path coefficient value of 0.198. These results indicate that the gender variable is able to moderate the influence between work-life balance on employee work performance so that it meets the requirements and H3 is accepted.
5. Hypothesis 4: Soft Skill has a positive and significant effect on Work Performance with Gender as a Moderation Variable. The Soft skill variable on employee work performance with gender as a moderation variable has a P-value of <0.001 <0.05 and a Path coefficient value of 0.515. These results indicate that the gender variable is able to moderate the influence between

soft skills on employee work performance so that it meets the requirements and H4 is accepted.

5. Conclusions and Suggestions

The results of the study state that all five hypotheses are accepted. The results of the study indicate that work-life balance and soft skills have a positive and significant effect on the work performance of PLN UP3 Pontianak City employees. On the other hand, gender is proven to moderate the influence of work-life balance and soft skills on work performance. In addition, gender has a direct and significant effect on work performance. Although this study has provided valuable insights into the influence of work-life balance, soft skills, and gender on work performance, there is still room for further research. Further studies can use mixed methods to gain a deeper understanding. Therefore, for further research, the researcher recommends including and adding other variables that can affect the relationship between work-life balance, soft skills, and work performance, such as organizational culture, work stress levels, or work motivation. In addition, a qualitative research approach can be taken to explore more deeply how employees' subjective experiences are related to their work-life balance and soft skill development. In order for companies to ensure that policies related to work-life balance and soft skill development provide optimal results, regular evaluation and monitoring need to be carried out. Companies can conduct job satisfaction surveys and employee performance analysis to see the impact of the policies implemented. In addition, conducting regular evaluations of work-life balance policies can help organizations adjust strategies to be more effective in improving employee performance.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT iii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iv
LEMBAR YURIDIS v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK xi
ABSTRACT xii
RINGKASAN SKRIPSI xiii
THESIS SUMMARY xix
DAFTAR ISI xxiv
DAFTAR TABEL xxvii
DAFTAR GAMBAR xxviii
DAFTAR LAMPIRAN xxix
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 11
1.2.1 Pernyataan Masalah 11
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 12
1.3 Tujuan Penelitian 12
1.4 Kontribusi Penelitian 13
1.4.1 Kontribusi Teoritis 13
1.4.2 Kontribusi Praktis 13
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 17
2.1 Landasan Teori 17
2.1.1 Pengertian *Work-life Balance* 17
2.1.2 Pengertian *Soft Skill* 19
2.1.3 Pengertian *Gender* 21
2.1.4 Pengertian Prestasi Kerja 24
2.2 Kajian Empiris 26
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 33
2.3.1 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian 33

BAB III METODE PENELITIAN 38
3.1 Bentuk Penelitian 38
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian 38
3.3 Data Penelitian 38
3.3.1 Jenis Data Penelitian 38
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data 39
3.4 Populasi dan Sampel 40
3.4.1 Populasi 40
3.4.2 Sampel 40
3.5 Variabel Penelitian dan Operasional Penelitian 41
3.5.1 Variabel Penelitian 41
3.5.2 Operasional Penelitian 42
3.6 Metode Analisis 44
3.6.1 Statistik Deskriptif 45
3.6.2 *Outer Model* 46
3.6.3 *Inner Model* 47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Hasil Penelitian 50
4.1.1 Karakteristik Reponden 50
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif 53
4.1.3 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*) 60
4.1.4 Uji Model Struktural (*Inner Model*) 66
4.2 Pembahasan 72
4.2.1 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai 72
4.2.2 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai 73
4.2.3 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi 74
4.2.4 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan *Gender* Sebagai Variabel Moderasi 75
4.2.5 Pengaruh *Gender* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai 76
BAB V PENUTUP 78
5.1 Kesimpulan 78
5.2 Rekomendasi 80
DAFTAR PUSTAKA 82

LAMPIRAN 91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Yang Mendapatkan Prestasi Kerja 7
Tabel 3. 1 Skala Likert 40
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian 42
Tabel 3. 3 Pengukuran Variabel Penelitian 45
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 51
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 52
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 53
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif *Work-life Balance* 54
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif *Soft Skill* 55
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif *Gender* 57
Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Prestasi Kerja 58
Tabel 4. 10 Nilai *Outer Loading* 60
Tabel 4. 11 *Average Variance Extracted* 61
Tabel 4. 12 *Heterotrait Monotrait Ratio* 62
Tabel 4. 13 Nilai *Cross Loading* 62
Tabel 4. 14 *Indicator Weights* 63
Tabel 4. 15 Nilai *Reliability Test* 65
Tabel 4. 16 Uji *R-Square* 66
Tabel 4. 17 *Model Fit And Quality Indices* 68
Tabel 4. 18 Hasil Uji *Dirrect Effect* (*Path Coefficient*) 70
Tabel 4. 19 Hasil Uji *Indirrect Effect* (Metode *Bootstrapping*) 71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Secara Keseluruhan Pegawai PLN UP3 Kota Pontianak, 2021-2024 4
Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT PLN UP3 Pontianak 5
Gambar 1. 3 Jumlah Pegawai PLN UP3 Kota Pontianak Berdasarkan *Gender* ... 10
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 37
Gambar 4. 1 Hasil Analisis Diagram Jalur Model Struktural 67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: 1 Kuesioner Penelitian..... 91
Lampiran: 2 Data Responden..... 98
Lampiran: 3 Tabulasi Data 102
Lampiran: 4 Hasil Pengujian WarpPLS 7.0 114

