PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORKLOAD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YAOMBE BANYU LESTARI

Yendy Budyanto

Ponco Priyantono S.E., M.M.

Institut Bisnis dan Informatika Kwikkiangie, Jakarta-Indonesia

Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak dapat dikelola dengan seharusnya, untuk itu diperluka pencapaian kepuasan kerja pada karyawan. Penting bagi karyawan dengan memperhatikan *workload* dan *work-life balance* yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat tetap mempertahankan kinerjanya. Kinerja yang dihasilkan dari karyawan yang mendapatkan keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja biasanya memiliki tingkat kinerja yang jauh lebih baik. *Work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Workload atau beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah karyawan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan kepada 53 responden, metode penelitian yang digunakan adalah *purposive sampling.* Alat ukur penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, persentase, rata-rata, skala likert, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan analisis regresi berganda. Alat bantu *Software* yang digunakan adalah IBM SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *work-life balance* memiliki pengaruh secara parsial terhadap *kinerja*. (2) *workload* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja. (3) *work-life balance* dan *workload* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Workload,* Kinerja

*ABSTRACT*

*Human resources are an important component in a company's business processes. Without human resources, the other resources cannot be managed properly, so it is necessary to achieve employee satisfaction. It is important for employees to pay attention to workload and work-life balance given to employees so that employees can continue to maintain performance. Performance resulting from employees who get a balance of personal life and work life usually has a much better level of performance. Work-life balance is the extent to which individuals feel satisfied and involved equally in their roles in work and other lives outside of work. Workload or workload is the process of determining the number of hours worked by people used or needed to complete a job within a certain time, or in other words the workload analysis aims to determine how many employees and how many responsibilities or workload is best assigned to a person the employee. Performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. This study aims to determine how the effect of work-life balance and workload on employee performance at PT. Yaombe Banyu Lestari, the company is engaged in food and beverage. Data collection techniques by distributing questionnaires distributed to 53 respondents, the research method used was purposive sampling. Measuring instruments of this study are validity, reliability, percentage, average, likert scale, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, and multiple regression analysis. Software tools used are IBM SPSS 20. The results showed that (1) work-life balance has a partial effect on performance. (2) workload has a partial effect on performance. (3) work-life balance and workload have a simultaneous effect on performance.*

*Keywords: Work-Life Balance, Workload, Performance*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan sangat membutuhkan adanya peran sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Kesadaran akan paradigma tersebut menjadi konsentrasi SDM untuk menciptakan karyawan yang berkompetensi bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efisien, sehingga setiap konflik dan tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik menurut Sudarmanto (2014).

Westman et al dalam Utomo (2016) mengatakan bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat) serta tidak ada konflik diantara peran tersebut.

Komaruddin Artadi (2015) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan beberapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

**TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

**Definisi *Work-life Balance***

1. McDonald dan Bradley dalam Anggraeni (2018) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.
2. Menurut Ramadhani (2014) komponen komponen lainnya dapat dilakukan dengan pemberian bonus (*benefits*), fasilitas kesehatan dan *fitness*, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua mereka yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit.

**Definisi *Workload***

1. Keselamatan kerja menurut Kuswana (2014), yaitu suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat kerja serta lingkungan kerja.

**Definisi Kinerja Karyawan**

1. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Saina (2016) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Hipotesis Penelitian**

H1 : *Work-life* balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : *Workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mengambil data primer. Pertanyaan dalam kuesioner ini dalam bentuk tertutup yaitu responden memberikan tanggapan yang terbatas pada alternatif-alternatif jawaban yang telah di tentukan. Dari pernyataan-pernyataan yang sudah di berikan dengan pilihan jawaban yang sudah ditentukan maka akan didapat data yang relevan atau yang sesuai dengan penelitian. Kuesioner menurut Sugiyono (2014), merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner yang disebarkan guna untuk mengetahui tentang *work-life balance* dan *workload* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yaombe Banyu Lestari. Pengunaan kuesioner ini juga menandakan bahwa sumber data yang diperoleh bersifat primer (langsung) yaitu diperoleh langsung dari karyawan oleh peneliti.

