



***EFFECT OF WORK LIFE BALANCE (WLB)  
AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
WITH MOTIVATION AS A MODERATION VARIABLE***

***(Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit)***

Ayang Nurma Diana<sup>1</sup>, Habibullah Jimad<sup>2</sup> dan Mirwan Karim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Lampung, Indonesia

Email: [ayangnd13@gmail.com](mailto:ayangnd13@gmail.com)<sup>1</sup>, [Habibullah\\_jimad@yahoo.com](mailto:Habibullah_jimad@yahoo.com)<sup>2</sup> dan [Mirwan.Karim@yahoo.com](mailto:Mirwan.Karim@yahoo.com)<sup>3</sup>

**Abstrak**

*PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Tarahan Port Unit (PTBA) is the best mining industry and coal supplier in Indonesia. PTBA considers employees as assets, because employee performance is an important thing that supports the achievement of company targets. PTBA for the last five years has been faced with the complexity of the problem of declining profits which is thought to be caused by the quality of its human resources, so that it is a management demand to continue to improve employee performance because employee performance is an important thing that supports the achievement of company targets.*

*This study aims to determine the effect of Work Life Balance (WLB) and workload on the performance of employees of PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Tarahan Port Unit with Motivation as a moderating variable. The research method used is quantitative, which is a process of finding knowledge that uses data in the form of numbers as a tool to analyze information about what you want to know. In this study using a questionnaire with a Likert scale. The research population was 203 people and the sample was taken as many as 160 people. Data analysis used Moderated Regression Analysis (MRA) with IBM SPSS 26 analysis tool.*

*The results showed that work life balance and workload had a positive effect on employee performance. Meanwhile, work motivation cannot moderate the effect of work life balance on employee performance but can moderate the effect of workload on employee performance. The leadership of PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Tarahan Port Unit is expected to increase motivation and optimize workload for employees so that their performance can increase.*

**Article Info**

**Article History**

Received : 25 -11- 2022,

Revised : 03-12-2022,

Accepted : 24-12-2022

**Keywords:**

*Employee Performance,  
Work Life Balance (WLB),  
Workload,  
Work Motivation.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dan tidak dapat dilepaskan dalam sebuah institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter, dan mampu bekerjasama dengan tim maupun atasan agar menjalankan fungsi yang dimiliki perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Dapat dilihat ketika perusahaan menciptakan suatu kondisi dimana antara karyawan dan perusahaan tercipta hubungan yang saling membutuhkan atau ada suatu timbal balik.

Selain meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, pihak perusahaan juga perlu memberikan fokus terhadap kondisi pekerjaannya dalam menyelesaikan

pekerjaannya baik itu tentang kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial, merasa kompeten di kehidupan kerja, serta tentang ketidak-seimbangan antara kehidupan pribadi dan beban kerja yang dikerjakannya untuk perusahaan (Lewis, 2018). Jika karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja maka akan timbul ketidakseimbangan waktu bekerja dengan kehidupan pribadi.

*Work Life Balance (WLB)* merupakan kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Maka *Work life balance (WLB)* 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 *Work life balance (WLB)* yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung kegiatannya. Menurut Clark, Gambels *et, al* dan Hobson (2020) istilah *balance* atau seimbang menunjukkan adanya tujuan untuk menyeimbangkan partisipasi individu pada pekerjaan maupun aktivitas non-pekerjaan lainnya (Lewis & Beauregard, 2018). Adanya konsep *Work-Life Balance* didasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting.

Pada tahun 2021 *Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP)* USA melakukan riset terhadap karyawan. Hasilnya 73% karyawan mengeluhkan jam kerja dengan alasan durasi bertemu keluarga menjadi lebih singkat. *Work-life balance* yang tidak terpenuhi berdampak menurunkan produktivitas karyawan. Terlalu lama bekerja dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan, dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering berbuat kesalahan. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan membuat penyelesaian tugas membutuhkan waktu yang lebih lama, akhirnya menurunkan kinerja pegawai dan menghambat jalannya organisasi. Dampak lain dibuktikan oleh sejumlah penelitian yang dilakukan oleh Marianna Virtanen dan rekan-rekannya dari Institut Kesehatan Kerja Finlandia, Marianna dkk., (2022) mengemukakan bahwa bekerja secara berlebihan yang mengakibatkan stres, dapat memicu berbagai macam masalah kesehatan, termasuk diabetes, penyakit jantung, gangguan ingatan, gangguan tidur, bahkan depresi.