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya persaingan antar badan usaha, baik BUMN / Badan Usaha Milik Negara maupun perusahaan swasta, membuat sejumlah badan usaha harus dapat beradaptasi dengan lingkungan baru dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut (Marseno & Muafi, 2021) diperlukan beberapa aspek yang dapat mendukung perusahaan dalam bersaing untuk memperkuat daya saing perusahaan. Salah satu aspek pendukung yang dimaksud pada pernyataan tersebut ialah SDM / Sumber Daya Manusia sebab hal tersebutlah yang mampu menentukan maksud serta arah suatu badan usaha. Merujuk pada pernyataan (Sanjayyana *et al*., 2024) bahwasanya tata kelola SDM menjadi salah satu pilar utama dalam struktur organisasi yang tidak luput dari pengaruh era digital saat ini. Menurut (Daud, 2020) agar mampu menambahkan efisiensi serta efektivitas sebuah pranata, tata kelola SDM perlu dilakukan melalui cara yang benar sebagai salah satu fungsi organisasi. Menurut (Chukwueke *et al*., 2024) Sumber daya manusia yang mampu mendorong produktivitas dan mempertahankan keunggulan kompetitif menjadi perhatian utama para manajer. Manajemen sumber daya manusia menurut (Onsardi, 2022) merupakan proses atau kegiatan yang mengurus orang-orang atau SDM dalam suatu organisasi mulai dari masa rekrutmen sampai dengan masa pensiunnya orang tersebut.

Sejarah dan perkembangan PT PLN (Persero) Cabang Pontianak merupakan bagian dari unit pelayanan PLN yang berada di bawah koordinasi PT PLN (Persero) Wilayah V Kalimantan Barat, dengan pusatnya di Kota Pontianak. Perjalanan PT PLN (Persero) Cabang Pontianak dari awal pendiriannya hingga sekarang tidak dapat dipisahkan dari sejarah kelistrikan di Kalimantan Barat serta berdirinya PT PLN (Persero) Wilayah V Kalimantan Barat. Secara umum, sejarah kelistrikan di Kalimantan Barat dimulai ketika NV. *West Borneo Electriciteit Maatschappij* (NV. WBEM), yang didirikan oleh J. Van Karen, seorang warga negara Belanda, memperoleh konsesi pada 8 Maret 1920, dengan tanggal 25 Agustus 1992 No.37 yang berlaku untuk Kota Pontianak dan sekitarnya.

Work-life balance telah menjadi fokus penting di banyak organisasi, termasuk BUMN di Indonesia. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung lebih termotivasi, memiliki kondisi mental yang lebih sehat, dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut studi yang dilakukan oleh (Kinsey, 2022) sekitar 70% pegawai di Asia menganggap *work-life balance* sebagai faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Di PLN UP3 Kota Pontianak sebagai bagian dari BUMN menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, terutama di bidang layanan publik yang membutuhkan kesiapsiagaan sepanjang waktu. Kondisi ini sering kali membuat pegawai kesulitan dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023, sekitar 65% karyawan di sektor formal di Indonesia menyatakan menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tantangan ini lebih terasa pada pegawai di sektor pelayanan publik, seperti di PLN, yang kerap berhadapan dengan tekanan kerja yang lebih tinggi.

Soft *skill* seperti komunikasi, kemampuan bekerja sama, dan manajemen waktu berperan penting dalam lingkungan kerja yang melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan masyarakat. Pegawai dengan *soft skill* yang baik cenderung lebih efektif dalam berkoordinasi dan menyelesaikan tugas-tugas, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja mereka. Di kantor PLN UP3 Pontianak, yang berfokus pada pelayanan langsung kepada masyarakat, penguasaan *soft skill* menjadi sangat penting untuk menangani keluhan dan kebutuhan pelanggan.

Berdasarkan survei dari *LinkedIn Workforce Learning Report* tahun 2022 mencatat bahwa keterampilan komunikasi dan kolaborasi meningkat efektivitasnya hingga 40% di lingkungan kerja yang membutuhkan kemampuan sosial yang kuat, seperti sektor pelayanan publik yang diwakili oleh PLN.