Variabel Penelitian

Variabel Independen

1. *Work-life balance*
2. *Workload*

Variabel Dependen

1. Kinerja Karyawan

Teknin Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kontruk atau variabel dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha >* 0,7

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis mean yang nantinya akan dikembangkan melalui rentang skala.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat autokorelasi, tidak terdapat multikolinearitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal.

1. Analisis Regresi Ganda
2. Uji F
3. Uji t
4. Koefisien Determinasi

**HASIL PENELITIAN**

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | r-hitung | Ketarangan | *Crobach Alpha* | Keterangan |
| *Work-life balance* | 1 | 0.749 | Valid | 0.848 | Reliabel |
| 2 | 0.760 |
| 3 | 0.810 |
| 4 | 0.732 |
| 5 | 0.772 |
| 6 | 0.725 |
| *Workload* | 1 | 0.824 | Valid | 0.862 | Reliabel |
| 2 | 0.752 |
| 3 | 0.787 |
| 4 | 0.641 |
| 5 | 0.843 |
| 6 | 0.763 |
| Kinerja Karyawan | 1 | 0.654 | Valid | 0.861 | Reliabel |
| 2 | 0.678 |
| 3 | 0.502 |
| 4 | 0.552 |
| 5 | 0.790 |
| 6 | 0.783 |
| 7 | 0.709 |
| 8 | 0.721 |
| 9 | 0.652 |
| 10 | 0.507 |

1. **Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 4.2
Hasil Uji Asumsi Klasik**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Uji Normalitas** | **Sig.** | **Keterangan** |
| 0.200 | Data Normal |
| **Uji Multikolinieritas** | **Variabel** | **Tolerance** | **VIF** | **Keterangan** |
| *Work-life balance* | 0.307 | 1.3258 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| *Workload* | 0.307 | 1.3258 |
| **Uji Autokorelasi** | **dU** | **dW** | **4-dU** | **Keterangan** |
| 1,6359 | 1,771 | 2,3641 | Tidak terjadi otokolerasi |
| **Uji Heteroskedastisitas** | **Variabel** | **Sig.** | **Keterangan** |
| Work-life balance | 0.816 | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |
| Workload | 0.830 |

1. **Analisis Regresi Ganda**
2. **Uji F**

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji F**

|  |  |
| --- | --- |
| Sig. | 0.000 |

Tabel diatas menunjukan nilai f sig. <0.05 maka model regresi sesuai dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kesehatan kera dan keselamatan kera terhadap kinerja karyawan.

1. **Uji t**

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji t**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Sig.** |
| *Work-life balance* | 0.011 |
| *Workload* | 0.000 |

Uji hipotesis 1: *Work-life Balance* terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel 4.4 bahwa nilai signifikansi variabel Work-life balance sebesar 0.011 < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis 2: *Workload* terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel 4.4 bahwa nilai signfikansi variabel *workload* sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel *workload* berpengaruh positif signfikan terhadap kinerja karyawan

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 4.5**

**Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| **R Square** |
| 0.841 |

Berdasarkan Tabel 4.5 daat dinyatakan bahwa variabel *work-life balance*, dan *workload* berpengaruh sebesar 84,1% terhadap kinerja karyawan dan 15,9% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini**.**

**PEMBAHASAN**

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat bukti *work-life balance* (X1)berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Yaombe Banyu Lestari. *Work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengandung arti bahwa semakin tinggi atau meningkatnya *work-life balance* semakin tinggi dan meningkat pula kinerja. Perusahaan yang memperhatikan *work-life balance* karyawannya , serta ikut memberikan program-program *work-life balance* seperti yang dikemukakan Robbins dan Coulter dalam Ganapathi (2016) yaitu sumber daya perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain, jika perusahaan membantu dan memperhatikan hal ini, akan membuat beban karyawan dalam tanggungannya merasa dibantu akan memberikan rasa lega dan beban yang berkurang, sehingga karyawan bisa memfokuskan diri dalam pekerjaannya dan masalah kehidupannya terbantu.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat bukti *workload* (X2)berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Yaombe Banyu Lestari. *Workload* merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah karyawan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Adityawarman(2015), Tjiabrata (2017), yang didapati bahwa *workload* berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

