

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB SATISFACTION, AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MULTIMESTIKA DAYASEMESTA

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTIMESTIKA DAYA SEMESTA

Malvin Teddy¹, Elva Angelia Astakho², Fajar Rezeki Ananda Lubis^{3*}, Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}, Universitas Medan Area⁴
elvaangelia05@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was conducted in order to see the strong influence of workload, job satisfaction, and work life balance to employee performance. A hundred respondents were sampled and used simple random sampling techniques, as well as multiple linear analysis. Data was taken from interviews and filling out questionnaires. The calculation of H1 (Workload variable) is $t_{count} (3.697) > t_{table} (1.985)$ and $sig (0.000) < (0.05)$, has a positive and significant influence. The calculation of H2 (Job satisfaction variable) is $t_{count} (3.704) > t_{table} (1.985)$ and $sig (0.000) < (0.05)$, has a positive and significant effect. Calculation of H3 (Worklife balance variable) is $t_{count} (3.697) > t_{table} (1.985)$ and $sig (0.000) < (0.05)$, has a positive and significant effect. calculation of H4 (Workload variable, job satisfaction, work life balance) is $F_{hitung} (210.395) > F_{tabel} (3.09)$ and $sig (0.000) < (0.05)$, together have a positive and significant effect.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Work Life Balance, Employee Performance

ABSTRAK

Maksud dari penelitian ini dilakukan agar melihat kuatnya pengaruh Beban kerja, kepuasan kerja, serta work life balance ke kinerja karyawan. Sebesar seratus responden yang dijadikan sample dan menggunakan teknik *simple random sampling*, serta analisis linear berganda. Data diambil dari wawancara serta pengisian kuesioner. Perhitungan H1 (Variabel beban kerja) yaitu $t_{hitung} (3,697) > t_{tabel} (1,985)$ dan $sig (0,000) < (0,05)$, memiliki pengaruh positif dan signifikan. Perhitungan H2 (Variabel kepuasan kerja) yaitu $t_{hitung}(3,704) > t_{tabel}(1,985)$ dan $sig (0,000) < (0,05)$, memiliki pengaruh positif dan signifikan. Perhitungan H3 (Variabel Worklife balance) yaitu $t_{hitung}(3,697) > t_{tabel}(1,985)$ dan $sig(0,000) < (0,05)$, memiliki pengaruh positif dan signifikan. perhitungan H4 (Variabel beban kerja, kepuasan kerja, work life balance) yaitu $F_{hitung}(210,395) > F_{tabel}(3,09)$ dan $sig(0,000) < (0,05)$, secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Work Life Balance, KinerjaKaryawan

PENDAHULUAN

Tercapainya visi dan misi perusahaan bergantung pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada tingkat tertentu. Wibowo (2017) menyatakan kinerja adalah kualitas kerja (output) yang dilakukan seseorang ataupun kelompok dalam melaksanakan tugas dengan kemampuan atau kapasitas yang merupakan hasil bawaan dari pembelajaran dan keinginan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Data target dan total penjualan selama 1

tahun terakhir ditulis ditabel 1.

Tabel 1. Data Target dan Total Penjualan

Bulan	Target Penjualan	Total Penjualan
April 2022	10.500.000.000,-	10.392.000.000,-
Mei 2022	10.500.000.000,-	10.670.000.000,-
Juni 2022	10.500.000.000,-	11.250.890.000,-
Juli 2022	10.500.000.000,-	10.130.460.000,-
Agustus 2022	10.500.000.000,-	9.830.700.000,-
September 2022	10.500.000.000,-	9.769.560.000,-
Oktober 2022	10.500.000.000,-	10.350.420.000,-
November 2022	10.500.000.000,-	10.483.200.000,-

Desember 2022	10.500.000.000,-	10.045.270.000,-
Januari 2023	10.500.000.000,-	9.099.260.000,-
Februari 2023	10.500.000.000,-	10.270.060.000,-
Maret 2023	10.500.000.000,-	10.074.500.000,-

Sumber: PT.Multimestika Dayasemesta

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada bulan Mei 2022 dan Juni 2022 mencapai target penjualan sedangkan, selama 9 bulan terakhir tidak mencapai target penjualan. Hal ini menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Tingkat beban kerja yang tinggi aka nada pekerjaan yang tidak memberikan hasil yang memuaskan. Itu dijelaskan dimana kinerja seseorang dipengaruhi tingkat tinggi rendah beban kerja yang diterima seorang karyawan. (Lisnayetti dan Hasanbasri, 2006). Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan di PT. Multimestika Dayasemesta, didapatkan beberapa keluhan terkait beban kerja. Dimana masih banyak karyawan yang bekerja pada jam istirahat, dan sering mengerjakan pekerjaan atau *jobdesk* orang lain.