Yosua Wijaya (2020) *Work-Life Balance (WLB)* atau keseimbangan kehidupan 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. Hasil penelitian Yosua (2020) menyebutkan apabila seorang karyawan perusahaan memiliki *work life balance* dalam bekerja, berarti karyawan 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 *work life balance* terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Durahman (2016) yang menyatakan bahwa *work life balance* karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ialah beban kerja, muncul ketika karyawan mendapatkan tuntutan tugas di luar kemampuannya (Doosty *et al.*, 2019). 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 (Sjöberg *et al.*, 2020; Van Acker *et al.*, 2018). 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 perusahaan apabila *work life balance* 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.

Sriharyani (2018) menyebutkan beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, waktu, lingkungan kerja, tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Maka dari itu salah satu sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan adalah karyawan, agar karyawan bisa bekerja secara maksimal perusahaan juga harus memperhatikan motivasi karyawan, salah satu yang harus diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan pemberian beban kerja yang sesuai. Motivasi dapat ditingkatkan dengan memberikan beban kerja (Blitar & Nimah, 2019). Ni'mah dan Siswanto (2019) juga menyebutkan bahwa pemberian beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Beban kerja diantaranya tekanan pekerjaan yang begitu besar didorong untuk menyelesaikan target tinggi dalam waktu yang singkat sehingga membuat beban kerja tinggi. Beban kerja yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Semakin rendah beban kerja berarti pekerjaan karyawan selama dikantor mudah dipahami, aktifitas fisik mendorong dalam bekerja, karyawan cepat dalam bekerja, karyawan sering berhasil melakukan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan, dan bekerja keras untuk mencapai performansi, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Prahastari (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Adinugroho (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya Lockwood, (2020). Masalah motivasi kerja ini dapat berubah menjadi sulit dalam menentukan imbalan di mana apa yang dianggap penting bagi perusahaan karena sesuatu yang penting yang ingin diberikan kepada diri karyawan yang ingin dimotivasinya itu belum tentu penting atau baik bagi orang tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

PT. Bukit Asam (PTBA) merupakan salah satu jenis Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Bukit Asam Tbk, adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa tambang batu bara yang memiliki sejarah yang cukup panjang dalam hal ini penelitian PT. Bukit Asam Tbk, ini memiliki dua unit produksi penambangan, yaitu Unit Penambangan Batubara Tanjung Enim yang berada di Sumatera Selatan dan Unit Penambangan Batubara Ombilin di Sumatera Selatan. Batubara hasil penambangan Tanjung Enim diangkut menggunakan Kereta Api ke Dersus Batubara Tarahan dan Kertapati untuk selanjutnya dikirim ke *costumer*. Batubara hasil dari Tambang Ombilin diangkut menggunakan Kereta Api atau Truk ke Dermaga khusus Teluk bayur.

Dermaga khusus batubara PTBA di Tarahan dan Kertapati merupakan dermaga yang dibangun, dioperasikan dan digunakan untuk kepentingan sendiri guna menunjang pengiriman batubara. Kegiatan di dermaga khusus batubara PTBA hanya untuk pemuatan batubara ke kapal dan merupakan kontrol check tahap akhir dari alur pengangkutan batubara dari tambang. Karena dersus sebagai tempat pengendalian kualitas terakhir sehingga di dersus juga terdapat laboratorium khusus. Untuk meningkatkan reputasi dan citra, laboratorium PTBA unit pelabuhan tarahan sudah di

sertifikasi ISO 17025 dari Komite Akreditasi Nasional (KAN) Mengenai sistem standart laboratorium pengujian dan kalibrasi sejak 2002.