Gender dapat memoderasi pengaruh *work-life balance* dan *soft skill* terhadap prestasi kerja karena peran sosial dan harapan terhadap laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja sering kali berbeda. Di beberapa sektor BUMN, termasuk PLN, tanggung jawab yang diemban seringkali dipengaruhi oleh

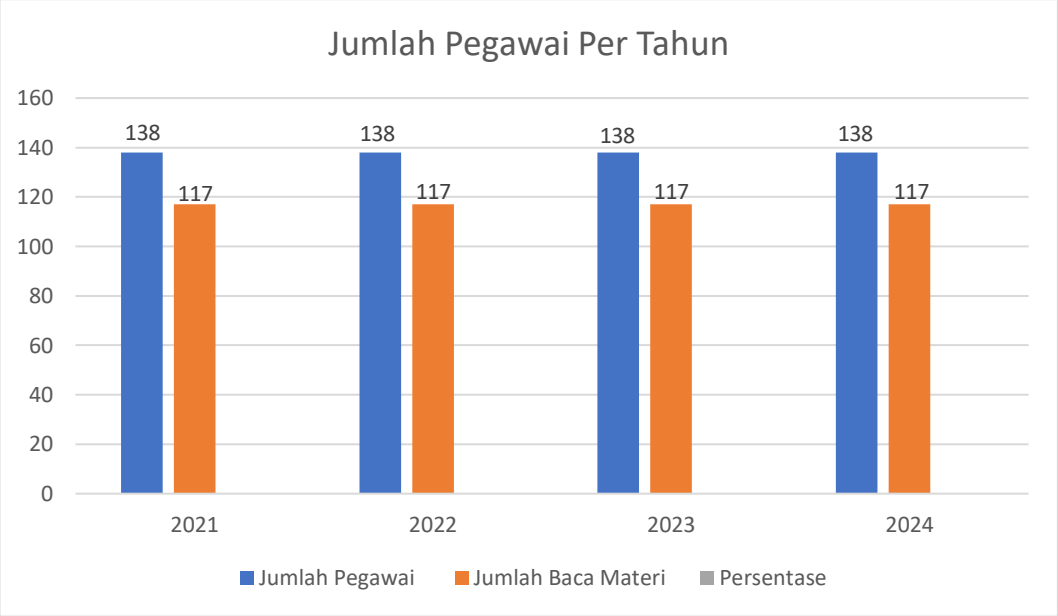
perbedaan *gender*, seperti persepsi peran ganda perempuan dalam pekerjaan dan rumah tangga. Pemahaman tentang perbedaan ini penting untuk menentukan kebijakan yang lebih inklusif dan merata, yang mendukung peningkatan kinerja seluruh pegawai tanpa memandang *gender*.

Menurut survei dari *International Labour Organization* (ILO), 75% pegawai perempuan di sektor formal Indonesia merasa bahwa mereka harus menghadapi tantangan lebih besar untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup dibandingkan rekan pria mereka. Hal ini mengindikasikan adanya potensi perbedaan dalam bagaimana *work-life balance* dan *soft skill* mempengaruhi prestasi kerja berdasarkan *gender*. Berdasarkan informasi dari Kementerian BUMN, komposisi *gender* di beberapa perusahaan BUMN menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak menduduki posisi teknis dan lapangan, sementara perempuan umumnya berada pada jabatan administrasi atau layanan pelanggan. Data *gender* di PLN UP3 Pontianak, jika tersedia, dapat memberikan tambahan informasi yang mendukung analisis moderasi dalam penelitian ini.

Prestasi kerja pegawai merupakan indikator penting dalam pengukuran kinerja organisasi, terutama dalam BUMN seperti PLN yang mengharuskan pegawai mencapai target tertentu setiap tahunnya. Berdasarkan laporan kinerja PLN tahun 2023, peningkatan prestasi kerja pegawai di berbagai unit penting untuk mencapai target operasional perusahaan. Di PLN UP3 Kota Pontianak, peningkatan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada keahlian teknis, tetapi juga pada kemampuan pegawai untuk mengelola keseimbangan hidup dan pekerjaan, serta peran *gender* dalam mempengaruhi dinamika kerja di lingkungan tersebut.

PT PLN (Persero), atau Perusahaan Listrik Negara, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), harus berupaya optimal meningkatkan kesejahteraan masyarakat tanpa menambah beban APBN akibat kerugian mendadak. PLN merupakan salah satu penyedia listrik terbesar di Indonesia dan memiliki peran penting dalam menyediakan layanan listrik yang andal dan terjangkau untuk masyarakat serta industri. PT PLN (Persero) merupakan perusahaan monopoli di sektor ketenagalistrikan di Indonesia dan menyediakan layanan ketenagalistrikan kepada berbagai lapisan masyarakat yang termasuk rumah tangga, industri, dunia

bisnis, publik, dan sosial. Setiap perusahaan haru memiliki kebijakannya sendiri untuk mendefinisikan dan menerapkan standar layanan pelanggan. Agar mencapai tujuan tersebut, PLN perlu mengelola sumber daya manusia dengan tepat guna mewujudkan sasaran yang diharapkan, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan yang optimal serta memastikan distribusi listrik merata di seluruh wilayah. Pada tahun 2021-2024 Kantor PLN UP3 Kota Pontianak mengalami kenaikan jumlah pegawai. Hal ini ditunjukan pada Gambar 1.1

