



Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota

Suwaibah¹, Saima Rambe²

^{1,2} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: suaibahibah73@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja, Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota. Sampel penelitian ini adalah Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota dengan kriteria mempunyai masa kerja minimal 1 tahun dengan jumlah sampel sebanyak 132 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui google form. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Structural Equating Modeling (SEM) pada Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif yang menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekrut sumber daya manusia di berbagai organisasi, khususnya perbankan, karena studi ini dengan jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan dengan menggunakan strategi yang tepat. Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Work-life Balance, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Keseimbangan kerja, Beban Kerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia menentukan perkembangan institusi dalam mencapai tujuan organisasi (Alianto, 2018). Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter, dan mampu bekerjasama dengan tim maupun atasan agar menjalankan fungsi yang dimiliki instansi (Aseptia, 2018). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas organisasi harus menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Dapat dilihat ketika instansi menciptakan suatu kondisi

dimana antara pegawai dan institusi tercipta hubungan yang saling membutuhkan atau ada suatu timbal balik (Dhania, 2020).

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi dimana pegawai dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Diana, 2023). Maka keseimbangan kehidupan kerja secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang menjalankan keseimbangan kehidupan kerja yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi (Ginting, 2018). Semua pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas dan beban kerjanya masing-masing sesuai dengan tugas dan fungsinya agar tidak adanya kecemburuan dalam pelaksanaan tugas. Menurut Hasibunan, 2022 istilah *balance* atau *seimbang* menunjukkan adanya tujuan untuk menyeimbangkan partisipasi individu pada pekerjaan maupun aktivitas non-pekerjaan lainnya. Adanya konsep keseimbangan kehidupan kerjadidasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting.

Keseimbangan kehidupan atau *Work-Life Balance (WLB)* di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang misalnya dalam pekerjaan menuntut pekerja untuk bekerja sepenuh waktu atau lembur dan membuat pekerja tidak memiliki waktu yang seimbang untuk keluarganya (Mangkunegara, 2018). Hasil penelitian Muslich (2017) menyebutkan apabila seorang pegawai kantor memiliki *work life balance* dalam bekerja, berarti pegawai bisa membagi waktu kerja dan keluarga, masuk jam kerja sesuai jam kantor dan pulang sesuai jam kerja, bergabung dengan serikat buruh atau berwiraswasta, menjadi anggota komunitas tertentu, jumlah jam kerjanya per minggu, atau perbulan dipilih secara fleksibel, maka hal ini akan berdampak pada semakin tingginya motivasinya dalam bekerja. Maka dengan demikian dapat dikatakan ada pengaruh positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

Durahman yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ialah beban kerja, muncul ketika pegawai mendapatkan tuntutan tugas di luar kemampuannya. Beban kerja adalah frekuensi rata-rata kegiatan setiap pekerjaan dalam periode tertentu. Disebutkan pula bahwa beban kerja adalah banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang membutuhkan keterampilan, kemampuan dan proses mental untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Dampak dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja maka akan ada dampak negatif bagi pekerja seperti kualitas bekerjanya menurun dan naiknya tingkat absensi dari pekerja, beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja lalu menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para pekerja. Hal ini akan berdampak lebih baik untuk instansi apabila keseimbangan kehidupan kerja dapat terpenuhi dan pekerja menjadi lebih bersemangat untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Beban kerja yang berlebih juga akan membuat tingkat stress kerja, menurunkan kesehatan fisik dan juga mental para pekerja.

Disisi lain lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Artinya, apabila seorang pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan peningkatan faktor kinerja. Instansi atau organisasi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap instansi perusahaan, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaan. Dalam pandangan Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerja yang berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Semakin baik lingkungan kerja seorang pegawai terhadap pekerjaannya maka hasil kinerja pegawai tersebut akan meningkat sedangkan bagi pegawai dengan tingkat lingkungan kerja yang rendah terhadap pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah.

Menurut Lukmiati., et al (2020:50) dalam studinya menyampaikan bahwa salah satu masalah yang sering muncul mengenai sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja pegawai yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan

instansi sendiri, maupun faktor dari luar instansi. Salah satu penyebab penurunan kinerja disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau Work Life Balance. Upaya untuk menjaga dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik adalah dengan system Work Life Balance.

Selain itu pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas- tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Menurut Rubiarti Nadia(2018:7) beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kerja para pegawai yang ada didalam kantor. Menurut Wibowo (2021:80), bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai.