Kualitas batubara harus tetap terjaga sampai batubara diterima ke tangan konsumen, tidak hanya itu batu bara yang di masukan kapal harus benar-benar dalam kondisi yang bagus tanpa adanya campuran material asing sesuai dengan permintaan konsumen. Karena jika batu bara yang sudah masuk kapal tidak sesuai dengan pesanan konsumen, akan merugikan perusahaan karena perusahaan akan kena denda sesuai dengan kontrak perusahaan dan konsumen. Tentunya hal ini akan menurunkan reputasi dan citra perusahaan dan akan berdampak pada kepercayaan konsumen terhadap perusahaan yang pada akhirnya laba perusahaan akan menurun (Fahrozi, 2019).

Fenomena tersebut menyebabkan perusahaan harus berusaha menjaga kualitas produk yang dihasilkan. Dalam menghadapi tuntutan konsumen tersebut mendorong perusahaan untuk benar-benar mempertimbangkan kualitas sumber daya manusianya. Satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan haruslah baik, kinerja dari karyawan tersebut akan baik bila faktor kepuasan kerjanya terpenuhi. Jumlah karyawan dan penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan sangat berperan untuk mencapai tujuan perusahaan, adapun data karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini:

**Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan - Lampung 2021**

Tahun	Semester	Penilaian Kinerja Karyawan										Jumlah Karyawan
		A+	%	A	%	B	%	C	%	D	%	
2020	I	44	22,33%	134	68,02%	14	7,10%	1	0,5%	4	2,05%	197
	II	46	23,35%	124	62,94%	22	11,16%	2	1,03%	3	1,52%	
2021	I	40	20,30%	127	64,46%	23	11,67%	3	1,52%	4	2,05%	
	II	45	22,84%	136	69,03%	12	6,09%	3	1,52%	4	2,05%	

**Sumber:** Kantor PT. Bukit Asam, (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung, 2021

Secara rinci dapat dilihat bahwa terdapat penilaian kinerja karyawan yang cukup beragam per tahun 2020 sampai 2021 pada setiap semester. Pada semester satu tahun 2020 penilaian kinerja karyawan dengan penilaian A memiliki presentase tertinggi yaitu 68,02% atau 134 karyawan dari total 197 karyawan yang ada dan penilaian C memiliki presentase terendah yaitu 0,5%. Semester 2 tahun 2020 penilaian kinerja dengan karyawan dengan nilai A memiliki presentase tertinggi yaitu 62,94% atau 124 dan dengan penilaian C memiliki presentase terendah sebesar 1,03%. Semester 1 tahun 2021 penilaian kinerja karyawan dengan penilaian A memiliki presentase tertinggi yaitu 64,46% atau 127 karyawan dari total 197 karyawan yang ada dan penilaian C memiliki presentase terendah yaitu 1,52%. Semester 2 tahun 2021 penilaian kinerja dengan karyawan dengan nilai A memiliki presentase tertinggi yaitu 69,03% atau 136 dan dengan penilaian C memiliki presentase terendah sebesar 1,52%.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk yang dapat terlihat dari tingkat akumulasi penilaian karyawan yang dapat dilihat melalui beberapa indikator antara lain : kedisiplinan, penggunaan APD, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan loyalitas kerja yang telah ditentukan sebagai peraturan perusahaan masih tidak dipatuhi sepenuhnya, dan pada tingkat absensi karyawan yang masih tinggi, Kedua hal tersebut mengakibatkan begitu banyak pekerjaan yang tertunda sehingga perusahaan tidak mampu mencapai targetnya dengan optimal.

Faktor yang menyebabkan antara lain adalah perusahaan tidak memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, dikarenakan alat dan sarana yang menjadi penunjang kurang memadai dalam membantu melakukan pekerjaan. Selain itu, permasalahan yang terjadi akibat sulitnya karyawan dalam menyeimbangkan antara waktu kerja dengan waktu pribadi terlebih pada saat ini

sedang terjadi krisis akibat pandemi Covid-19. Sehingga membuat kinerja karyawan saat berada pada lingkungan kerja terganggu, kemudian beban kerja serta *deadline* pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terbilang cepat sehingga membuat stress para karyawan dan membuat penurunan motivasi kerja.