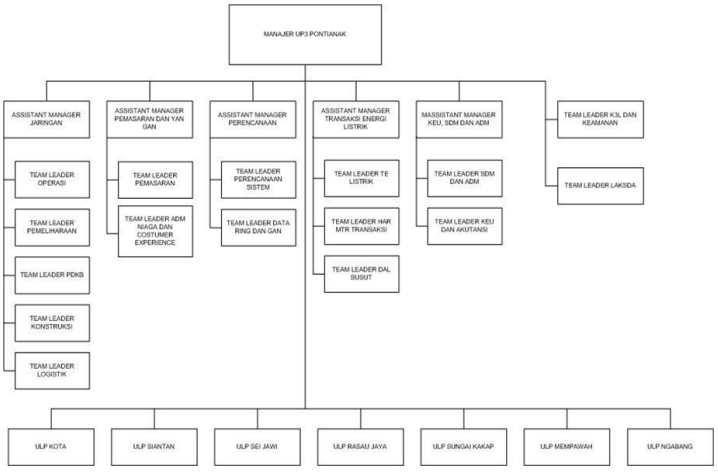


Gambar 1. 1 Jumlah Secara Keseluruhan Pegawai PLN UP3 Kota Pontianak, 2021-2024
Sumber: Kantor PLN UP3 Kota Pontianak, 2024

Data ini diperoleh dari Asisten Manajer SDM pada Kantor PLN UP3 Kota Pontianak dengan: (a). Total Pegawai: Tabel memperlihatkan bahwa jumlah keseluruhan pegawai di PLN UP3 Pontianak pada periode 2021-2024 mencapai 138 orang. Informasi ini berguna sebagai gambaran awal mengenai populasi yang menjadi subjek penelitian. (b). Jumlah Pegawai yang Membaca Materi: Dari total pegawai tersebut, sebanyak 117 orang telah membaca materi tertentu yang mungkin berkaitan dengan pelatihan, edukasi, atau informasi lain yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan tingkat keterlibatan pegawai dalam memanfaatkan materi yang tersedia. (c). Tingkat Partisipasi: Sebesar 84,78% pegawai tercatat telah membaca materi tersebut. Persentase ini mengindikasikan

bahwa mayoritas pegawai berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran atau pemahaman terhadap materi yang disediakan oleh perusahaan. Data ini dapat mendukung relevansi pada penelitian yang akan dilakukan, dengan menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai di perusahaan aktif dalam membaca dan memahami materi yang disediakan. Tingginya tingkat partisipasi ini bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* dan pengembangan *soft skill* pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak pada prestasi kerja mereka. Dengan tingkat partisipasi sebesar 84,78%, dapat disimpulkan bahwa PLN UP3 Pontianak berhasil mendorong pegawai untuk terlibat dalam kegiatan pembelajaran, yang mungkin berkontribusi pada pengembangan *soft skill* serta peningkatan prestasi kerja.

Struktur organisasi memegang peran krusial dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan. Melalui distribusi tugas, pembagian wewenang, dan tanggung jawab yang jelas, serta keterkaitan yang selaras antar bagian, perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur ini juga memberikan kejelasan bagi setiap karyawan mengenai alur instruksi dan kepada siapa hasil kerja harus dipertanggung jawabkan. Berikut Gambar 1.2 yang menunjukan bagan struktur organisasi PT PLN (Persero) UP3 Pontianak.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT PLN UP3 Pontianak
Sumber: Kantor PLN UP3 Kota Pontianak, 2024

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah diterapkan, maka struktur organisasi yang digunakan oleh PT PLN (Persero) UP3 Pontianak adalah struktur

organisasi dari pimpinan ke bagian-bagian. Dapat dilihat bahwa pimpinan tertinggi dipegang oleh seorang Manager dan dibantu beberapa Asisten Manager dan *Supervisor* yang didalamnya telah terlihat batasan-batasan pertanggung jawaban dari setiap bidang pekerja tersebut.