Kepuasan ketika karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, mereka akan cenderung melakukan upaya ekstra (Affandi, 2016). Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa perusahaan kurang mengapresiasi karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sebelum jadwal yang telah ditetapkan.

Work-life balance akan mempengaruhi tingkat seseorang akan mengundurkan diri serta tingkat ketidakhadiran. Oleh karena itu, kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional dalam bekerja diperlukan agar karyawan dapat merasa betah, nyaman, dan produktif dalam pekerjaannya. (Grzywacz dan Carlson, 2007). Terkait work life balance, ada beberapa keluhan seperti karyawan tidak fokus dalam pekerjaannya bahkan pembagian waktu

untuk kehidupan pribadi dengan pekerjaan sangat tidak menentu.

Peneliti memilih judul didasarkan uraian masalah diatas yaitu, **“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimestika Dayasemesta”**

Perumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta?
4. Apakah beban kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta?

Tujuan Penelitian

Tujuannya:

1. Meneliti dan menganalisis kinerja dipengaruhi beban kerja.
2. Meneliti dan menganalisis kinerja dipengaruhi kepuasan kerja.
3. Meneliti dan menganalisis kinerja dipengaruhi *work life balance*.
4. Meneliti dan menganalisis kinerja dipengaruhi beban kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance*.

Manfaat Penelitian

Penelitian bermanfaat bagi:

1. Peneliti dapat menggunakan hal ini sebagai sumber untuk meningkatkan pemahaman.
2. PT. Multimestika Dayasemesta agar dapat memperhatikan beban kerja karyawannya, tingkat kepuasan kerja, dan *work life balance* untuk

meningkatkan kinerja.

Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja seseorang itu jumlah seluruh kerjaan serta aktivitas yang diharuskan siap sesuai jadwal. Monika (2018) Beban kerja adalah serangkaian aktivitas baik dalam bentuk fisik atau psikis yang menggunakan kemampuan mental dan harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, (Dhania 2010). Sehingga dapat kita artikan, beban kerja adalah proses suatu pekerjaan atau tata cara suatu proyek yang harus diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Keadaan kerja, penggunaan waktu, target, dan lingkungan merupakan indikator beban kerja (Koesomowidjojo,2017).

Kepuasan Kerja

Sesuai dengan Afandi (2018), kepuasan berhubungan dengan berbagai bagian pekerjaan, orang memiliki perasaan yang kuat dan respon yang efektif. Seseorang yang menikmati pekerjaannya akan jauh lebih produktif dan sebaliknya. Robbins dan Judge (2013) memberikan gambaran rinci tentang kepuasan kerja sebagai sikap yang baik terhadap pekerjaan, mengarah evaluasinya terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang memotivasi orang untuk menyelesaikan sesuatu. Koesmono (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja, tugas pekerjaan, supervise, upah/gaji, dan promosi merupakan indikator kepuasan kerja.

Work Life Balance

Work Life Balance terjadi ketika kerjaan dan kesibukan pribadi seseorang terpenuhi pada tingkat yang memadai (Lockwood,2018). *Work Life Balance* adalah seberapa jauh seseorang

merasa puas dalam melakukan perannya ditempat kerja dan kehidupan diluar tempat kerja secara merata. (Bradley dan Mcdonalds,2020). Dari kedua pemahaman diatas, didapatkan bahwa seseorang dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja jika mempunyai mereka bagi waktunya antara kehidupan pribadinya dan profesional tanpa memberikan pekerjaannya mengambil alih.

Ganapathi (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor seperti seimbangnya waktu, seimbangya keterlibatan, dan seimbangya kepuasan merupakan indikator *work life balance*.

Kinerja Karyawan

Kualitas kerja seseorang dalam memenuhi tugasnya sesuai jabatan dan tanggung jawabnya disebut kinerja. (Anwar Prabu, 2017). Serdamayanti (2014), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang melaksanakan proses manajemen yang didalamnya harus ada bukti konkret yang dapat diukur. Dari kedua pemahaman diatas, didapatkan inti bahwasanya kinerja ialah tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan melalui hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai peraturan serta ketentuan yang berlaku. Kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama merupakan indikator kinerja yang diidentifikasi oleh John Miner (2017)