*Work-life balance* terjadi ketika karyawan dapat menyeimbangkan antara kegiatan pribadi dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Ketika *work-life balance* terjadi hal ini dapat meminimalkan konflik yang terjadi, apabila karyawan tidak dapat menyeimbangkan waktu antara urusan pribadi ataupun kegiatan di tempat kerja akan menimbulkan konflik pada kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaannya. *Work-life balance* akan terganggu apabila pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi (Fisher, dkk, 2019). *Work-life balance* yang sering terjadi di PT. Bukit Asam Tbk diakibatkan durasi jam kerja yang semakin panjang yaitu 10-12 jam per hari karena disebabkan tuntutan perusahaan terhadap target karyawan dan beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini mengakibatkan stress kerja yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan dalam menyeimbangkan antara kegiatan pribadi dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara oleh salah satu karyawan PT. Bukit Asam Tbk (yang tidak ingin disebutkan namanya) menerangkan bahwa semenjak pandemi Covid-19 tuntutan perusahaan kepada karyawan bagian koordinator lapangan khususnya terus meningkat, permintaan akan produk batu bara melonjak serta rentannya kesehatan karyawan saat pandemi, karyawan dituntut untuk menghasilkan lebih. Sedangkan penerapan protokol jaga jarak dan intensitas komunikasi, berkerumun yang sangat dibatasi banyaknya karyawan yang melakukan izin kerja akibat beberapa gejala yang disebabkan oleh pandemi Covid-19, membuat para karyawan koordinator harus bekerja ekstra untuk dapat memenuhi target perusahaan dilapangan. Hal ini tak jarang melewati durasi jam kerja, dan juga tekanan kerja yang tinggi sehingga menyebabkan stress serta beban kerja yang menyebabkan motivasi karyawan menurun. Tekanan pekerjaan yang begitu besar didorong untuk menyelesaikan target tinggi dalam waktu yang singkat sehingga membuat beban kerja tinggi. Beban kerja yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut (Manuaba, 2020).

Dalam hal ini seorang karyawan yang berada dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena diperlukan rencana yang strategis untuk mencapainya, dan masalah yang paling mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana caranya supaya perusahaan itu bisa mengelola sumber daya manusia yang ada untuk dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Saat ini banyak sekali perusahaan yang ada sangat membutuhkan tenaga kerja yang terdidik (berkualitas) dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan mudah untuk mengalami tekanan sehingga akan mudah juga mengalami stres. Ketika stres dibiarkan dalam jangka waktu yang lama hal ini akan menyebabkan *burnout*. *Burnout* merupakan perasaan umum dari kelelahan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan (Moorhead & Griffin, 2020). Dalam hal ini rendahnya *work life balance* serta tingginya beban kerja pada karyawan akan dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja karyawan saat bekerja sehingga berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan oleh perusahaan (Maslach dkk., 2021).

Maka berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penelitian ini akan dilakukan pada PT. Bukit.asam untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap motivasi kerja dan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja. Dengan judul **“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)”.**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi, dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan?
3. Apakah motivasi memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan?
4. Apakah motivasi memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.
3. Menganalisis pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.
4. Menganalisis pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Teoritis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi serta untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya.
2. Praktis: Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan pada PT. Bukit Asam untuk terus meningkatkan loyalitas karyawan. Serta dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Armstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Kasenda, 2018: 853-859). Pendapat lain yang dikemukakan oleh

Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2021:604).

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *performance* (Usman, 2020: 487). Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

### **Dimensi Pengukuran Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 1) Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih (Bangun, 2017: 234).

Sistem pengukuran kinerja membantu pimpinan dalam memantau implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis.

### **Yang Diukur dalam Pengukuran Kinerja**

Setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut (Sedarmayanti, 2020: 196) :

- 1) Aspek Finansial: Meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.
- 2) Kepuasan Konsumen: Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus menerus memberi pelayanan berkualitas baik. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.
- 3) Operasi Bisnis Internal: Informasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis. Informasi operasi bisnis internal diperlakukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.

- 4) Kepuasan Karyawan: Karyawan merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis karyawan sangat nyata. Apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, makan kehancuran organisasi sulit dicegah.
- 5) Waktu: Ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Kita sering membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima, kadang sudah tidak relevan.

