

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PELINDO MARINE SERVICE***

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA
KARYAWAN DI PT PELINDO MARINE SERVICE**

Niswah Brilliantia¹, Ika Korika Swasti^{*2}

Universitas Pembagunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}

brilliantia97@gmail.com, ikaks.ma@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

The company possesses invaluable assets in the form of highly skilled human resources. Issues related to human resources can lead to a decline in employee performance, hindering the achievement of company targets. Several factors can influence employee performance, such as work-life balance and work motivation. This study aims to investigate the impact of work-life balance and work motivation on employee performance at PT Pelindo Marine Service, with a sample size of 56 individuals who have been working for more than 1 year, selected through probability sampling. In this study, respondents' opinions were measured using a Likert scale ranging from 1 to 5, based on statements provided in an online questionnaire. The data used were primary data obtained from employees and analyzed using SmartPLS 4 software. The research findings indicate that work motivation has a positive influence on employee performance. The variable of work-life balance also has a positive influence on employee performance. Higher work-life balance leads to better employee performance. When employees' work motivation increases, their performance also improves.

Keywords: *employee performance, job motivation, work-life balance.*

ABSTRAK

Perusahaan memiliki kekayaan yang tak ternilai dalam bentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik. Permasalahan SDM dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang menghambat pencapaian target perusahaan. Beberapa hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *Work-life Balance* dan Motivasi Kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menginvestigasi pengaruh *Work-life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Marine Service dengan sampel sebanyak 56 orang yang bekerja lebih dari 1 tahun dan diambil menggunakan metode *probability sampling*. Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur menggunakan skala *Likert* dari 1 hingga 5 terhadap pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan secara *online*. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari karyawan dan diolah dengan program SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi *Work-life Balance* maka semakin baik Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Apabila Motivasi Kerja karyawan meningkat, maka kinerja mereka juga akan meningkat.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Motivasi kerja, *Work-life balance*.

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki kekayaan tidak ternilai dalam bentuk tenaga kerja yang memiliki kualitas yang tinggi, namun sulit untuk ditangani. Keputusan yang kurang tepat terkait permasalahan SDM dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang menyulitkan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan (Arifin et al., 2018). Prestasi yang diperoleh oleh seorang karyawan adalah hasil dari kinerja yang dilakukan ketika menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu yang ditetapkan, secara sesuai dengan kriteria dan tujuan kerja yang telah disetujui oleh perusahaan (Nurdin, 2021). Aspek *work-life balance* dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil pokok bahasan mengenai bagaimana *work-life balance* karyawan serta motivasi kerja memberikan suatu pengaruh atas kinerja karyawan PT Pelindo Marine Service. Perusahaan tersebut berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan bergerak di bidang penyediaan layanan jasa maritim. yang didirikan pada 27 Juni 2012 dan merupakan anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Redaksi ISL News, 2020). Selanjutnya, perusahaan tersebut juga meraih banyak penghargaan. Diantaranya adalah penghargaan *Most Excellent Marine Service Company pada ajang Indonesia Most Excellent Awards 2021* dan pemenang kategori *Business Performance Excellence Award 2021* kategori *Fast Growing National Owned Company in Port Sector of The Year 2021*.

Penghargaan-penghargaan yang diterima perusahaan seharusnya menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kinerja dan pertumbuhan keuntungan yang stabil. Tetapi, realitas di lapangan tidak sesuai dengan harapan yang seharusnya terjadi. Dari laporan tahunan perusahaan tahun 2019-2021 diperoleh data berikut:

Tabel 1 Laporan Data Laba Usaha dan Aset PT Pelindo Marine Service

Tahun	Laba Usaha (Rp)	Persentase
2019	363.400.210.078	-
2020	380.462.088.634	4,69
2021	288.434.450.670	-24,18