Pemerintah negara tentu memiliki sejumlah perusahaan yang dikelola dikenal sebagai BUMN/Badan Usaha Milik Negara. Berbagai sektor ekonomi menjadi sarana beroperasinya BUMN dan memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi negara tersebut. BUMN biasanya didirikan untuk menjalankan fungsi-fungsi strategis yang berkaitan dengan kepentingan nasional, seperti sektor energi, transportasi, telekomunikasi, perbankan, dan industri berat. Sebuah penelitian yang dilakukan pada tahun 2023 menemukan bahwa *work-life balance*, *soft skill*, serta *gender* mempunyai sejumlah efek yang penting bagi prestasi kerja pegawai BUMN. Di antaranya sebagai berikut ini: 1. Pegawai dengan keseimbangan kerja serta aktivitas personal yang baik memiliki grafik prestasi kerja cenderung tinggi; 2. Pegawai perempuan mempunyai performa kerja lebih baik dibandingkan pegawai laki-laki; 3. Pegawai dengan *soft skill* yang baik memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi. Berlandaskan pada uraian diatas, maka topik problematikan yang rendah ditelaah pada kajian ini ialah bagaimana dampak keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta *soft skill* dan peran *gender* menjadi variabel moderasi bagi kinerja pada pegawai BUMN.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tanama, 2009) dengan judul "Analisis Pengaruh *Intiative Work-Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan PT Bhuana Ilmu Populer" menunjukan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mempengaruhi kinerja karyawan. Disisi lain, penelitian (Yusnita & Nurlinawaty, 2022) berjudul "Bagaimana Stres Kerja dan *Work-Life Balance* pada Pekerja Wanita Memediasi *Work Family Conflict* dengan Prestasi Kerja?" menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Binti & Harun, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pandemic Covid-19 Di Malaysia: Pengaruh Strategi Bekerja Dari Rumah Serta *Work-Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Pensyarah Politeknik Premier" menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada

kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Hernández *et al*., 2019) dengan judul "*Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work*" menunjukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian (Wijaya & Suwandana, 2022) dengan judul "*The Role of Job Satisfaction, Work- life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital*" menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanama, 2009), (Yusnita & Nurlinawaty, 2022), (Binti & Harun, 2021), *(*Hernández*, et al*., 2019), dan (Wijaya & Suwandana, 2022). Oleh karena itu, penulis bermaksud melakukan penelitian serupa dengan sektor dan periode yang berbedaguna mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap prestasi kerja karyawan.

Persoalan *gender* juga menjadi fokus perhatian terkait prestasi kerja. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai perbedaan kinerja antara pria dan wanita. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk memahami lebih jauh pengaruh *gender* sebagai variabel moderasi terhadap prestasi kerja, seperti yang akan dilakukan dalam penelitian ini pada karyawan PLN UP3 Kota Pontianak. Selain itu, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, salah satunya adalah keterampilan *soft skill*. *Soft skill*, seperti kemampuan kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan pemecahan masalah, sangat penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Hal tersebut ditunjukan pada Tabel 1.1

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Yang Mendapatkan Prestasi Kerja

No	Jenis Prestasi	Tahun	Jumlah (Total)	
			Laki-Laki	Perempuan
1.	Pegawai teladan	2021 – 2024	46	69
2.	Inovasi dan efisiensi operasional.	2021 – 2024	80	25
3.	Pelayanan pelanggan terbaik	2021 – 2024	77	33
4.	Loyalitas dan dedikasi	2021 - 2024	80	35
5.	Keselamatan kerja (*Safety Award*)	2021 – 2024	95	20

6.	Kontribusi sosial atau CSR	2021 – 2024	85	30

Sumber: Kantor PLN UP3 Kota Pontianak, 2024

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Angga Dwi Amiranda, selaku asisten manajer SDM di Kantor PLN UP3 Kota Pontianak, terdapat enam kategori penghargaan atas prestasi kerja pegawai, yaitu: (1) Pegawai teladan, (2) Inovasi dan efisiensi operasional, (3) Pelayanan pelanggan terbaik, (4) Loyalitas dan dedikasi, (5) Keselamatan kerja (*Safety Award*), dan (6) Kontribusi sosial atau CSR. Analisis distribusi penghargaan di PLN UP3 Kota Pontianak menunjukkan bahwa jumlah pegawai pria penerima penghargaan lebih tinggi dibandingkan wanita di hampir semua kategori, kecuali pada kategori "Pegawai Teladan," yang lebih banyak diberikan kepada wanita. Hal ini mencerminkan pembagian peran di PLN UP3 Kota Pontianak, di mana pria lebih sering menempati posisi terkait keselamatan kerja, inovasi, efisiensi, dan kontribusi sosial. Data ini menjadi bahan untuk analisis lebih lanjut tentang kesetaraan *gender* dan dampaknya terhadap prestasi kerja di lingkungan PLN UP3 Kota Pontianak.