### **Pengertian *Work Life Balance (WLB)***

Dalam bekerja seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-setelah bekerja. Schermerhorn dalam Ramadhani (2018) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sejalan denganya teori diatas *Work-Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya Ganapathi (2016 :126).

Pandiangan (2018) menyatakan *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan“ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. Hutcheson dan Peggy (2019:5) Mengungkapkan juga bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. *Work-Life Balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Apabila didefinisikan secara keseluruhan, *Work-Life Balance* (Widyasari *et al.*, 2015:15) adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Menurut Lockwood (2018) *Work-Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *Work-Life Balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Mariati, 2018:21).

Berdasarkan pengertian diatas keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-Life Balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance (WLB)***

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2019:5) sebagai berikut:

1. Gender Peran: Seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam

sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja: Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.
3. Dukungan Organisasi: Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.
4. Dukungan Keluarga: Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai *Work-Life Balance*.
5. *Job Stress*: Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

### **Keuntungan Menerapkan Program *Work Life Balance* (WLB)**

Program keseimbangan kehidupan kerja memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan atau organisasi dan bagi pegawai itu sendiri. Berikut ini adalah manfaat yang diterima jika diterapkannya program *Work-Life Balance* (Pangemanan, 2017:2):

- a. Bagi organisasi
  1. Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan pegawai.
  2. Meningkatkan hasil kerja pegawai.
  3. Adanya loyalitas dan komitmen seorang pegawai.
  4. Tingginya retensi pelanggan.
  5. Berkurangnya Turnover pegawai.
- b. Bagi Pegawai
  1. Meningkatkan kepuasan kerja.
  2. Semakin tingginya keamanan kerja (job security).
  3. Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan-kerja.
  4. Berkurangnya tingkat stres kerja
  5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

### **Dimensi *Work Life Balance* (WLB)**

Menurut Rincy & Panchanatham (2020), terdapat empat dimensi dalam mengukur *Work-Life Balance*, diantaranya adalah:

- a. *Intrusion of personal life into work* (IPLW): Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.
- b. *Intrusion of work into personal life* (IWPL): Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.
- c. *Work enhancement by personal life* (WEPL): Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

- d. *Personal life enhancement by work* (PLEW): Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga.

### **Pengertian Beban Kerja**

Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) Menyatakan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sementara Artadi, (2015:23) 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 berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Robbins (2018:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2018:160). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Meshkati (2021) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu satu dengan yang lainnya (Hariyati, 2019:23).

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor eksternal, yaitu pengaruh yang berasal dari luar diri karyawan, seperti:

- a. Tempat kerja, seperti: waktu kerja yang lama, pergantian (shift) kerja yang dirasa tidak adil, jam lembur, waktu istirahat, sistem gaji, pelimpahan tanggungjawab.
- b. Tugas fisik, meliputi: tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, dan lain sebagainya.
- c. Lingkungan kerja berkaitan erat dengan lingkungan fisik, sosial, serta psikologis seorang karyawan karena karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri akibat dari adanya reaksi beban kerja yang terlalu berlebihan. Adapun faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri meliputi: faktor somatik (umur, jenis kelamin, status gizi, dan kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, kepercayaan, persepsi, harapan serta kepuasan) (Cholishoh, 2021).

### **Dimensi Beban Kerja**

Menurut Rano putra (2021) dimensi beban kerja yaitu:

- a. Target yang harus dicapai: Hal ini terkait dengan persepsi individu mengenai terkait target pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

- b. Standar pekerjaan: Standar pekerjaan dapat dijadikan tolak ukur mengenai keberhasilan atau kegagalan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga standar pekerjaan dapat dijadikan landasan untuk menilai kinerja karyawan.
- c. Tugas: Tugas yang dimaksud meliputi dua hal yaitu tugas yang berkaitan dengan tempat dimana individu tersebut bekerja seperti tata ruang kerja, kondisi ruang kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan tugas lain berkaitan dengan mental yaitu: tanggungjawab, emosi pekerja dan sebagainya.