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Ernanda, dkk (2022) menyatakan suatu beban mempengaruhi kinerja dimana pengurangan karyawan menyebabkan beban kerja semakin berat karena tugas semakin banyak. Hal ini juga senada dengan Jannah (2021) mengatakan adanya hasil positif dan signifikan divariabel beban kerja dengan kinerja. Yudha (2016) juga mengatakan

bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif ke kinerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Lubis (2023), kepuasan seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja. Kebijakan mengenai sistem kerja yang berorientasi pada efisiensi dan efektifitas sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini juga senada dengan Iwan (2018) mengungkapkan kinerja dipengaruhi kepuasan kerja. Menurut Candra (2022), kinerja dipengaruhi kepuasan seseorang didalam dunia kerja.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Weerakkody (2017) mengatakan untuk mendapatkan kinerja yang optimal, penting bagi karyawan untuk merasakan kebahagiaan. Yang menjadi faktor kebahagiaan karyawan terletak pada kehidupan pribadi atau keluarga. Hal ini juga senada dengan Dina(2018), bahwasanya adanya korelasi positif divariabel *work life balance* dengan kinerja. Ekobis (2020) juga mengungkapkan bahwasanya *worklife balance* bisa mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja.

Penelitian Terdahulu

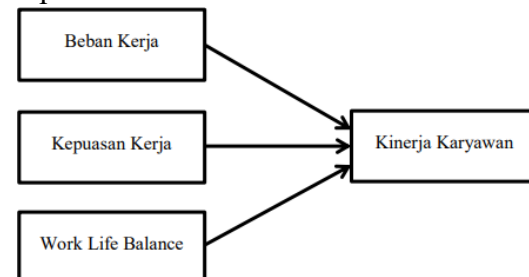
Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No. Penulis	Topik	Variable	Kesimpulan
1. Rona Fill Jannah	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Beban kerja(X1), Lingkungan kerja(X2), Kinerja karyawan(Y)	Adanya korelasi positif beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Diah Fadhillah	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.	Disiplin kerja(X1), Lingkungan kerja(X2), Kepuasan kerja(X3), Kinerja	Adanya korelasi positif disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan

	Bank Sumut Syariah	karyawan(Y)	kerja kekinerja.
3. Muhamma dArifin	Pengaruh Work life balance terhadap kinerja karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan	Work life balance(X1), Kinerja karyawan(Y)	Adanya korelasi positif diWork life balance kekinerja.

Kerangka Konseptual

Dibuat Kerangka konseptual untuk panduan tersusunnya penelitian/riset yang teratur, dimana menunjukkan keterlibatan teori. Gambar 1 memperlihatkan kerangka konseptual dipenelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Hipotesis Penelitian

- H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta
- H3 : Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta
- H4 : Beban kerja, kepuasan kerja, dan work life balance secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta

METODE PENELITIAN

Pendekatan, Jenis, dan Sifat Penelitian

Pendekatannya adalah pendekatan kuantitatif, dimana penelitian yang mengumpulkan datanya melalui penggunaan instrument dan analisis statistik. (Sugiyono, 2015:14). Penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan metode untuk menampilkan atau menjelaskan data yang diperoleh tanpa bertujuan untuk menarik gagasan yang dapat diterapkan kepada masyarakat umum. (Sugiyono, 2015:207).

Penelitian ini bersifat deskriptif *explanatory*, dimana berfungsi untuk menjelaskan tingkat variabel penelitian dan pengaruhnya. (Sugiyono, 2017:6)

Tempat dan Waktu Penelitian

PT. Multimestika Dayasemesta berlokasi di Jl. Selamat Ketaren komp. MMTC Logistic blok. C No. 12 A, Kenangan Baru, Kec. Pecut Sei Tuan, Kota Medan, Sumatera Utara menjadi tempat penelitian dilakukan. Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan April 2023 hingga Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Ketika masyarakat menyediakan data, ada hubungan antara populasi dan data. Besar kecilnya suatu populasi berbanding lurus dengan jumlah penduduk yang tinggal di dalamnya. (Margono, 2004). Populasinya ialah semua kepala bagian dan staff di PT. Multimestika Dayasemesta yang berjumlah 132 orang karyawan. Untuk mengetahui/menghitung jumlah sample minimal maka digunakan rumus Slovin. Perhitungan ukuran sampel penelitian yakni.

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

$$n = \frac{132}{1 + (132 \times 0,05^2)}$$

$$n = 99,25 \approx 100 \text{ responden}$$

Dari rumus diatas, didapatkan

bahwasanya jumlah responden sebanyak 100 orang.