Sumber : Laporan Tahunan PT Pelindo Marine Service

Berdasarkan tabel 1 laba usaha yang dicapai oleh perusahaan mengalami fluktuasi laba usaha pada tahun 2019-2021 yang menggambarkan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja terjadi pada tahun 2020 terjadi kenaikan laba usaha sebanyak 4,69% dari tahun 2019. Tetapi, terjadi penurunan kinerja pada tahun 2021 dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan yang terjadi pada pencapaian laba usaha di tahun 2021 tersebut dapat menjadi indikasi penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada penurunan kinerja organisasi.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan merupakan sebuah konsep yang melibatkan upaya untuk mencapai ambisi karier serta menemukan kebahagiaan, waktu luang, hubungan keluarga yang baik, dan pertumbuhan spiritual (Herlambang, 2019). Perusahaan harus memperhatikan fleksibilitas kerja pegawai dan kehidupan sosialnya (Nabilah & Setiani, 2020). Penurunan kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan banyaknya beban kerja yang harus selesai dengan cepat sehingga para karyawan PT Pelindo Marine Service seringkali bekerja lembur atau lebih dari jam kerja mereka. Hal ini membuat karyawan harus bisa mengatur keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Indikasi penurunan tingkat kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari penurunan laba usaha perusahaan tetapi diperkuat berdasarkan presentase pada data lembur karyawan pada tahun 2019-2021. Adapun data lembur karyawan pada tahun 2019-2021 yaitu seperti di bawah ini :

Tabel 2 Laporan Lembur Karyawan PT Pelindo Marine Service

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Lembur	Persentase
2019	118	54	45,76
2020	118	86	72,88
2021	129	70	54,26

Sumber : Data internal PT Pelindo Marine Service

Berdasarkan tabel 2 dapat digambarkan bahwa mulai tahun 2019-2021 kegiatan lembur selalu terjadi. Kegiatan lembur karyawan di tahun 2020 yang mempunyai persentase paling tinggi, hal ini disebabkan salah satunya karena kondisi pandemi sehingga beban kerja karyawan lebih tinggi. Kurangnya work-life balance akan membuat karyawan tidak memiliki waktu luang untuk meningkatkan kompetensi yang menunjang kinerja mereka di perusahaan (Budiani, 2021). Selain keseimbangan kerja dan pribadi, motivasi kerja merupakan aspek yang memberikan dampak pada kinerja para pekerja (Wismawan et al., 2022). Menurut Nasution (2019) dan Mursham et al., (2022) keinginan yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan usaha kerja mereka dan meningkatkan produktivitas sehingga target kinerja karyawan dapat tercapai yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan.

Bentuk motivasi yang diberikan PT Pelindo Marine Service terhadap karyawannya adalah motivasi finansial (gaji, bonus, asuransi kesehatan, dan uang pensiun) dan motivasi non-finansial (jenjang karir yang meningkat). Dengan adanya dukungan motivasi tersebut sudah seharusnya kinerja karyawan terus meningkat. Tetapi pada kenyataannya, motivasi yang diberikan kepada mereka dirasa belum membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih tekun. Hal ini tercermin dari data absensi karyawan PT Pelindo Marine Service pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Data Absensi Karyawan PT Pelindo Marine Service

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Sakit	Jumlah Karyawan Izin	Jumlah Karyawan Alpha	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase
2019	118	61	2	69	132	111,86
2020	118	41	27	47	115	97,45
2021	129	2	39	35	76	58,91

Sumber : Data internal PT Pelindo Marine Service

Dari data yang ada di tabel 3 dapat disimpulkan bahwa persentase absensi karyawan sangat tinggi, selalu berada di atas 50% selama tiga tahun terakhir meskipun terjadi penurunan ketidakhadiran atau absen. Hal ini dapat dikaitkan dengan permasalahan penurunan kinerja karyawan yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Mendukung pernyataan tersebut, ditemukan motivasi kerja secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Firmansyah & Maria, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Marine Service.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang berhasil dicapai oleh individu saat menjalankan tugasnya selama periode waktu yang ditentukan (Dwiyanti et al., 2019). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pekerja dalam menjalankan sejumlah tugas yang ditugaskan kepadanya (Swasti & Rosida, 2022). Dalam penelitian sebelumnya diketahui bahwa berbagai faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta motivasi kerja dapat memberi efek pada kinerja karyawan (Firdaus, 2022). Elemen-elemen yang berdampak pada kinerja karyawan meliputi keefektifan dan efisiensi, otoritas atau wewenang yang diberikan, disiplin, dan inisiatif (Mangkunegara & Anwar, 2016). Menurut Wibowo (2016). prestasi yang baik dari karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan, meningkatkan motivasi, memperbaiki dan

mengembangkan perusahaan lalu terdapat dua dimensi dari kinerja karyawan yaitu kinerja tugas (*task performance*) dan kinerja kontekstual (*contextual performance*). Alat ukur dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Mangkunegara & Octorend, 2015).