**SIMPULAN DAN SARAN**

SIMPULAN

1. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yaombe Banyu Lestari hal ini menunjukan bahwa tolak H0 dan terima H1. Artinya bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh yang lurus terhadap kinerja karyawan. Jika *work-life balance* baik akan mengakibatkan naiknya kinerja karyawan pada PT. Yaombe Banyu Lestari.
2. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yaombe Banyu Lestari. Artinya bahwa *workload* memberikan pengaruh yang lurus terhadap kinerja karyawan*.* Jika *workload* meningkat pada karyawan maka akan memberikan efek juga pada kinerja karyawan PT. Yaombe Banyu Lestari.
3. *Work-life Balance* dan *workload* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Yaombe Banyu Lestari. Artinya bahwa *work-life balance* dan *workload* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lurus terhadap kinerja karyawan*.* Jika *work-life balance* dan *workload* memiliki pengaruh yang baik dan meningkat kepada karyawan, maka akan memberikan efek kenaikan juga dengan kinerja karyawan pada PT. Yaombe Banyu Lestari.
4. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Yaombe Banyu Lestari menunjukan bahwa hasil *R Square* yang didapat dari penelitian ini sebesar 84,1% yang berarti bahwa dari hasil penelitian ini bahwa variabel *work-life balance* dan *workload* berpengaruh 89,1% terhadap kinerja karyawan, dan 15,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SARAN

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan dan memberikan program *work-life balance* terhadap karyawannya, begitu juga memperhatikan *workload*, kelelahan, stres yang dialami oleh karyawan dalam bekerja , terutama pada poin variabel *work-life balance* yaitu komitmen dalam berkeluarga menurut mereka penting, dan juga apresiasi dalam pekerjaan para karyawan pada poin *workload* juga hal penting agar beban kerja dalam bekerja sesuai demi tujuan organisasi tercapai.
2. Bagi perusahaan agar lebih memerhatikan jam kerja karyawannya agar tidak melebihi jam kerja yang ditentukan sehingga karyawan dapat memiliki kualitas waktu yang lebih baik diluar pekerjaan sehingga dapat mengatur waktu lebih baik lagi.
3. Bagi perusahaan agar mendelegasikan beberapa pekerjaan yang sesuai untuk karyawannya agar pekerjaan tersebut bisa selesai dengan baik tanpa mengganggu waktu diluar pekerjaan karyawan.
4. Bagi perusahaan agar memberikan target yang sesuai kapasitas karyawan sehingga kinerja karyawan tidak menurun.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arif, Budiman. (2017). *Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Burnout, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asri Medical Center Yogyakarta (Study pada Karyawan Asri Medical Center Yogyakarta)*.

Artadi, Febri (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Agung Lestari.*

Colquitt, J., et al. (2011). *Organizational behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. McGraw-Hill Irwin.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/ Nonwork Interference and Enhancement. Journal of Occupational Health Psychology. American Psychological Association*. Vol. 14, No. 4.

Ganapathi, & Gilang, &. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)*. Ecodemica, IV (October), 125–135.

Ghozali,Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara. Kurniawan.

Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Husein, U. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Koesomowidjojo (2019). *Analisis Beban Kerja.*

Nurwahyuni, Siti (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)*

Maruno, S. H. P. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal JIBEKA.Vol. 11, No. 1, 77–85.

McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). T*he Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. *20:20 Series 15*.

Pangemanan, F. L., Tumbel, T. M., dan Pio, J. R. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*, 1–8.

Ramadhani, Malika. (2013). *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia*). Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang.

Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., dan Asaloei, S. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Vol. *7*(2), 30–38.

Utomo, B. D. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.*

Widiyanto, Joko. (2012). *SPSS For Windows*. Badan Penerbit-FKIP UMS.

Widiyanto, Joko. (2014). *SPSS For Windows untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian. Surakarta*. Lap FKIP UMS.