

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. YASTERA BRK SYARIAH PEKANBARU

PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. YASTERA BRK SYARIAH PEKANBARU

Fazira Fiddya Rainy¹, Samsir², Ahmad Rifqi³

Program Studi Manajemen, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia^{1,2,3}

fazira.fiddya4219@student.unri.ac.id¹, samsir@lecturer.unri.ac.id²,

ahmadrifqi@lecturer.unri.ac.id³

Abstract

The research aims to analyze the effect of workload and work-life balance on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. Yastera BRK Syariah Pekanbaru. The research method used a quantitative approach with a total sampling of 45 respondents and data analysis through SmartPLS. The results of the study indicate that workload has a significant effect on both motivation and performance, while work-life balance has a positive and significant effect on both. Work motivation is also proven to have a significant effect on employee performance. These findings show that a proportional workload and a good work-life balance can increase motivation and encourage employees to achieve optimal performance. Practically, the results of this study serve as a basis for the management of PT. Yastera BRK Syariah Pekanbaru to pay attention to workload management and the implementation of work-life balance policies to maintain employee morale and productivity.

Keywords: Workload, Work Life Balance, Employee Performance, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Yastera BRK Syariah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total pengambilan sampel 45 responden dan analisis data melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki efek yang signifikan pada motivasi dan kinerja, sementara keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada keduanya. Motivasi kerja juga terbukti memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Secara praktis, hasil penelitian ini menjadi dasar bagi manajemen PT. Yastera BRK Syariah Pekanbaru untuk memperhatikan manajemen beban kerja dan penerapan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja untuk menjaga moral dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Work Life Balance, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan yang cepat telah menyebabkan persaingan yang tak terelakkan antar perusahaan karena meningkatnya jumlah perusahaan. Persaingan terbuka di antara aktor ekonomi global memaksa perusahaan untuk secara aktif meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia mereka untuk menghadapi persaingan global (Rachmadani, 2018).

Menghadapi persaingan antar perusahaan, terutama di dunia

perbankan, sektor perbankan AS Goldman Sachs telah menerapkan sistem PHK untuk karyawan dengan kinerja yang buruk. Pada tanggal 30 Juni 2023, Goldman menyatakan bahwa "Tenaga kerja global bank mencapai 44.300 orang dan akan mengalami beberapa putaran pengurangan tenaga kerja" (Werdiningsih, 2024). Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia, yaitu karyawan perusahaan, sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan. sumber daya manusia

adalah salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Manajemen SDM menganggap karyawan sebagai aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik (Sasmita, 2021). Indonesia adalah salah satu negara dengan sumber daya manusia yang melimpah. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia memiliki populasi pekerja sebesar 142,18 juta orang pada Februari 2024, meningkat dari populasi pekerja pada tahun 2023, yaitu 138,63 juta orang, atau meningkat 3,55 juta orang.

Bank Riau Kepri menerima laporan hasil audit kinerja dan kepatuhan untuk semester kedua tahun 2024 pada tanggal 23 Desember 2024, dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) di Ruang Auditorium Kantor Perwakilan BPK di Provinsi Riau. Laporan tersebut merupakan bagian dari pengawasan eksternal terhadap tata kelola perusahaan yang baik dan kepatuhan terhadap peraturan. Audit berfokus pada aspek manajerial dan operasional strategis, dampaknya dapat dirasakan oleh semua tingkat karyawan, termasuk keamanan, pembersihan, dan staf pemeliharaan taman yang merupakan bagian dari struktur kerja perusahaan. Kehadiran audit eksternal dan penyerahan laporan secara formal menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan profesional, serta menumbuhkan rasa bangga dan keterlibatan di antara karyawan.

Untuk menjaga kualitas kinerja dan kepatuhan dalam tata kelola perusahaan yang dilakukan baik pihak internal maupun eksternal, Bank Riau Kepri Syariah bekerja sama dengan berbagai perusahaan untuk menjaga kualitas Bank Riau Kepri Syariah. Salah satu perusahaan yang bekerja sama dengan Bank Riau Kepri Syariah adalah PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan). PT. Yastera adalah sebuah perusahaan di

Provinsi Riau yang bertujuan untuk menjadi perusahaan yang menciptakan produk-produk berkualitas tinggi dengan fokus pada kepuasan pelanggan dan misi untuk meningkatkan kualitas layanan untuk memenuhi harapan pelanggan. Dalam mencapai tujuan dan misi ini, peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting, karena orang-orang adalah salah satu elemen penting manajemen untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, PT. Yastera (Yayasan Kesejahteraan BRK Syariah perlu memiliki sumber daya manusia yang terfokus pada pencapaian kinerja tertinggi.