Terdapat masalah kinerja pegawai saat dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan juga terdapat pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Dalam beban kerja juga terjadi permasalahan, yaitu beban kerja terhadap pegawai terlalu besar dikarenakan belum terdapatnya pembagian tugas yang jelas. Pihak instansi juga harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lagi. Selain itu juga dapat membuat pegawai lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Menurut Lukmiati., et al (2020:50) dalam studinya menyampaikan bahwa salah satu masalah yang sering muncul mengenai sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja pegawai yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan instansi sendiri, maupun faktor dari luar instansi. Salah satu penyebab penurunan kinerja disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau Work Life Balance. Upaya untuk menjaga dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik adalah dengan system Work Life Balance.

Selain itu pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas- tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Menurut Pambumi (2020) beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kerja para pegawai yang ada didalam kantor, menurut Wibowo (2021:80), bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai.

Terdapat masalah kinerja pegawai saat dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan juga terdapat pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Dalam beban kerja juga terjadi permasalahan, yaitu beban kerja terhadap pegawai terlalu besar dikarenakan belum terdapatnya pembagian tugas yang jelas. Pihak instansi juga harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lagi. Selain itu juga dapat membuat pegawai lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah di Kantor Kelurahan Teladan Barat Kecamatan Medan Kota Medan yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja, Gg. Masjid No. 19 Medan, Kode Pos 20217, Provinsi Sumatera Utara.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan diteliti atau subjek yang akan diambil datanya. Menurut (Arikunto, 2014:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dimana penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu: apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai berjumlah 40 orang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Skor_T otal
X1.1	Pearson Correlation	1	.684**	.619**	.657**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.684**	1	.730**	.748**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.619**	.730**	1	.745**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.657**	.748**	.745**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
Skor_Total	Pearson Correlation	.843**	.896**	.874**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari variabel X1 ini yang telah diisi oleh 40 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N - 2$ jadi $40 - 2 = 38$, sehingga r tabel = 0.2638 Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel Semuayang dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Reabilitas X1 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	4

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel tayangan segment tonight versus (X) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,929 > 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X) dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reabilitas X2 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	4

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel tayangan segment tonight versus (Z) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,896 > 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Z) dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reabilitas X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel tayangan segment tonight versus (Z) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,786 > 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X3) dinyatakan reliabel.

“Uji normalitas dirancang untuk menguji apakah variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Jika nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa sebaran data normal, maka uji normalitas dapat dipenuhi. Jika nilai signifikansinya adalah < 0,05 berarti distribusinya tidak normal, begitu pula sebaliknya” (Ghozali, 2011: 160).

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Persamaan 1

N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	36.77739679	
Most Extreme Differences	Absolute	.189	
	Positive	.189	
	Negative	-.125	
Test Statistic		.189	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.102 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.094
		Upper Bound	.109

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

Based on 4000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Olah Data Dengan SPSS. 25.

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh signifikansi sebesar 0,102 sehinggadapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05.

Table 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Persamaan 2

N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.72824365	
Most Extreme Differences	Absolute	.099	
	Positive	.099	
	Negative	-.055	
Test Statistic		.099	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.791 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.781
		Upper Bound	.802

Dari hasil pengolahan data tabel di atas diperoleh signifikansi sebesar 0,791 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada persamaan 2 berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05. Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai toleransi dan VIF. Jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF < 10 maka terjadi multikolinearitas.

Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	40.756	.842		3.989	.000		
KeseimbanganKerja	-.667	.022	-.604	1.777	.003	.862	1.329
BebanKerja	-.705	.839	-.563	.412	.453	.969	1.551
LingkunganKerja	-.601	.171	-.425	-.140	.027	.877	1.421
Motivasi							

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel persamaan 1 diperoleh nilai VIF dan nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen yang dihasilkan tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 dan nilai tolerance yang dihasilkan tidak ada yang kurang dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian dalam persamaan 1 ini tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	3.756	.942		3.989	.000		
Keseimbangan Kerja	-.007	.002	-.404	-2.777	.009	.972	1.029
BebanKerja	-.305	.739	-.063	-.412	.683	.869	1.151
LingkunganKerja	-.301	.141	-.325	-2.140	.039	.892	1.121

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel persamaan 2 diperoleh nilai VIF dan nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen yang dihasilkan tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 dan nilai tolerance yang dihasilkan tidak ada yang kurang dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian dalam persamaan 2 ini tidak mengalami multikolinearitas.