Work-life Balance

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan suatu bentuk keselarasan yang terjadi dalam kehidupan individu. di mana mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan aspek-aspek lain dalam kehidupan pribadi mereka (Herlambang, 2019). Sejalan dengan Herlambang, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi diartikan juga sebagai suatu tingkat kepuasan yang terkait dengan berbagai peran dalam kehidupan seseorang (Muliawati, 2020). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Firdaus (2022) *work-life balance* penting diperhatikan untuk menjaga performa karyawan dalam bekerja.

Teori dasar yang mendasari penelitian ini adalah *spill-over theory*. Teori *spill-over theory* adalah teori yang menjelaskan bahwa suatu domain memiliki pengaruh terhadap domain lain hingga menciptakan peran positif atau negatif (Bell et al., 2012). Firdaus (2022) menyebutkan bahwa teori ini mencoba menjelaskan bahwa ada keterkaitan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pekerja. Dalam kaitannya dengan variabel WLB, teori ini menjelaskan bagaimana kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang karyawan memiliki pengaruh satu sama lain seperti menghabiskan terlalu banyak waktu dalam pekerjaan dapat menyebabkan pengalaman kerja yang tidak menguntungkan dan berdampak negatif pada kehidupan pribadi juga.

Menurut Fisher et al., (2013) terdapat berbagai komponen yang dapat memengaruhi keseimbangan antara

kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, seperti contohnya karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap. Lalu ada empat komponen yang penting yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi. Indikator-indikator yang menjadi pengukur dari WLB ada tiga yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan (Donald & Bradley, 2005).

Motivasi Kerja

Motivasi dianggap sebagai dorongan atau energi yang memberi dorongan seseorang untuk berperilaku dengan tujuan tertentu (Nasution et al., 2019). Definisi alternatif dari motivasi kerja merupakan aspek yang mendorong seorang karyawan agar melakukan tindakan dan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya dengan memanfaatkan semua keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan (Swasti & Ulfaturrosida, 2022). Keberadaan motivasi kerja memiliki signifikansi penting bagi suatu perusahaan sebagai faktor pendorong bagi karyawan (Prasada & Kristianti, 2021).

Teori yang digunakan dalam mendasari variabel motivasi kerja adalah Teori Dua Faktor Herzberg. Teori ini membagi dua faktor yakni higienis serta motivasi, teori ini menyatakan bahwa ada beberapa faktor dalam lingkungan organisasi yang bila ada dapat memotivasi karyawan dan beberapa faktor lain yang bila ada dapat memuaskan karyawan tetapi bila tidak ada maka tidak membuat karyawan tidak puas (Chandrakant, 2017). Menurut Herzberg, kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan aspek-aspek konteks pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan sekitar atau *job context* (Firdaus, 2022). Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan tersebut dibagi menjadi dua kelompok yang disebut sebagai “faktor motivasi” seperti faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan, pengakuan, sifat

pekerjaan, tanggung jawab, pertumbuhan, dan pengembangan, serta elemen-elemen yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dikenal sebagai "faktor kebersihan" atau "faktor hygiene" antara lain adalah kebijakan dan tata kelola perusahaan, pengawasan, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, kompensasi, hubungan dengan kolega, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan (Firdaus, 2022).

Dalam rangka meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan efisiensi kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan, menjaga stabilitas karyawan perusahaan, dan mengoptimalkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dibutuhkan suatu motivasi (Erica et al., 2020). Unsur dari motivasi kerja adalah arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistence*) (George & Jones, 2005). Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2018) dalam Firmansyah & Maria (2022) adalah kerja keras, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas, usaha untuk maju, pemanfaatan waktu, dan ketekunan bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode yang digunakan, dengan uji kolerasional (Natalia & Wijono, 2018). Populasi dalam studi ini ialah karyawan PT Pelindo Marine Service yang berada di divisi Sistem Manajemen & Manajemen Resiko, Keuangan, Teknik, Operasi, Sekretaris Perusahaan, PBJ-TI, SDM & Umum, SPI, dan Komersial sebanyak 129 orang dengan kriteria telah menjadi karyawan aktif di PT Pelindo Marine Service minimal 1 tahun. Metode *probability sampling* digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini. Guna melakukan pengukuran sampel yang akan diteliti rumus Slovin digunakan oleh peneliti dengan hasil sampel sebanyak 56 orang. Sampel dikumpulkan sesuai porsi