### **Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang dirasa terlalu banyak dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi karyawan seperti mengalami kelelahan fisik ataupun secara mental. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang sedikit juga akan menimbulkan rasa bosan. Adanya rasa bosan terhadap pekerjaan menjadikan karyawan kurang perhatian dan cenderung lalai terhadap tugas yang diberikan. Menurut Cholishoh (2021) Dampak yang negatif yang ditimbulkan karena beban kerja yang berlebihan :

- a. Kualitas kerja yang menurun Beban kerja yang berlebih dan tidak didukung dengan kemampuan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja yang diakibatkan kelelahan fisik, serta turunnya konsentrasi yang berdampak pada ketidaksihinggaan dengan standar kerja.
- b. Kenaikan tingkat absensi Adanya beban kerja yang berat menyebabkan karyawan menjadi terlalu lelah untuk bekerja dan bahkan sakit. Hal tersebut tentunya berdampak negative terhadap kelancaran kerja dalam organisasi, karena ketika kondisi kesehatan karyawan kurang baik, maka akan mempengaruhi tingkat absensi yang berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian baha tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Menurut Samsudin (2020, hal. 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Rivai (2019, hal.837). Selain itu George R Terry (2019:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan”. Kemudian Edy Sutrisno (2019:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### **Tujuan Motivasi**

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2019:146), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **Jenis- Jenis Motivasi**

Menurut Hasibua (2018:15) motivasi dibagi menjadi dua jenis. Yakni sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif, motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### **Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2019:110), adapun dimensi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. *Engagement* (perjanjian): Merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan. *Commitment* (komitmen) Merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dengan menunjukkan tindakan *Organizational Citizenship*.
2. *Satisfaction* (kepuasan): Refleksi disini merupakan pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat bekerja.
3. *Incentif*: Insetif disini dimana pemimpin perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk baik berupa gaji, bonus, tunjangan dan jaminan.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu disini akan memaparkan beberapa kajian terdahulu atau penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Adapun peneliti terdahulu yang peneliti maksud adalah:

**Tabel 2. Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	Eti Rusmiati, dkk (2021)	<i>Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance</i>	Variabel bebas: Dampak Risiko dan Beban Kerja Variabel terikat: Motivasi dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa risiko kerja tidak memiliki berpengaruh pada motivasi atau kinerja, beban kerja mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2.	Nuraini Firmandari (2014)	<i>The Effect of Compensation on Employee Performance With Work Motivation as Moderating Variable (Study at Bank Syariah Mandiri Yogyakarta Branch Office)</i>	Variable bebas : Kompensasi dan Motivasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	1. Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. 2. Variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. 3. Variabel gaji dimoderasi