Faktor lainnya adalah keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Hasibuan (2015:118), keseimbangan kehidupan kerja adalah faktor penting bagi setiap karyawan sehingga mereka dapat memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam hubungan mereka dengan keluarga dan dalam pekerjaan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan dalam kehidupan seseorang, memastikan mereka tidak mengabaikan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja sementara juga tidak mengabaikan semua aspek kehidupan pribadi mereka (Arifin & Muharto, 2022). Dalam studi oleh Afifyani et al. (2024) dan Badrianto & Ekhsan (2021), keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa seorang individu terlibat penuh dalam kinerja yang dilakukan oleh individu tersebut untuk mencapai keseimbangan dalam pekerjaan dan menciptakan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena membutuhkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dalam beberapa tahun terakhir, masalah keseimbangan kehidupan kerja

telah mendapat perhatian yang meningkat di dunia kerja, termasuk di sektor jasa dan perbankan.

Berdasarkan penjelasan di atas, beberapa peneliti telah melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor tersebut, seperti (Rahman et al., 2022), (Ariani et al., 2020), (Kembuan et al., 2021), yang mengungkapkan bahwa ada ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian yang telah dilakukan. Para peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Endyantri dan Pawitra, 2024) sebagai pembaruan, di mana para peneliti membuat beberapa perubahan, seperti: lokasi objek penelitian yang dilakukan di PT. Yastera dan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan menekankan pengukuran variabel dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut (Sugiyono, 2020), penelitian kuantitatif berfokus pada proses penelitian yang terstruktur dan terukur sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif. Pendekatan ini dipilih karena relevan dengan tujuan penelitian, yakni menganalisis pengaruh motivasi akademik dan manajemen waktu terhadap prestasi akademik dengan bekerja paruh waktu sebagai variabel moderasi, sehingga membutuhkan pengujian statistik yang kuat dan sistematis.

Variabel penelitian terdiri dari tiga jenis, yaitu variabel independen, dependen, dan intervening. Variabel independen meliputi Beban Kerja dan Work Life Balance, yaitu dua faktor yang merefleksikan tuntutan pekerjaan

dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan non-kerja. Variabel dependen Adalah yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 39) dan variabel dependen meliputi Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel intervening meliputi Motivasi Kerja, yaitu motivasi merupakan faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan (Renita, 2022).

Data penelitian ini mencakup populasi karyawan PT. Yastera yaitu Satpam dan Cleaning Service (CS) yang berjumlah 45 orang. Sampel penelitian menggunakan metode pengambilan total sampling. Total sampling Adalah Teknik pengambilan sampel di mana seluruh populasi yang memenuhi kriteria penelitian digunakan sebagai sampel. Sumber data penelitian terdiri dari data primer berupa jawaban kuesioner.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indicator variabel penelitian. Pengumpulan data merupakan tahap yang sangat penting dalam proses penelitian, karena data tersebut akan digunakan untuk memecahkan masalah yang diteliti atau untuk memverifikasi hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2018). Kuesioner menggunakan skala ordinal dengan lima tingkat respons, mulai dari Sangat setuju; Setuju; Ragu-ragu; Tidak setuju; Sangat tidak setuju.

Untuk menjawab tujuan penelitian, digunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena dapat menguji hubungan kausal antarvariabel, bekerja optimal pada ukuran sampel kecil, dan tidak mensyaratkan distribusi data normal (Hair et al., 2022). Analisis PLS-SEM dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer

model) yang mencakup pengujian validitas dan reliabilitas, serta evaluasi model struktural (inner model) yang menilai kekuatan hubungan antarvariabel melalui koefisien jalur, nilai t-statistik, dan R-square. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($p\text{-value} < 0,05$), sementara pengujian moderasi dilakukan untuk melihat apakah bekerja paruh waktu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh karyawan telah memenuhi karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin sebanyak 45 dengan rincian 42 orang (93%) berjenis kelamin laki-laki dan 3 orang (7%) berjenis kelamin Perempuan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Selanjutnya, berdasarkan usia menunjukkan pada rentang usia 21-30 tahun sebanyak 15 orang (33%) diikuti usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (33%) dan usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang (27%). Responden berusia di bawah 20 tahun hanya 1 orang (2%) sedangkan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang (4%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berada pada usia produktif muda atau usia 21-30 tahun dan usia 31-40 tahun. Dan berdasarkan status pernikahan yaitu yang memiliki status kawin sebanyak 30 orang (67%) dan yang belum kawin sebanyak 15 orang (33%). Kemudian berdasarkan jabatan yaitu yang memiliki jabatan cleaning service sebanyak 20 orang (44%) dan jabatan satpam sebanyak 25 orang (56%). Terakhir, berdasarkan masa kerja yaitu menunjukkan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang (40%) diikuti masa kerja 6-10