Jenis dan Sumber Data

Sumbernya dan jenisnya:

1. Data primer
Didapatkannya melalui observasi atau pengukuran langsung. Peneliti mengumpulkan informasi/data dari pekerja PT melalui survei, wawancara serta diskusi.
2. Data sekunder
Datanya sudah ada, baik dari suatu perusahaan atau sumber lainnya.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3. Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu	Likert
<i>Source: John Miner (2017)</i>			
2	Beban Kerja (X1)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu 3. Target 4. Lingkungan kerja	Likert
<i>Source: Koesmowidjojo (2017)</i>			
3	Kepuasan Kerja (X2)	1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Supervisi 4. Situasi kerja 5. Promosi	Likert
<i>Source: Koesmono (2005)</i>			
4	Work Life Balance (X3)	1. Seimbangan waktu Seimbangan keterlibatan Seimbangan kepuasan	Likert
<i>Source: Ganapathi (2016)</i>			

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Ketika melakukan penelitian, penting untuk menggunakan alat yang akurat untuk mengukur variabel. Saat menarik kesimpulan dari nilai tes,

validitas adalah untuk memastikan bahwa kesimpulan tersebut layak, relevan, dan berguna. Setiap pernyataan variabel akan diuji validitasnya. Indikasi yang valid adalah bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Untuk menjamin konsistensi internal dan stabilitas instrumen, dilakukanlah uji reliabilitasnya. Pengujiannya melalui skala *alpha Cronbach* dari 0 hingga 1. Koefisien *alpha Cronbach* menunjukkan indikasi sejauh mana item-item dalam himpunan saling korelasi positif. Bertambahnya koefisien *alpha Cronbach* ke 1, semakin naiknya konsistensi internal reliabilitasnya. Dikatakan reliabel jika suatu instrumen penelitian mempunyai nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$.

Model Penelitian

Ghozali (2018) mengungkapkan variabel bebasnya ada 2 atau lebih, digunakan analisisnya jenis regresi linear berganda. bagaimana berpengaruh variabel bebas ke variabel terikat. Persamaannya antara lain:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Ket.

Y	= Kinerja karyawan
A	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien
regresi $X_1, X_2, \text{ dan } X_3$	= Beban kerja
X_2	= Kepuasan kerja
X_3	= <i>Work life balance</i>
E	= Standard error

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Merupakan prasyarat untuk analisis data selanjutnya. Tujuan dilakukan uji ini agar model regresinya memenuhi kriteria *Best Linier Unbiased Estimator*. Untuk menjadi penduga yang dapat dipercaya, suatu model regresi harus memenuhi kriteria konsisten,

berdistribusi normal dan efektif. Diperlukannya serangkaian pengujian seperti: Uji normalitas ialah pengujian data untuk memperlihatkan nilai residualnya sudah berdistribusi normal. (Imam Ghozali, 2011:29). Untuk melihat datanya sudah berdistribusi normal, dimana asumsinya adalah:

1. Datanya terdistribusi normal jika hasilnya menghasilkan residual mendapatkan nilai signifikannya $> 0,05$.
2. Datanya tidak terdistribusi normal jika hasilnya menghasilkan residual mendapatkan nilai signifikannya $< 0,05$.

Dilakukannya uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui variabel bebas saling berkorelasi dalam model regresinya. (Ghozali, 2011:105). Model regresinya dibidang baik adalah tidak mengandung multikolinieritas, dengan cara setiap variabel dihitung nilai Tolerancinya serta *Varian Inflation Factor* (VIF). Dari pemahaman diatas didapatkan asumsi berikut:

1. Adanya multikolinearitas, jika *Tolerancinya* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 .
2. Tidak adanya multikolinearitas, jika *Tolerancinya* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 .

Dari satu peninjauan ke peninjauan lainnya apakah terjadinya ketidak samaan atau kesamaan varians residual dalam sebuah regresi disebut Uji heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011:139). model regresinya dibidang baik bila tidak adanya heteroskedastisitas. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitasnya digunakan *scatterplot*, dimana asumsinya antara lain:

1. Adanya suatu pola, titik-titik berbentuk pola teratur (gelombang, mengembang, lalu mengecil) menandakan adanya heteroskedastisitas.
2. Tidak adanya bentuk yang jelas, penyebaran titik-titik diatas dan

dibawah diangka 0 disumbu Y, menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

R^2 dimaksudkan memperlihatkan besar kontribusinya variabel X pada variabel Y. semakin baiknya kemampuan variabel X dan semakin kecilnya variabel Y, maka semakin besar koefisien determinasi (R^2) mendekati 1, dimana $0 < R^2 < 1$ dan sebaliknya. Model dikatakan tidak kuat untuk menjelaskan dampak/pengaruh antar variabel, jika berpengaruhnya variabel X adalah kecil terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan setelah memastikan model regresi sudah memenuhi semua persyaratan asumsi klasik:

1. Uji Simultan (Uji-F)

Uji dengan tingkat kepercayaannya 95% atau tingkatan kesalahannya $\alpha = 0,05$ (5%) akan menguji pengaruh variabel independennya pada variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

1. $\text{Sig.} \geq \alpha$ (0,05) atau $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, H_0 diterima.
2. $\text{Sig.} < \alpha$ (0,05) atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak.

2. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujiannya secara parsial bisa memperlihatkan pengaruhnya variabel X pada variabel Y.

Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

1. $\text{Sig.} \geq \alpha$ (0,05) atau $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, H_0 diterima.
2. $\text{Sig.} < \alpha$ (0,05) atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Multimestika Dayasemesta ialah distributor yang berjalan dibidang penjualan suku cadang atau *spare part* kendaraan bermotor roda empat. *Spare part* utama yang didistribusikan oleh PT. Multimestika Dayasemesta meliputi kampas kopling, *cover* kopling, *disc clutch*, kampas rem, dan *disc brake*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setiap pernyataan variabel penelitian diuji validitasnya, dengan jumlah responden pengujian instrumen sebanyak 30 orang. Dimana nilai r_{tabel} adalah 0,3610. Indikator valid jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Hasil pengujian validitas ditulis di Tabel 4

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas pada Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}
Beban Kerja	1	0,7507
	2	0,5593
	3	0,7419
	4	0,7892
	5	0,7806
	6	0,78
	7	0,7737
Kepuasan Kerja	1	0,7407
	2	0,6935
	3	0,604
	4	0,7074
	5	0,7806
	6	0,7839
	7	0,6794
Work Life Balance	1	0,8238
	2	0,7881
	3	0,8238
	4	0,7966
	5	0,8131
	6	0,7923
	7	0,7488
Kinerja Karyawan	1	0,7698
	2	0,7491
	3	0,6703
	4	0,6856

5	0,651
6	0,5792
7	0,6924

Sumber: Pengolahan Data

Instrumennya dibidang reliabel bila memiliki koefisien reliabilitasnya >0,60. Hasilnya ditulis diTabel 5

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas pada Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	1,1862	Reliabel
Kepuasan Kerja	1,2156	Reliabel
Worklife Balance	1,128	Reliabel
Kinerja Karyawan	1,2584	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data

Arti hasil uji validitas adalah seluruh indikator pernyataan setiap variabel penelitian valid. Arti hasil uji reliabilitas adalah instrumen setiap variabel penelitian reliabel. Berdasarkan kedua pengujian tersebut, dapat disimpulkan instrumen penelitian layak digunakan pada penelitian.

Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian

Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel beban kerja melalui hasil penyebaran kuesioner ditulis diTabel 6.

Tabel 6. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden						Total			
	STS	TS	N	S	SS	N	Skor	TCR	Mean	Kategori
1	0	5	26	4227	100	391	78,2	3,91		Baik/sedang
2	0	5	21	4133	100	402	80,4	4,02		Baik/sedang
3	0	3	28	4326	100	392	78,4	3,92		Baik/sedang
4	0	6	30	3628	100	386	77,2	3,86		Baik/sedang
5	0	7	26	3730	100	390	78	3,9		Baik/sedang
6	0	4	33	4122	100	381	76,2	3,81		Baik/sedang
7	0	5	28	4126	100	388	77,6	3,88		Baik/sedang

Sumber: Pengumpulan Data

Instrumen tertinggi yakni pada pernyataan kedua memiliki nilai TCR 80,4% dan mean 4,02 dengan kategori baik/sedang, yang dimana instrumen ini Saya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, yakni masuk pada indikator penggunaan waktu. Instrumen terendah yakni pada pernyataan keenam yaitu Tugas dan tanggung jawab dibagi secara merata kepada seluruh pekerja (indikator

kondisi pekerjaan) memiliki nilai TCR 76,2% dan mean 3,81 dengan kategori baik/sedang.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil penyebaran kuesioner ditulis Tabel 7.

Tabel 7. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden						Total			
	STS	TS	N	S	SS	N	Skor	TCR	Mean	Kategori
1	0	5	17	45	33	100	406	81,2	4,06	Baik/sedang
2	0	3	28	37	32	100	398	79,6	3,98	Baik/sedang
3	0	1	32	40	27	100	393	78,6	3,93	Baik/sedang
4	0	10	29	36	25	100	376	75,2	3,76	Baik/sedang
5	0	6	31	42	21	100	378	75,6	3,78	Baik/sedang
6	0	3	30	38	29	100	393	78,6	3,93	Baik/sedang
7	0	5	31	31	33	100	392	78,4	3,92	Baik/sedang

Sumber: Pengumpulan Data

Instrumen tertinggi yakni pada pernyataan pertama yaitu saya mendapatkan upah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya (indikator gaji) memiliki nilai TCR 81,2% dan mean 4,06 dengan kategori baik/sedang. Instrumen terendah yakni pada pernyataan keempat yaitu saya mendapatkan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri (indikator promosi) memiliki nilai TCR 75,2% dan mean 3,76 dengan kategori baik/sedang.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel work life balance berdasarkan hasil penyebaran kuesioner ditulis Tabel 8.