menggunakan *proportional random sampling*. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala ordinal yang menerapkan cara pembobotan skala likert 1 hingga 5. Pengukuran skala likert dengan nilai 5: sangat setuju, 4: setuju, 3: netral, 2: tidak setuju, 1: sangat tidak setuju. Data primer yang didapatkan dari karyawan PT Pelindo Marine Service dipakai dalam penelitian ini melalui kuesioner *online* dan diuji dengan program SmartPLS 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan kantor PT Pelindo Marine Service yang berjumlah 56 orang. Kuesioner telah disebarkan melalui *Google Form* kemudian diperoleh ciri-ciri responden berdasarkan jenis kelamin, usia, divisi, dan lama bekerja. Berikut adalah hasil dari setiap karakteristik tersebut :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	34	60,71
Perempuan	22	39,29
Jumlah	56	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Responden dengan proporsi terbesar adalah pria, dengan persentase sebesar 60,71%. Hal ini disebabkan jumlah pegawai PT Pelindo Marine Service secara keseluruhan didominasi oleh pegawai kategori jenis kelamin pria.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	22	39,29
31-40 tahun	27	48,21
41-50 tahun	4	7,14
>50 tahun	3	5,36
Jumlah	56	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Dari tabel 5 terlihat responden dari penelitian ini sebagian besar ada dalam rentang umur 31-40 tahun dan kelompok usia yang paling minim terdapat pada kelompok usia di atas 50 tahun sebanyak 3 orang saja.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

No	Divisi	Jumlah Sampel	Persentase
1.	Sistem Manajemen & Manajemen Resiko	3	5,36
2.	Keuangan	5	8,93
3.	Teknik	7	12,5
4.	Operasi	19	33,93
5.	Sekretaris Perusahaan	3	5,36
6.	PBJ-TI	7	12,5
7.	SDM & Umum	6	10,70
8.	SPI	3	5,36
9.	Komersial	3	5,36
Jumlah		56	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Tabel 6 menggambarkan sampel dari semua divisi PT Pelindo Marine Service yang menjadi subjek penelitian didapatkan dari penghitungan sampel dan telah sesuai dengan proporsi dari masing-masing divisi

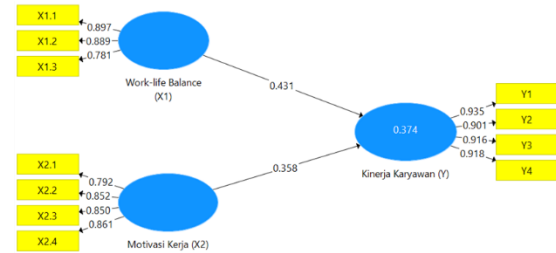
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-3 tahun	22	39,29
4-7 tahun	20	35,71
8-11 tahun	9	16,07
>11 tahun	5	8,93
Jumlah	56	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner

Dari hasil di atas, memberi gambaran bahwa karyawan dengan lama kerja antara 1-3 tahun merupakan kelompok responden terbesar dalam penelitian ini, mencapai 39,29%, sedangkan jumlah responden yang sudah

menjadi pegawai selama 11 tahun lebih berjumlah paling sedikit, sebanyak 8,93%.

**Gambar 2 Outer Model dengan Factor Loading, Path Coefficient, dan R-Square**

Dengan melihat hasil output PLS di atas dapat diamati nilai faktor loading yang signifikan dari setiap indikator yang terletak di atas tanda panah antara variabel dan indikator, serta bisa diperhatikan koefisien jalur yang kuat yang terletak di atas garis panah antara variabel eksogen dan variabel endogen. Besaran R^2 yang berada tepat di dalam lingkaran variabel endogen juga dapat terlihat. Berdasarkan gambar *outer loading* diatas, seluruh indikator reflektif pada indikator *Work-life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y), memberi nilai Faktor loading (sampel asli) yang lebih besar dari 0,50 atau signifikan (nilai T-Statistic yang melebihi $Z_{\alpha=0,05}$ (5%)=1,96), menunjukkan bahwa semua estimasi indikator memenuhi validitas konvergen atau validitas yang baik.