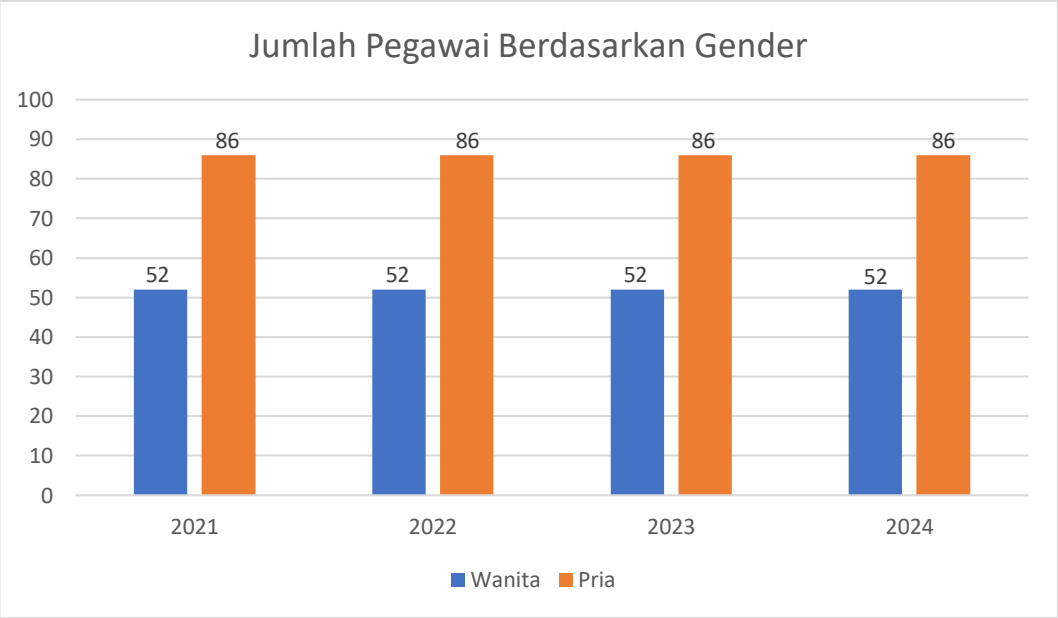
Selain itu, diketahui perusahaan penyedia layanan energi seperti PLN UP3 Kota Pontianak, terdapat perbedaan tanggung jawab antara pegawai yang bekerja di kantor dan di lapangan. Perbedaan ini memengaruhi pembagian peran dan beban kerja antara pegawai pria dan wanita. Pekerjaan di lapangan umumnya memerlukan keahlian teknis, kekuatan fisik, serta kesiapan untuk menghadapi berbagai situasi yang berisiko. Oleh karena itu, posisi ini biasanya diisi oleh pegawai pria. Keadaan ini juga berdampak pada distribusi posisi kerja, pengakuan prestasi, dan pemberian penghargaan antara pegawai pria dan wanita. Pegawai yang bekerja di kantor umumnya bertanggung jawab atas tugas-tugas administratif, perencanaan, dan layanan pelanggan yang mendukung operasional perusahaan. Pekerjaan di lingkungan ini biasanya memiliki jam kerja yang teratur dan risiko lebih rendah dibandingkan pekerjaan di lapangan. Posisi administratif di kantor lebih sering diisi oleh pegawai wanita daripada di lapangan, sehingga muncul perbedaan dalam kesempatan mendapatkan pengalaman, pengakuan prestasi, dan penghargaan. Pembagian peran ini mencerminkan adanya pola kontribusi yang berbeda antara

pegawai pria dan wanita, baik di kantor maupun lapangan, yang berdampak pada pencapaian kinerja mereka.

Jam kerja di PLN UP3 Kota Pontianak mencerminkan perbedaan beban kerja sesuai lokasi dan jenis tugas. Pegawai kantor umumnya memiliki jam kerja yang lebih teratur, mengikuti standar waktu yang ditetapkan perusahaan. Mereka bekerja di lingkungan yang lebih stabil, dengan pola kerja yang fokus pada efisiensi dan pelayanan pelanggan. Di sisi lain, pegawai yang bekerja di lapangan memiliki jam kerja yang lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional, seperti perbaikan jaringan listrik dan penanganan gangguan yang kerap terjadi di luar jam kantor. Mereka harus siap menangani situasi darurat, terutama saat terjadi pemadaman atau kerusakan jaringan, sehingga beban kerja mereka lebih dinamis dan sering kali menuntut fisik yang lebih intensif. Kondisi ini dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tingkat kepuasan kerja mereka.

Penelitian sebelumnya oleh (Rachmad, 2021) yang berjudul "Hubungan *Gender*, Usia, dan Prestasi serta Stres Kerja" menunjukan bahwa *gender* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Lisaime & Sri, 2021) yang berjudul "Analisis Dampak Diversitas *Gender*, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan" di mana *gender* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Cintya, 2020) dengan judul "Dampak *Gender* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan SPBU di Kota Jember" juga menunjukkan bahwa *gender* mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan serupa dilaporkan oleh (Sarmijan *et al*., 2022) yang berjudul "Peran *Gender* Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh *Work From Home*, *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19" di mana *gender* berdampak pada kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh (Nasir, 2021) berjudul "*Efek Internet of Things* terhadap Pelaksanaan Tugas, Kinerja, dan Prestasi Guru Sekolah Dasar Berdasarkan *Gender* dan Usia" menemukan bahwa *gender* tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Ada perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rachmad, 2021), (Lisaime & Sri, 2021), (Cintya, 2020), (Sarmijan *et al*., 2022), dan (Nasir, 2021) Oleh sebab itu, penulis ingin melakukan studi serupa namun dengan sektor dan periode penelitian yang berbeda, untuk menganalisis pengaruh *gender* terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 1. 3 Jumlah Pegawai PLN UP3 Kota Pontianak Berdasarkan *Gender*
Sumber: Kantor PLN UP3 Kota Pontianak, 2024