Tabel 8. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Work Life Balance

Pernyataan	Jawaban Responden						Total			
	STS	TS	N	S	SS	N	Skor	TCR	Mean	Kategori
1	0	5	24	46	25	100	391	78,2	3,91	Baik/sedang
2	0	7	22	39	32	100	396	79,2	3,96	Baik/sedang
3	0	6	28	38	28	100	388	77,6	3,88	Baik/sedang
4	0	4	34	39	23	100	381	76,2	3,81	Baik/sedang
5	0	4	33	36	27	100	386	77,2	3,86	Baik/sedang
6	0	4	33	37	26	100	385	77	3,85	Baik/sedang
7	0	2	33	35	30	100	393	78,6	3,93	Baik/sedang

Sumber: Pengumpulan Data

Instrumen tertinggi yakni pada pernyataan kedua yaitu saya mempunyai waktu untuk diri sendiri, keluarga dan teman (indikator keseimbangan waktu) memiliki nilai TCR 79,2% dan mean 3,96 dengan kategori baik/sedang. Instrumen paling rendah yakni pada pernyataan keempat yaitu tuntutan pekerjaan tidak membuat saya mengabaikan kebutuhan pribadi saya (indikator keseimbangan kepuasan) memiliki nilai TCR 76,2% dan mean

3,81 dengan kategori baik/sedang. Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner ditulis Tabel 9.

Tabel 9. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban Responden							Total	Kategori
	STS	TS	N	S	SS	N	Skor	TRC	
1	0	5	20	43	32	100	402	80,4	Baik/ sedang
2	0	4	28	42	26	100	390	78	Baik/ sedang
3	0	4	23	42	31	100	400	80	Baik/ sedang
4	0	5	37	38	20	100	373	74,6	Baik/ sedang
5	0	6	34	30	30	100	384	76,8	Baik/ sedang
6	0	4	30	38	28	100	390	78	Baik/ sedang
7	0	2	27	37	34	100	403	80,6	Baik/ sedang

Sumber: Pengumpulan Data

Instrumen tertinggi yakni pada pernyataan ketujuh yaitu saya memberikan inovasi dan pemasukan terhadap pekerjaan yang saya lakukan (indikator kualitas) memiliki nilai TCR 80,6% dan mean 4,03 dengan kategori baik/ sedang. Instrumen paling rendah yakni pada pernyataan keempat yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (indikator waktu) memiliki nilai TCR 74,6% dan mean 3,73 dengan kategori baik/ sedang.

Statistik Deskriptif

Hasil pengumpulan data yang diperoleh pada penyebaran kuesioner menunjukkan bahwasanya:

1. Pernyataan variabel beban kerja didominasi pada respon setuju (S) dengan persentase sebesar 40,14% dan diikuti pada respon sangat setuju (SS) dengan persentase 27,43%.
2. Pernyataan variabel kepuasan kerja didominasi pada respon setuju (S) dengan persentase sebesar 38,43% dan diikuti pada respon sangat setuju (SS) dengan persentase 28,57%.
3. Pernyataan variabel work life balance didominasi pada respon setuju (S) dengan persentase sebesar 38,57% dan diikuti pada respon netral (N) dengan persentase 29,57%.
4. Pernyataan variabel kinerja karyawan didominasi pada respon setuju (S) dengan persentase sebesar 38,57%

dan diikuti pada respon sangat setuju (SS) dengan persentase 28,71%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk uji normalitasnya dipakai *Kolmogrov-Smirnov*, dengan kriteria apabila nilai *Asymp.sig* (2-tailed) $> \alpha = 0,05$, distribusi sebaran datanya normal. Hasil uji normalitasnya pada data residual penelitian ditulis di Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Pengujian One Sample Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28815637
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.041
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pengujiannya dengan tes statistik non parametrik *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* bahwasanya distribusi data residualnya normal dengan nilai *Asymp.sig* (2-tailed) yakni $0,899 > \alpha = 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Ujinya memperlihatkan adanya kolinearitas pada persamaan regresi. Indikator terjadinya kolinearitas berdasarkan *Tolerancenya* dan (VIF) dengan syarat jika nilai *Tolerancenya* $> 0,1$ dan (VIF) < 10 , datanya tidak mengandung multikolinearitas. Hasilnya ditulis di Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.814	1.073		.758	.450		
Beban Kerja	.333	.090	.339	3.697	.000	.1646	.099