Tabel 8 Hasil Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,735	0,892
Motivasi Kerja (X2)	0,705	0,905
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	0,955

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Hasil uji AVE untuk variabel *Work-life Balance* (X1) sebesar 0,735, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,705, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,842. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, secara menyeluruh dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas yang baik. Untuk menilai *composite reliability*, apabila nilai

composite reliability $\rho_c > 0,7$, dapat disimpulkan bahwa model tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dan $\rho_c > 0,6$ dapat dianggap reliabel secara cukup. Berdasarkan hasil penelitian yang ditampilkan tabel 8 dapat kita lihat bahwa nilai realibilitas komposit menunjukkan hasil yang tinggi atau reliabel karena untuk setiap variabel tersebut menunjukkan angka diatas 0,8.

Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 9 Hasil *R-Square* dan *Q-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>Q-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,374	0,190

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Interpretasi dari nilai $R^2 = 0,374$, dapat disimpulkan bahwa model tersebut mampu menjelaskan sekitar 37,4% fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh berbagai variabel independen, termasuk WLB dan Motivasi Kerja. Namun, bagian sisa dari variasi tersebut dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini. Dari data di atas juga dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* menunjukkan tingkat yang sedang. *Q-square* digunakan untuk mengukur akurasi prediksi, yaitu sejauh mana perubahan variabel eksogen dapat memprediksi variabel endogen. Ukuran ini merupakan validasi dalam PLS untuk menilai relevansi prediksi model. Nilai *Q-square* nilainya di atas 0, ini menunjukkan bahwa model memiliki tingkat prediktif yang relevan. Nilai *Q-square* di atas 0 juga mengindikasikan adanya model yang telah disusun dengan baik. *Q-square* dengan nilai 0,02 dianggap prediktif lemah, nilai 0,5 dianggap prediktif sedang dan 0,35 dianggap prediktif kuat (Vinzi, 2013). Data dari hasil pengolahan data yang tercantum di tabel 9 menunjukkan $Q^2 = 0,190$ atau dibulatkan 0,19 yang memiliki arti model penelitian ini memenuhi relevansi prediksi dengan kekuatan sedang atau moderat.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10 Hasil Tabel *Estimate for Path Coefficients*

Variabel	Path Coefficient (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
<i>Work-Life Balance</i> (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,431	0,455	0,132	3,273	0,001
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,358	0,351	0,170	2,107	0,035

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Dari informasi pada tabel 10 dapat ditarik kesimpulan mengenai hipotesis yang menyatakan :

Hipotesisi 1 : Variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan hasil *path coefficient* 0,431, nilai T-statistic $3,237 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z_{\alpha=0,05}$) atau *P-Value* $0,001 < 0,005$, dengan hasil Positif.

Hipotesisi 2 : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan hasil *path coefficient* 0,358, nilai T-statistic $2,107 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z_{\alpha=0,05}$) atau *P-Value* $0,035 < 0,005$, dengan hasil Positif.

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis T-test yang dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas *work-life balance* terhadap variabel terikat kinerja pada karyawan PT Pelindo Marine Service, ditemukan bukti yang signifikan bahwa terdapat pengaruh positif. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi P-Value sebesar 0,035 yang lebih rendah daripada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,005. Berdasarkan temuan peneliti, disimpulkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan, semakin baik hasil karyawan tersebut. Di sisi lain, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memburuk, kinerja karyawan juga ikut menurun.