tahun sebanyak 15 orang (33%) dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 10 orang (22%) sementara itu, masa kerja kurang dari 1 tahun sejumlah 2 orang (4%), dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai, sehingga mampu memberikan jawaban yang relevan sesuai dengan kondisi yang diteliti.

Convergent Validity

1. Outer Loading

Tabel. 1 Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,912	Valid
	X1.2	0,748	Valid
	X1.3	0,698	Valid
Work Life Balance	X2.1	0,761	Valid
	X2.2	0,755	Valid
	X2.3	0,836	Valid
Motivasi Kerja	Z.1	0,884	Valid
	Z.2	0,856	Valid
	Z.3	0,855	Valid
	Z.4	0,738	Valid
	Z.5	0,869	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,840	Valid
	Y.2	0,887	Valid
	Y.3	0,738	Valid
	Y.4	0,696	Valid
	Y.5	0,884	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Bisa dilihat jika setiap indicator punya nilai outer loading $> 0,5$. Perihal tersebut memperlihatkan jika tidak ada indicator pada variabel yang memiliki nilai outer loading $< 0,5$, sehingga semua indicator dianggap valid dalam convergent validity.

Discriminant Validity

1. Cross Loading

Tabel. 2 Hasil Cross Loading

Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Work Life Balance
X1.1 0,912	0,894	0,845	0,832
X1.2 0,748	0,707	0,726	0,762
X1.3 0,698	0,673	0,686	0,593
X2.1 0,673	0,648	0,672	0,761
X2.2 0,699	0,715	0,731	0,755
X2.3 0,803	0,834	0,807	0,836
Y.1 0,804	0,840	0,817	0,796
Y.2 0,853	0,887	0,848	0,845
Y.3 0,725	0,738	0,712	0,732
Y.4 0,730	0,696	0,703	0,648
Y.5 0,801	0,884	0,843	0,782
Z.1 0,821	0,847	0,884	0,794

Z.2	0,801	0,831	0,856	0,856
Z.3	0,874	0,876	0,885	0,845
Z.4	0,703	0,707	0,738	0,653
Z.5	0,804	0,804	0,869	0,799

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dapat dilihat bahwa cross loading tiap indicator konstruknya lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading indicator lainnya. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa seluruh konstruk telah terpenuhi syarat dan ketentuan dari discriminant validity.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel. 3 Hasil Uji AVE

	Average variance extracted (AVE)	Ket.
Beban Kerja	0,627	Valid
Kinerja Karyawan	0,660	Valid
Motivasi Kerja	0,709	Valid
Work Life Balance	0,616	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil uji pada memperlihatkan bahwa setiap variabel mempunyai skor Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Oleh karena itu, bisa dikatakan seluruh variabel penelitian ini dianggap valid dalam hal validitas diskriminan.

Composite reliability (ρ_c)

Tabel 4. Hasil Uji Composite

	Composite reliability (ρ_c)	Ket.
Beban Kerja	0,832	Reliable
Kinerja Karyawan	0,906	Reliable
Motivasi Kerja	0,924	Reliable
Work Life Balance	0,828	Reliable

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dapat dilihat bahwa Composite Reliability menunjukkan nilai yang mencukupi untuk variabel beban kerja, work life balance, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yaitu berada pada nilai

di atas 0,7. Artinya, seluruh konstruk ini telah terbukti efektif sebagai alat pengukuran, serta seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk menunjukkan reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's alpha

Tabel. 5 Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Ket.
Motivasi Kerja	0,896	reliable
Kinerja Karyawan	0,868	reliable
Beban Kerja	0,693	reliable
Work Life Balance	0,688	reliable

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dapat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,688 hingga 0,896. Hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini, yaitu Beban Kerja, Keseimbangan Kerja-Hidup, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel.