Kepuasan Kerja	.338	.091	.328	3.704	.000	.1765.692
Work Life Balance	.304	.082	.306	3.697	.000	.2014.986

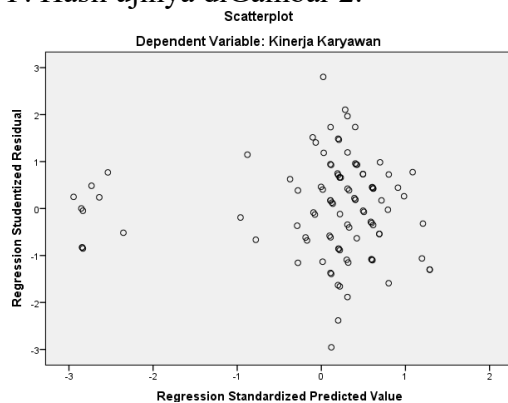
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari uji multikolinearitas, bahwasanya beban kerja, kepuasan kerja, *work life balance* menghasilkan *tolerancinya* > 0,1 dan VIF < 10. Hasil tersebut menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan adakah terdapat kesamaan varian dari residual didalam model regresi yang digunakan. Untuk mendeteksi apakah terjadi heteroskedastisitas maka digunakan metode *scatterplot*. Kriteria penentuannya adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas, jika adanya bentuk tidakjelas, serta penyebaran bintik-bintik diatas dan dibawah diangka 0 disumbu Y. Hasil ujinya diGambar 2.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan *scatterplot* menunjukkan adanya pola tidak jelas lalu penyebaran bintik-bintik ada diatas dan dibawah pada diangka 0 disumbu Y. Bahwasanya tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Untuk diketahuinya sebesar apa faktor independen yang mempengaruhi

suatu dependen, digunakan teknik analisis linear berganda. Hasilnya ditulis diTabel 12.

Tabel 12. Hasil Analisis Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error Beta		
(Constant)	.814	1.073	.758	.450
Beban Kerja	.333	.090	.339	3.697
Kepuasan Kerja	.338	.091	.328	3.704
Work Life Balance	.304	.082	.306	3.697

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Persamaan analisis linear berganda antara lain:

$$Y = 0,814 + 0,333X_1 + 0,338X_2 + 0,304X_3$$

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwasanya:

1. Nilai konstantanya (a) pada persamaan regresi sebesar 0,814.
2. Koefisien Beban Kerja (b1) = 0,333. Artinya terjadinya kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,333 jika beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan.
3. Koefisien Kepuasan Kerja (b2) = 0,338. Artinya terjadinya kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,338 jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan.
4. Koefisien Work Life Balance (b3) = 0,304. Artinya terjadinya kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,304 jika work life balance mengalami kenaikan 1 satuan.

Koefisien Determinasi

R² dihitung secara simultan dan parsial. Hasil perhitungannya secara simultan ditulis diTabel 13.

Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Secara Simultan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868		.8641.30813

c. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Beban Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Hasil perhitungannya memperlihatkan *adjusted R square* senilai 0,864, mengartikan bahwasanya variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan work life balance menjelaskan variasi perubahan senilai 86,4% dan sisa dijelaskan oleh variabel yang tidak ada dipenelitian ini, seperti lingkungan, motivasi, kepemimpinan dan sebagainya.

Hasil perhitungannya secara parsial ditulis di Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Secara Parsial

Model	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
(Constant)			
1 Beban Kerja	.898	.353	.137
Kepuasan Kerja	.894	.354	.137
Work Life Balance	.885	.353	.137

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasilnya perhitungan didapatkan bahwasanya:

1. Koefisien korelasi beban kerja kekinerja karyawan senilai 0,353. Hal ini menandakan beban kerja berkontribusi $(0,353)^2 = 0,1246$ atau 12,46%.
2. Koefisien korelasi kepuasan kerja kekinerja karyawan senilai 0,354. Hal ini menandakan kepuasan kerja berkontribusi $(0,354)^2$ sama dengan 0,1253 atau 12,53%.
3. Koefisien korelasi work life balance kekinerja karyawan senilai 0,353. Hal ini menandakan work life balance berkontribusi $(0,353)^2$ sama dengan 0,1246 atau 12,46%.

Uji Hipotesis Penelitian Simultan dan Parsial

Hasil pengujiannya secara

simultan dengan uji statistik F ditulis di Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Pengujian Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen Secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1080.085	3	360.028	210.395	.000 ^b
1 Residual	164.275	96	1.711		
Total	1244.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Hasil pengujiannya secara parsial dengan menggunakan uji statistik t ditulis di Tabel 16.