Berdasarkan gambar pada grafik data pegawai PLN UP3 Kota Pontianak yang disusun berdasarkan *gender* pada periode 2021-2024, terdapat perbedaan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan. Data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di PLN UP3 Kota Pontianak adalah laki-laki, sementara jumlah pegawai perempuan lebih sedikit. Perbedaan ini dapat menggambarkan bahwa terdapat ketimpangan *gender* dalam jumlah tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Hal ini relevan untuk penelitian yang akan saya lakukan, karena menunjukkan adanya potensi perbedaan pengalaman kerja dan *work-life balance* berdasarkan *gender*. Di lingkungan kerja yang didominasi oleh satu *gender*, pegawai dengan *gender* yang kurang dominan mungkin menghadapi tantangan yang berbeda, baik dari segi *work-life balance* maupun dalam pengembangan *soft skill* mereka. Selain itu, *soft skill*

bisa menjadi salah satu variabel yang berperan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, terutama ketika *gender* digunakan sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin menganalisis dampak dari penerapan *work-life balance* dan *soft skill*, dengan *gender* sebagai variabel moderasi, terhadap kinerja karyawan. Adapun judul penelitian ini adalah **"PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *SOFT SKILL* DENGAN *GENDER* SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BUMN DI KOTA PONTIANAK (STUDI KASUS KANTOR PLN UP3 KOTA PONTIANAK)".**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam kinerja perusahaan dan memiliki dampak langsung pada produktivitasnya. Mengambil pendekatan profesional dalam pengelolaan SDM sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, seperti yang diungkapkan dalam penelitian oleh (Romario *et al*., 2022). Namun, dalam konteks organisasi, peran individu dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk *work-life balance*, *soft skill*, dan *gender* yang dapat memoderasi hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara *work-life balance*, *gender*, dan prestasi kerja, hasil penelitian tersebut beragam, seperti yang terungkap dalam penelitian (Tanama, 2009), (Yusnita & Nurlinawaty, 2022), (Binti & Harun, 2021), (Hernández *et al*., 2019) dan (Wijaya & Suwandana, 2022). Hal serupa juga terjadi pada penelitian yang mengeksplorasi peran *gender* terhadap prestasi kerja ditempat kerja, seperti yang diungkapkan oleh (Rachmad, 2021), (Lisaime & Sri, 2021), (Cintya, 2020), (Sarmijan *et al*., 2022), dan (Nasir, 2021).

Namun demikian, terdapat kebutuhan untuk lebih memahami bagaimana interaksi *work-life balance*, *soft skill*, dan *gender* mempengaruhi prestasi kerja. Khususnya dalam konteks Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Kota Pontianak. Oleh karena itu, penelitian ini akan mempelajari pengaruh *work-life*

balance dan *soft skill* terhadap prestasi kerja pegawai dengan mempertimbangkan peran *gender* sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh *work-life balance* dan *soft skill* dengan peran *gender* sebagai variabel moderasi terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikembangkan peneliti dapat merumuskan pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan *gender* sebagai variabel moderasi pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak?
4. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan *gender* sebagai variabel moderasi pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak?
5. Apakah *gender* sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap prestasi kerja pegawai dengan *gender* sebagai variabel moderasi pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap prestasi kerja pegawai dengan *gender* sebagai variabel moderasi pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *gender* sebagai variabel moderasi terhadap prestasi kerja pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

1. Bagi Universitas

   Melalui penelitiaan ini dapat dijadikan referensi untuk bacaan lebih lanjut di perpustakaan Universitas Tanjungpura Kota Pontianak, khususnya di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Mengaitkan *work-life balance* dan *soft skill* dengan *gender* sebagai variabel moderasi terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

   Melalui penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat evaluasi dan umpan balik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Bagi Penulis

   Melalui penelitian ini diharapkan akan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan *soft skill*, serta peran *gender* sebagai variabel moderasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

4. Bagi Penulis Lainnya

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber pembelajaran dan pengetahuan, serta menjadi referensi tambahan bagi peneliti yang ingin mengembangkan ilmu yang terkait dengan penelitian ini di masa depan.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi PT PLN UP3 Kota Pontianak dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, guna mencapai tujuan jangka pendek, seperti meningkatkan layanan kepada

masyarakat dan berkontribusi kepada negara. Penulis mengharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi alat untuk pembelajaran dan pengembangan diri dalam menghadapi masalah praktis yang dihadapi oleh organisasi, terutama yang berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan *soft skill*, dengan *gender* berperan sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penulis berharap penelitian ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat dan menambah pengetahuan untuk penelitian selanjutnya yang dapat digunakan sebagai perbandingan di masa mendatang.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Tinjauan konteks penelitian ini menekankan pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas organisasi. SDM dipahami sebagai suatu sistem yang mendorong karyawan, membentuk kelompok kerja, meningkatkan kemampuan mereka dan menghargai efisiensi kerja mereka. Pemahaman ini konsisten dengan gagasan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mencapai kinerja terbaik yang diharapkan para manajer.