R-square

Tabel 6. Hasil Uji R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,959	0,956
Motivasi Kerja	0,934	0,931

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel, kedua nilai R-Square ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya penjelasan yang sangat baik. Hal ini menegaskan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini relevan dan berkontribusi signifikan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel, terutama dalam konteks peningkatan motivasi dan kinerja karyawan di PT. Yastera BRK Syariah Pekanbaru.

F-Square**Tabel. 7 Hasil Uji F-square**

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Beban Kerja		0,346	0,698
Kinerja Karyawan			
Motivasi Kerja		0,329	
Work Life Balance	0,045		0,355

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Secara keseluruhan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling besar dalam model adalah Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja ($f^2 = 0,698$) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja ($f^2 = 0,355$).

Artinya, Motivasi Kerja sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu seberapa berat beban kerja karyawan dan seberapa baik keseimbangan kehidupan kerja mereka. Sementara itu, pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan cenderung lebih kecil, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berperan sebagai variabel perantara yang memperkuat hubungan antara Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis**1. Path Coefficient****Tabel. 8 Hasil Path Coefficient**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja-> Kinerja Karyawan	0,431	0,418	0,126	3,276	0,001
Beban Kerja-> Motivasi Kerja	0,574	0,565	0,121	4,760	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,450	0,440	0,126	3,566	0,000
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0,133	0,137	0,130	1,024	0,306
Work Life Balance -> Motivasi Kerja	0,410	0,418	0,125	3,270	0,001

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil pengujian setiap hipotesis yaitu:

- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *T-Statistic* sebesar 3,276 dengan nilai *P-Value* sebesar $0,001 > 0,05$. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja (dalam batas wajar) maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur dapat mendorong

karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif karena mereka ter dorong untuk memenuhi target organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.

- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Nilai *T-Statistic* sebesar 4,760 dengan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya,

semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja **diterima**.

- c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *T-Statistic* sebesar 3,566 dengan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.
- d. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *T-Statistic* sebesar 1,024 dengan nilai *P-Value* sebesar $0,306 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja belum memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work life balance* perpengaruh terhadap kinerja karyawan **ditolak**.
- e. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Motivasi Kerja. Nilai *T-Statistic* sebesar 3,270 dengan nilai *P-Value* sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja mereka secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja **diterima**.

2. Specific Indirect Effects

Tabel. 9 Hasil Uji Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Life Balance \rightarrow Motivasi	0,184	0,180	0,068	2,704	0,007
Beban Kerja \rightarrow Motivasi \rightarrow Kinerja	0,258	0,253	0,101	2,546	0,011

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji specific indirect effects menunjukkan:

- a. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Nilai *T-Statistic* sebesar $2,704 > 1,97$ dengan nilai *P-Value* sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila diiringi oleh peningkatan motivasi kerja yang kuat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja **dapat diterima**.
- b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Nilai *T-Statistic* sebesar $2,546 > 1,97$ dengan nilai *P-Value* sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Artinya, beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung apabila mampu mendorong motivasi kerja mereka. Dengan kata lain, motivasi kerja memediasi secara

signifikan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja **dapat diterima**.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Yastera BRK Syariah. Artinya, beban kerja yang tinggi belum tentu menurunkan motivasi kerja karyawan. atau meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Namun, efek ini bergantung pada batas beban kerja yang dapat diterima karyawan. Beban kerja masih dianggap dapat diterima jika jumlah dan jenis pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan waktu kerja yang tersedia. Dalam kondisi ini, beban kerja justru dapat meningkatkan motivasi, karena karyawan merasa tertantang dan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Diana (2023) yang menemukan bahwa beban kerja tidak selalu memengaruhi motivasi jika karyawan memiliki sistem kompensasi dan lingkungan kerja yang supotif. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa meskipun beban kerja cukup tinggi, karyawan tetap termotivasi karena faktor-faktor lain seperti keamanan kerja, hubungan sosial yang baik, dan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi pula motivasi kerja. Work life balance ini mencerminkan kondisi di mana karyawan mampu

memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi, keluarga, maupun waktu istirahat. Hasil ini mendukung penelitian Shahadat & Ardiana (2024) dan Afifyani dkk. (2024) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan, dan kepuasan hidup berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Bagi karyawan PT. Yastera, kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang menjaga semangat dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat beban kerja yang diberikan berdampak langsung pada hasil kerja yang dicapai. Semakin tinggi beban kerja, semakin besar pula tanggung jawab dan tuntutan yang harus dipenuhi karyawan untuk mencapai target yang ditentukan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sherina & Purnamasari (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kerja di PT. Yastera telah terbagi secara proporsional, sehingga meskipun karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, mereka tetap mampu mempertahankan kinerjanya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang belum sepenuhnya mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan tetap dapat fokus dan tetap termotivasi dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adetiyas, Sucipto, dan Yulianto (2024) yang juga menyatakan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kehidupan kerja penting, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan kompensasi dapat memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja. Oleh karena itu, PT.Yastera masih perlu mendukung program yang membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Hasil ini mendukung penelitian Rahman dkk. (2022) dan Kuputri (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penentu utama keberhasilan kinerja. Ketika motivasi kerja meningkat, produktivitas karyawan juga meningkat karena mereka memiliki tujuan yang jelas dan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan nilai bagi diri mereka sendiri dan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat beban kerja yang dialami karyawan secara tidak langsung dapat memengaruhi kinerja melalui peningkatan motivasi kerja. Ketika beban kerja berada pada tingkat yang wajar dan masih dalam batas yang dapat diterima, karyawan cenderung merasa tertantang dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Namun, jika beban kerja

melebihi batas yang wajar, misalnya terlalu berat dan tidak diimbangi dengan waktu dan dukungan yang memadai, motivasi kerja akan menurun. Kondisi ini pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja, karena karyawan merasa lelah, kurang fokus, dan kehilangan semangat dalam bekerja. Dengan demikian, efek mediasi motivasi kerja hanya akan muncul secara optimal jika beban kerja berada pada tingkat yang wajar dan seimbang dengan kapasitas individu. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayastuti dan Rahmawati (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja yang seimbang dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan antusiasme terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya memperkuat kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih tenang, lebih puas, dan memiliki dorongan yang lebih besar untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat terpenuhi ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi, yang

menghasilkan rasa kepuasan, motivasi, dan komitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik mereka. Oleh karena itu, hasil studi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

SIMPULAN

Simpulan

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga data yang diperoleh berpotensi menimbulkan bias jawaban, karena responden menjawab sesuai dengan harapan peneliti atau Perusahaan, bukan kondisi yang sebenarnya

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi serta kinerja karyawan, sehingga secara praktis implikasinya adalah perlunya manajemen PT Yastera BRK Syariah mengelola beban kerja secara terukur, menantang, dan sesuai kapasitas agar dapat menjadi pendorong motivasi, diperkuat dengan pembagian tugas yang

jelas, SOP yang terstruktur, serta supervisi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan non-bank seperti satpam, CS. Secara teoritis, temuan ini memverifikasi teori *Challenge-Hindrance Stressors* yang menjelaskan bahwa beban kerja dapat berfungsi sebagai *challenge stressor* yang meningkatkan motivasi dan performa ketika dipersepsi sebagai tantangan, sekaligus memperkaya literatur MSDM dengan bukti empiris dari konteks karyawan pendukung di lingkungan perbankan. Selain itu, tidak signifikannya pengaruh work life balance terhadap motivasi dan kinerja membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji variabel lain seperti kompensasi, dukungan atasan, atau lingkungan kerja fisik agar menghasilkan model yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016:67). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afiyani, I., Suhaeli, D., & Muhdiyanto, M. (2024). Pengaruh *Work life balance*, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *UMMagelang Conference Series*, 259–271.
<https://doi.org/10.31603/conference.12004>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang HARI

- BARISAN. *Sistem Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Diana, A. N. (2023). Pengaruh *Work life balance* (WLB) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. 2023, 60.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge Stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among Stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Nasution, R., Siregar, H., & Simanjuntak, L. (2023). *The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 14(2), 55–64.
- Rachmadani, V. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Clipan Finance Indonesia Tbk. Kantor Pusat Cabang Jakarta)*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/41940>
- Rahman, F. A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). *YUME : Journal of Management Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT . Telkom Witel Makassar Abstrak*. 5(2), 39–46. <https://doi.org/10.37531/yume.vxi.x.457>
- Shahadat, W. R. A. F., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). *Pengaruh Work life balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pcp Express Surabaya - Pt. Yapindo Transportama*. 4(7).
- Sherina, A. E., & Purnamasari, E. D. (2024). *Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kcp Plaju*. 5(5), 9626–9632.
- Wang, Q., Xia, A., Zhang, W., Cai, Z., Zhang, X., Teng, X., Zhang, J., & Qian, J. (2021). How Challenge Demands Have Offsetting Effects on Job Performance: Through the Positive and Negative Emotions. *Frontiers in Psychology*, 12(December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.745413>