Tabel 16. Hasil Pengujian Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen Secara Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.814	1.073		.758	.450
Beban Kerja	.333	.090	.339	3.697	.000
Kepuasan Kerja	.338	.091	.328	3.704	.000
Work Life Balance	.304	.082	.306	3.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Beban Kerja keKinerja Karyawan

Pengaruh secara parsial X_1 ke Y dilakukan melalui uji statistik t . Hipotesis pertama (H_1), Beban kerja hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta.

Dengan jumlah responden sebanyak 100 responden, jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel, jadi nilai $df = 97$ dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Nilai $t_{tabel} = 1,985$.

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji statistik t pada Tabel 3.13. didapatkan bahwasanya nilai $t_{hitung} (3,697) > t_{tabel} (1,985)$ dan

signifikannya $(0,000) < 0,05$, H_1 diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja keKinerja Karyawan

Pengaruh secara parsial X_2 ke Y dilakukan melalui uji statistik t . Hipotesis kedua (H_2), Kepuasan kerja hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta.

Dengan jumlah responden sebanyak 100 responden, jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel, nilai $df = 97$ dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Nilai $t_{tabel} = 1,985$.

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji statistic t di Tabel 3.13. didapatkan bahwasanya nilai t_{hitung} (3,704) $> t_{tabel}$ (1,985) dan signifikannya $(0,000) < 0,05$, H_2 diterima.

Pengaruh Work Life Balance keKinerja Karyawan

Pengaruh secara parsial X_3 ke Y dilakukan melalui uji statistik t . Hipotesis ketiga (H_3), work life balance hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta. Dengan jumlah responden sebanyak 100 responden, jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel, nilai $df=97$ dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Nilai $t_{tabel} = 1,985$.

Berdasarkan hasil pengujiannya dengan uji statistik t di Tabel 3.13. didapatkan bahwasanya nilai t_{hitung} (3,697) $> t_{tabel}$ (1,985) dan nilai signifikannya $(0,000) < 0,05$, H_3 diterima.

Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work Life Balance keKinerja Karyawan

Pengaruh secara simultan X_1 , X_2 , X_3 ke Y dilakukan melalui uji statistic

F. Hipotesis keempat (H_4), Beban kerja, kepuasan kerja, dan work life balance secara bersamaan hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multimestika Dayasemesta.

Dengan jumlah responden sebanyak 100 responden, jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$ dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Nilai $F_{tabel} = 3,09$.

Berdasarkan hasil pengujiannya dengan uji statistic F pada Tabel 3.12. didapatkan bahwasanya nilai F_{hitung} (210,395) $> F_{tabel}$ (3,09) dan nilai signifikannya $(0,000) < 0,05$. H_4 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut.

1. Model persamaan linear berganda pada hubungan pengaruh beban kerja(X_1), kepuasan kerja(X_2), dan work life balance(X_3) terhadap kinerja karyawan(Y) di PT. Multimestika Dayasemesta adalah $Y = 0,814 + 0,333X_1 + 0,338X_2 + 0,304X_3$.
2. H_1 diterima, dimana hasil pengujiannya melalui uji t menghasilkan t_{hitung} (3,697) $> t_{tabel}$ (1,985) dan signifikannya $0,000 < 0,05$.
3. H_2 diterima, dimana hasil pengujiannya melalui uji t menghasilkan t_{hitung} (3,704) $> t_{tabel}$ (1,985) dan signifikannya $0,000 < 0,05$.
4. H_3 diterima, dimana hasil pengujiannya melalui uji t menghasilkan t_{hitung} (3,697) $> t_{tabel}$ (1,985) dan signifikannya $0,000 < 0,05$.
5. H_4 diterima, dimana hasil

pengujiannya melalui uji F menghasilkan $F_{hitung}(210,395) > F_{tabel}(3,09)$ dan signifikannya $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Jeky K. Rolos, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. Vol. 6 No. 4.
- Febri Furqon Artadi, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari.
- Lubis, Fajar Rezeki Ananda. (2023). The Influence of Creativity, Transformational Leadership, Job Engagement, and Job Satisfaction on employee performance
- Jannah, Ronna Fil. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. Vol. 9 No. 2.
- Fadhilah, Diah. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah (Persero) TBK Cabang Syariah Medan.
- Muhammad Arifin, Agus Muharto. 2022. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). Vol. 15 No. 1.
- Savitra Erica Turangan, Ventje Tatimu, Danny D.S. Mukuan. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. Vol. 3 No. 4.