1. Analisis Regresi Jalur

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerjadan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja

Tabel 8. Hasil Regresi Substruktur 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	107.328	57.909		1.853	.072
	KeseimbanganKkerja	-.534	.133	-.597	-4.026	.000
	BebanKerja	86.560	37.961	.326	2.280	.029
	LingkunganKerja	1.269	7.656	.025	.166	.869

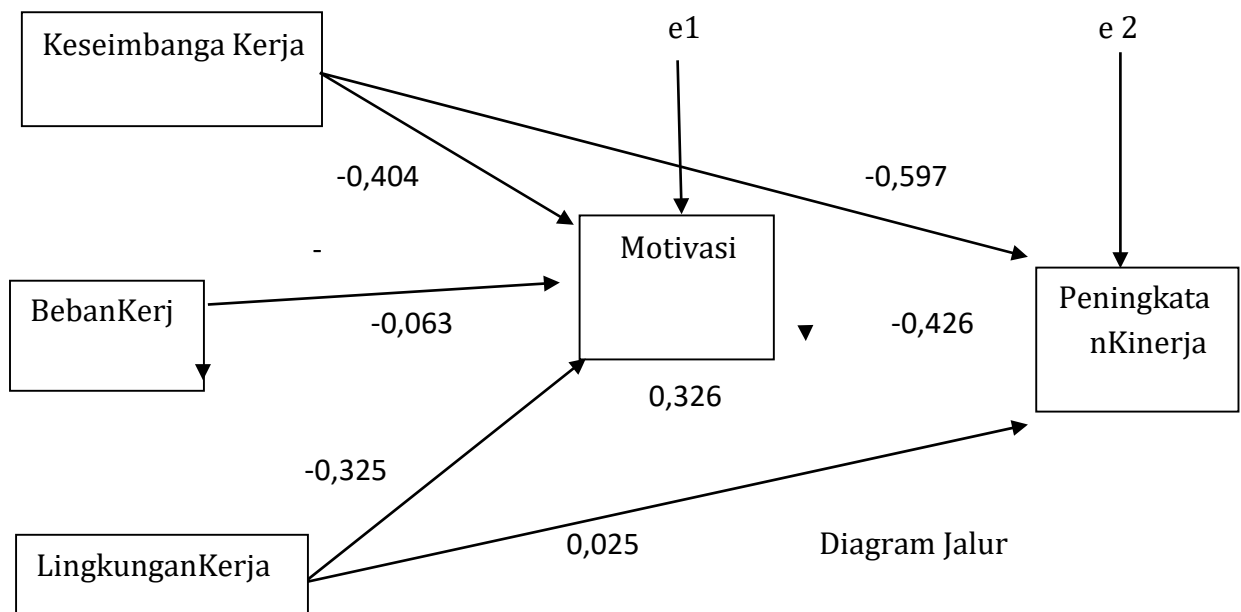
Motivasi	-23.551	8.536	-0.426	-2.759	.009
----------	---------	-------	--------	--------	------

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian data dengan regresi berganda pada tingkat signifikansi 5%. Dari hasil perhitungan regresi berganda di atas pada kolom betadapat diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_2 = -0,534X_3 + 0,86560X_2 - 0,1269X_3 + 0,23551Y_1 + e$$

Berdasarkan interpretasi regresi berganda dijelaskan persamaan di atas dapat diartikan apabila Keseimbangan Kehidupan Kerja naik 1 poin, maka Peningkatan Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,597 poin dengan asumsi variabel X2, X3 dan Y1 konstan. Apabila Beban Kerja naik 1 poin, maka Peningkatan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,326 poin dengan asumsi X3, X3, dan Y1 konstan. Selanjutnya, apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka Peningkatan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,025 poin dengan asumsi variabel X3, X2 dan Y1 konstan. Jika Motivasi naik 1 poin, maka Peningkatan Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,426 poin dengan asumsi variabel X3, X2 dan X3 konstan.

Berdasarkan hasil regresi persamaan struktural 1 dan 2 dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur

a. Pengaruh Langsung :

- 1) Pengaruh variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi = -0,404
- 2) Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Motivasi = -0,063
- 3) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi = -0,325
- 4) Pengaruh variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja = -0,597
- 5) Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Peningkatan Kinerja = 0,326
- 6) Pengaruh variabel lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja = 0,025
- 7) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja = -0,426

b. Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Pengaruh variabel Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap Peningkatn Kerja melalui Motivasi = $-0,404 \times -0,426 = 0,172104$
- 2) Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Peningkatan kinerja melalui Motivasi = $-0,063 \times -0,426 = 0,026838$
- 3) Pengaruh variabel lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja melalui Motivasi = $-0,325 \times -0,426 = 0,13845$

c. Pengaruh Total

- 1) Pengaruh variabel Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap Peningkatan Kinerja melalui Motivasi = $-0,404 + -0,426 = -0,83$
- 2) Pengaruh variabel beban kerja terhadap Peningkatan kinerja melalui Motivasi = $-0,063 + -0,426 = -0,489$
- 3) Pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Peningkatan kerja melalui Motivasi = $-0,325 + -0,426 = -0,751$

2. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 9. Uji Hipotesis H1-H4

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	107.328		1.853	.072

KeseimbanganKkerja	-.534	.133	-.597	-4.026	.000
Beban Kerja	86.560	37.961	.326	2.280	.029
LingkunganKerja	1.269	7.656	.025	.166	.869
Motivasi	-23.551	8.536	-.426	-2.759	.009

Nilai ttabel pada $\alpha = 0,05$; dengan df: $n - (k+1)$; $40-(3+1) = 36$ uji dua arah adalah sebesar 2,028, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja menghasilkan nilai t hitung $-4,026 < \text{nilai t table } (-4,026 < 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, yang berarti Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
- 2) Hasil uji t pada variabel beban Kerja menghasilkan nilai t hitung $2,280 < \text{nilai t table } (2,280 > 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$, yang beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
- 3) Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai t hitung $166 < \text{nilai t table } (166 < 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,869 > 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.
- 4) Hasil uji t pada variabel Motivasi menghasilkan nilai t hitung $-2,759 < \text{nilai t table } (-2,759 < 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,009 > 0,05$, yang berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat nilai thitung sebesar $-4,026$ sedangkan tabel pada signifikansi $0,05$ sebesar $2,028$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel} (-4,026 > 2,028)$. Selain itu, dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000$ atau lebih rendah dari $0,05$ ($0,000 \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan “ Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja” adalah H1 diterima.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai thitung sebesar $2,280$ sedangkan ttabel pada signifikansi $0,05$ sebesar $2,028$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel} (2,280 > 2,028)$. Selain itu,

dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,029 atau lebih rendah dari 0,05 ($0,029 \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan “beban kerja berpengaruh terhadap peningkatan kerja” adalah H2 diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat nilai thitung sebesar 166 sedangkan ttabel pada signifikansi 0,05 sebesar 2,028 sehingga thitung > ttabel ($166 > 2,016$). Selain itu, dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,869 atau lebih tinggi dari 0,05 ($0,869 \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan “lingkungan Kerja terhadap Peningkatan kinerja” adalah H3 ditolak.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat nilai thitung sebesar -2,759 sedangkan ttabel pada signifikansi 0,05 sebesar 2,016 sehingga thitung > tabel ($-2,759 > 2,016$). Selain itu, dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,009 atau lebih rendah dari 0,05 ($0,009 \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga hipotesis yang menyatakan “motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja” adalah H4 diterima.

5. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat nilai thitung sebesar -2,777 sedangkan ttabel pada signifikansi 0,05 sebesar 2,028 sehingga thitung > ttabel ($-2,777 > 2,028$). Selain itu, dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,009 atau lebih rendah dari 0,05 ($0,009 \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi sehingga hipotesis yang menyatakan “variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi” adalah H5 diterima.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat nilai thitung sebesar -412 sedangkan tabel pada signifikansi 0,05 sebesar 2,028 sehingga thitung > ttabel ($-412 > 2,028$). Selain itu, dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,683 atau lebih tinggi dari 0,05 ($0,683 \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja

terhadap motivasi sehingga hipotesis yang menyatakan “ beban kerja berpengaruh terhadap motivasi” adalah H6 ditolak.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kebijakan Motivasi

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat nilai thitung sebesar -2,028 sedangkan ttabel pada signifikansi 0,05 sebesar 2,028 sehingga thitung > ttabel (-2,140 > 2,028). Selain itu, dapat dilihat nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,039 atau lebih rendah dari 0,05 ($0,039 \leq 0,05$). Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi sehingga hipotesis yang menyatakan “ lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi” adalah H7 diterima.

8. Pengaruh Keseimbangan kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi memiliki angka sebesar 0,172104. Selain itu, pengaruh total sebesar -0,83 > sedangkan pengaruh langsung sebesar -0,597 artinya $-0,83 < -0,597$ dengan demikian motivasi tidak memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dengan peningkatan kinerja yang membuat H8 ditolak.

9. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi memiliki angka sebesar 0,026838. Hasil nilai t hitung ($6,058 < t \text{ tabel } (2,028)$) Pengaruh total sebesar -0,489 sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,326 artinya $-0,487 < 0,326$ dengan demikian motivasi tidak memediasi pengaruh beban kerja dengan peningkatan kinerja yang membuat H9 ditolak.

10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui Motivasi

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi memiliki angka sebesar 0,13845. Hasil nilai t hitung ($6,058 < t \text{ tabel } (2,016)$) selain itu pengaruh total sebesar -0,751 sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,025 artinya $-0,751 < 0,025$ dengan demikian motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja yang membuat H10 ditolak.

Temuan dan rekomendasi dari penelitian ini yaitu motivasi tidak memediasi pengaruh beban kerja dengan peningkatan kinerja, dan hasil pengujian penelitian ini

menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi.

KESIMPULAN

Hasil uji t pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja menghasilkan nilai t hitung $-4,026 < \text{nilai } t \text{ table } (-4,026 < 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, yang berarti Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, hasil uji t pada variabel beban Kerja menghasilkan nilai t hitung $2,280 < \text{nilai } t \text{ table } (2,280 > 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$, yang beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai t hitung $166 < \text{nilai } t \text{ table } (166 < 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,869 > 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, hasil uji t pada variabel Motivasi menghasilkan nilai t hitung $-2,759 < \text{nilai } t \text{ table } (-2,759 < 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,009 > 0,05$, yang berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, hasil uji t pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja menghasilkan nilai t hitung $-2,777 < \text{nilai } t \text{ table } (-2,777 < 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, yang berarti Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, hasil uji t pada variabel Beban Kerja menghasilkan nilai t hitung $-412 < \text{nilai } t \text{ table } (-412 < 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,683 > 0,05$, yang berarti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai t hitung $-2,140 < \text{nilai } t \text{ table } (-2,140 < 2,028)$ dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi., hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi memiliki angka sebesar 0,172104. Selain itu, pengaruh total sebesar $-0,83 >$ sedangkan pengaruh langsung sebesar $-0,597$ artinya $-0,83 < -0,597$ dengan demikian motivasi tidak memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dengan peningkatan kinerja, hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi memiliki angka sebesar 0,026838. Hasil nilai t hitung $(6,058) < t \text{ tabel } (2,028)$ Pengaruh total sebesar $-0,489$ sedangkan pengaruh langsung sebesar $0,326$ artinya $-0,487 < 0,326$ dengan demikian motivasi tidak memediasi pengaruh beban kerja dengan peningkatan kinerja, dan hasil pengujian penelitian ini

menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi memiliki angka sebesar 0,13845. Hasil nilai t hitung (6,058) < t tabel (2,016) selain itu pengaruh total sebesar - 0,751 sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,025 artinya -0,751 < 0,025 dengan demikian motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alianto, A., & Anindita, R. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Jurnal Thesis Management*.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. 2018. Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Baranch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* (2), 77-85.
- Dhaniala, Dhini R. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). Skripsi.
- Diana, A. N. 2023. Pengaruh Work Life Balance (WLB) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero). Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.
- Ginting, D. C. B. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2022. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas: Bumi Aksara. Jakarta
- Lukmiati, R. 2020. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. 2017. Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49 (1), 136362.
- Moehariono. 2017. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, And Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9-25
- Muskamal. 2020. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II. LAN Makassar
- Nitisemito, Alex S. 2020. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Pambudi, M. R. 2020. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk. Laporan Tugas Akhir.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. 2017. Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Priansa, D. J. 2018. Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia. CV. Alfabeta.
- Rahmawati, A. 2016. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1215.
- Rahmadhani, T. S. 2020. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. Skripsi.
- Ria, C. E. 2016. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 5(2), 176-189.
- Robbins, S. 2017. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja.: Prenhallindo. Jakarta
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani. 2018. Metodologi Riset Sumber Daya Manusia. Malang UIN-MALIKI PRESS.
- Sari, Yolanda. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mido Pekanbaru. Skripsi, Manajemen.
- Sarikit, M. 2017. Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

- Sedarmayanti, 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2013. Research Methods For Business: A Skill Building Aproach. John Wiley and Sons, Inc. New York USA.
- Solimun. 2021. Memahami Metode Kuantitatif Mutakhir: Stuructural Equation Modelling dan Partial Least Square, program studi statistika FMIPAUniversitas Brawijaya.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Penerbit : Prenada Media Group. Jakarta.
- Suyadi Prawirosentono. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta.
- Terry, G.R. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2020. Perilaku Organisasi. Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo. 2016. Perilaku dalam Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo Suparno. 2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.