Suatu *balance* antara kehidupan kerja dan pribadi harus dicapai dan dijaga untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan. Temuan dalam penelitian terdahulu yang menemukan bahwa bila *work-life balance* baik dan seimbang maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula juga memperkuat hasil studi ini (Mundung et al., 2022). Dari hasil kuesioner, ditemukan bahwa indikator dari variabel *work-life balance* yang paling kuat dalam membentuk variabel *work-life balance* berdasarkan hasil factor loading adalah indikator *time balance* atau keseimbangan waktu sebesar 0,897. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan PT Pelindo Marine Service, ukuran *work-life balance* yang paling penting adalah dapat mengatur waktu agar tetap seimbang antara urusan pekerjaan dengan urusan keluarga. Pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa *factor loading* yang paling kuat adalah quality of output sebanyak 0,935. Dengan tercapainya keseimbangan waktu, karyawan dapat memaksimalkan kualitas pekerjaan mereka di lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Interpretasi dari T-test yang dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja pada karyawan PT Pelindo Marine Service, ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi *P-Value* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,005. Ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan akan membaik sejalan dengan motivasi kerja. Bila terjadi penurunan motivasi kerja, performa kinerja karyawan juga cenderung menurun. Dalam penelitian lain didapatkan hasil yang sejalan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

karena jika mereka terdorong dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (dari pihak perusahaan), maka pekerja akan merasakan urgensi untuk bekerja lebih baik (Susanto, 2019).

Dalam penelitian lain disebutkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja karena motivasi kerja dipandang sebagai bentuk dorongan yang membuat karyawan memfokuskan seluruh energi dan kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja maksimal (Karyono et al., 2020). Berdasarkan hasil kuesioner, dapat terlihat bahwa terdapat indikator yang memiliki pengaruh paling signifikan dalam membentuk variabel motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *factor loading* indikator pemanfaatan waktu sebesar 0,861. Pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa *factor loading* yang paling kuat adalah quality of output sebanyak 0,935. Apabila karyawan termotivasi untuk memanfaatkan waktu kerja mereka secara maksimal, maka akan dicapai hasil kerja yang berkualitas.

PENUTUP Kesimpulan

Kedua variabel *work-life balance* dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa tinggi rendah atau baik buruknya kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh *work-life balance* dan motivasi kerja karyawan PT Pelindo Marine Service.

Saran

Sebagai saran peneliti mengajukan beberapa usulan yaitu : perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja setiap divisi sesuai dengan kemampuan setiap divisi agar tercipta kinerja yang efisien dan mengurangi jumlah jam lembur karyawan, manajemen dapat memberikan pelatihan atau edukasi lebih lanjut mengenai cara bekerja yang efisien dan efektif sehingga pemanfaatan waktu selalu maksimal, manajemen harus secara rutin memberikan

assesment atau penilaian kompetensi karyawan dan menilai *Key Performance Indicator* (KPI) agar karyawan selalu mengasah kemampuan mereka secara rutin dan menghasilkan *output* pekerjaan yang sesuai standar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 136–145.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37.
<https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Budiani, T. R. & M. S. (2021). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Work-life Balance pada Karyawan Staf Gudang PT . X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15.
- Chandrakant, V. (2017). Importance Of Employee Motivation & Job Satisfaction For Organizational Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10–20.
- Donald, M., & Bradley. (2005). The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and partice. *Hudson Global Resources*, 20.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1), 53.
- Firdaus, M. W. (2022). *Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di Masa Pandemi*.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Herlambang, H. C. (2019). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI))*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Karyono, K., Indradewa, R., & ... (2020). The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. *Journal of Multidisciplinary ...*, 04(03), 152–158.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328.
<https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1st ed.). RemajaRos.
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* , 8(3), 606–619.
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA : Jurnal*

- Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 353.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH*, IV(1), <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.
- Natalia, B., & Wijono, S. (2018). Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf di PT. SPAA Tangerang. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), 96–108.
- Nurdin, P. B. R. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Universitas Hasanuddin.
- Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 272–278. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.269>
- Redaksi ISL News. (2020). Company Profile, PT Pelindo Marine or PT PMS. Indonesia Shipping Line. <https://www.indonesiashippingline.com/isl-english-edition/6367-company-profile,-pelindo-marine-service-or-pt-pms.html>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Swasti, I. K., & Rosida, N. F. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 285–294.
- Swasti, I. K., & Ulfaturrosida, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. *EKONIKA : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(2), 196. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v7i2.2971>
- Vinzi, E. (2013). *Editorial Partial Least Squares Structural Equation Modeling : Rigorous Applications , Better Results and Higher Acceptance*. 46, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Wismawan, M. H., Luturlean, B. S., & Bank, X. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank X*. 9(2), 887–892.