Work-life balance juga menjadi fokus penelitian ini, dengan tujuan mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan kesehatan karyawan. Hal ini disebut-sebut akan berdampak positif terhadap produktivitas, kebahagiaan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dengan menggunakan *gender* sebagai variabel moderasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai perbedaan pengaruh *work-life balance* dan *soft skill* pada prestasi kerja antara pegawai pria dan wanita. Peran moderasi ini penting karena hasilnya dapat memberikan rekomendasi yang lebih spesifik terkait kebijakan kesejahteraan pegawai di PLN UP3 Kota Pontianak.

Prestasi kerja dianggap sebagai hasil usaha individu yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan dukungan organisasi. Dalam konteks ini, pentingnya dukungan dan pelatihan dari perusahaan dalam pengembangan karir karyawan diakui sebagai faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja.

PT PLN (Persero) adalah perusahaan yang dimiliki oleh negara dan bertanggung jawab atas seluruh sektor ketenagalistrikan di Indonesia. Di akhir abad ke-19, sejumlah perusahaan Belanda yang berfokus pada industri gula dan teh mulai membangun pembangkit listrik untuk memenuhi kebutuhan mereka, yang kemudian menjadi pendorong perkembangan sektor pembangkit listrik di tanah air. Setelah Belanda menyerahkan kekuasaannya kepada Jepang pada awal Perang Dunia II, Jepang mengambil alih pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda dari tahun 1942 hingga 1945. Ketika perang berakhir pada Agustus 1945, Jepang kembali berkuasa, dan di bawah kepemimpinan Presiden Soekarno, generasi muda serta para pekerja di sektor kelistrikan memanfaatkan situasi ini untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik kepada pemerintah Republik Indonesia, bekerja sama dengan pimpinan pusat KNI. Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno mendirikan Biro Listrik dan Gas, yang berada di bawah naungan sektor pekerjaan umum dan energi, dengan kapasitas listrik sekitar 157,5 MW. Pada 1 Januari 1961, Departemen Listrik dan Gas berubah menjadi BPUPLN (Badan Pengelola Perusahaan Tenaga Listrik Nasional) yang kemudian berfokus pada industri gas, listrik, dan kokas hingga akhirnya dibubarkan pada 1 Januari 1965. Perusahaan Listrik Negara (PLN) didirikan pada tahun 1972 sebagai badan usaha milik negara dengan izin untuk menyediakan layanan ketenagalistrikan umum dan komersial sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18. Aturan ini membuka peluang bagi sektor swasta untuk berpartisipasi dalam penyediaan tenaga listrik. Sejak tahun 1994, PLN beralih status dari perusahaan publik menjadi perseroan terbatas (persero) dan dikenal dengan nama PKUK.

Saat ini, PT PLN (Persero) termasuk di antara perusahaan-perusahaan dengan aset terbesar di dunia. Pada akhir tahun 2021, perusahaan ini memiliki 52.116 karyawan (Laporan Tahunan PLN, 2021). Salah satu unit operasional PT PLN (Persero) adalah Distribusi Area Jawa Tengah & DIY Yogyakarta, yang fokus pada distribusi energi listrik dan pelayanan kepada pelanggan di wilayah Jawa Tengah. Unit ini berupaya menghadirkan inovasi dalam layanan dengan bekerja sama dengan sumber daya dari perusahaan lain. Penilaian ini dilakukan di salah satu unit PT PLN (Persero) dan fokus pada evaluasi bagaimana membangun

kapabilitas dinamis untuk menghasilkan inovasi layanan. Tentunya untuk mencapai hal tersebut PLN memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yang seperti kita ketahui di atas menjelaskan terciptanya peningkatan pelayanan yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai PLN. Kinerja pegawai menjadi kunci dalam menciptakan inovasi pelayanan kepada masyarakat.

Beberapa penghargaan telah diraih PT PLN (Persero) antara lain Indonesia *Corporate Public Relations Excellence Award* 2017 dan Indonesia CSR Award 2017. Prestasi ini menunjukkan komitmen PT PLN (Persero) dalam Meningkatkan kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap lingkungan. Berdasarkan potensi manusia, visi PT PLN (Persero) adalah menjadi perusahaan kelas dunia yang berkembang, unggul dan terpercaya. Misi PT PLN (Persero) adalah memanfaatkan energi listrik sebagai alat untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat serta meningkatkan keandalan dan kualitas pelayanan. PT PLN (Persero) bertujuan untuk mengelola industri ketenagalistrikan dan bidang terkait lainnya dengan fokus pada. kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan *soft skill* terhadap prestasi kerja pegawai dengan mempertimbangkan *gender* sebagai variabel moderasi. Penelitian difokuskan pada pegawai PLN UP3 Kota Pontianak. Peneliti berharap penelitian ini akan memberikan informasi berharga untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif yang bertujuan untuk mencapai kinerja optimal dalam lingkungan organisasi yang relevan.