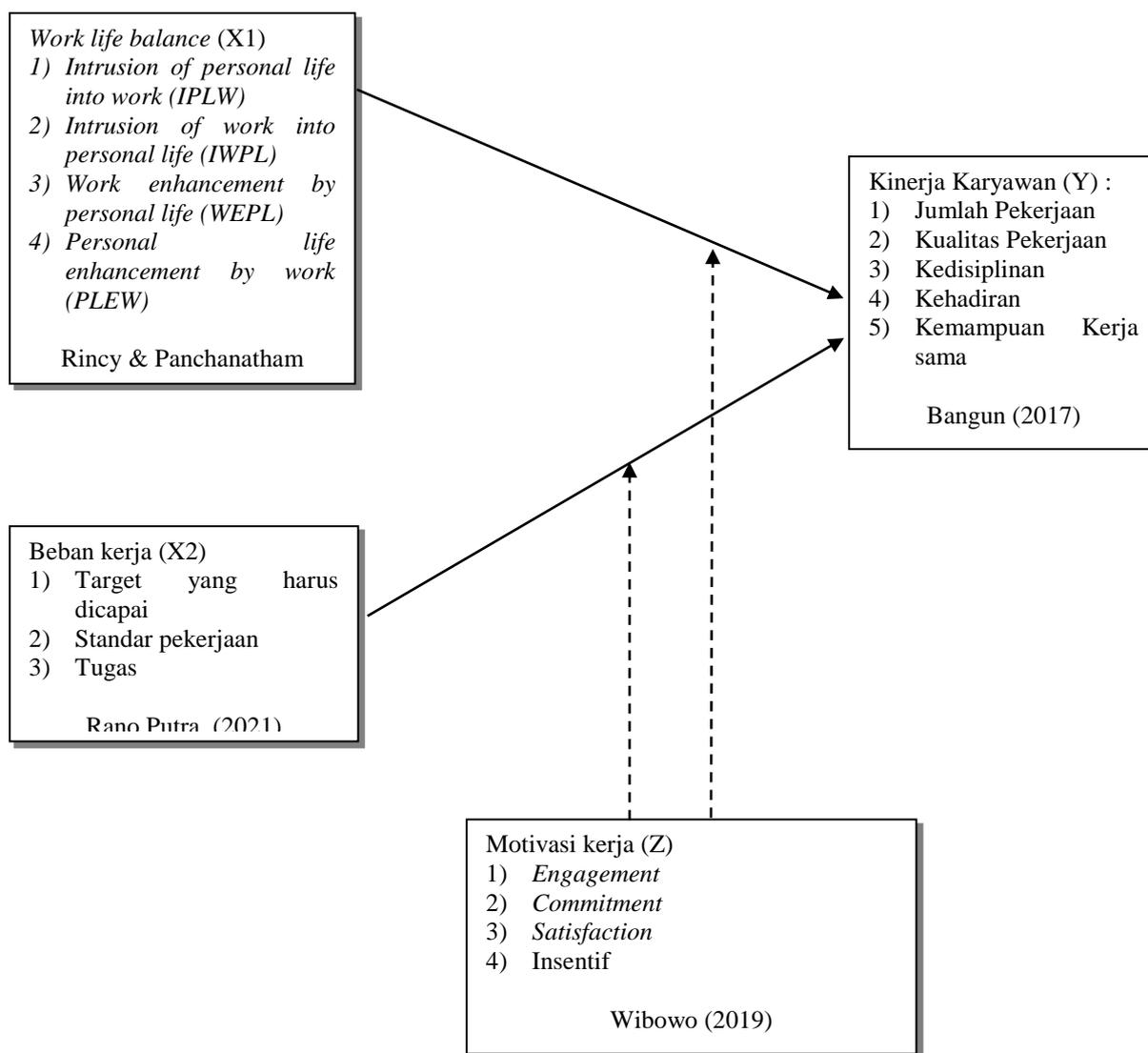
				<p>motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
3.	Setyo, Riyanto (2020)	<i>The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero)</i>	<p>Variabel bebas: Motivasi, Lingkungan Kerja dan <i>work life balance</i></p> <p>Variable terikat: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Ketiga faktor ini secara bersamaan dapat memiliki efek positif, tetapi sebagian, keseimbangan kehidupan kerja faktor yang tidak memperkuat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero)</p>
4.	Ennie, dkk (2019)	<i>Balance, And Employee Engagement On Employee Performance (Study At Pt Bank Uob Indonesia Region 2)</i>	<p>Variabel bebas: <i>work life balance</i> dan Keterlibatan Karyawan</p> <p>Variabel terikat: Kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank UOB Indonesia Region 2, variabel <i>work life balance</i> sebagian memiliki efek positif. dan signifikan pada kinerja pegawai PT Bank UOB Indonesia Region 2, the variabel <i>employee engagement</i> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2.</p>
5.	Khaled adnan (2019)	<i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i>	<p>Variabel bebas: <i>Work Life Balance</i> dan Kebahagiaan</p> <p>Variable terikat: Kinerja karyawan</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja tidak berdampak pada karyawan pertunjukan. Hasilnya memiliki implikasi yang sangat besar bagi sektor industri Farmasi di Yordania.</p>

### **Kerangka Pikir**

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting, kerangka fikir yang baik yang

akan menjelaskan secara teoritis antar variabel yang akan diteliti, berdasarkan landasan teori dan kajian empirik, yang dimana dalam penelitian ini peneliti menjelaskan sedikit mengenai perusahaan yang diteliti yaitu PT. Bukit Asam Tbk Unit Pelabuhan Tarahan.

Yang dimana dalam menjalankan usahanya maka perlu memperhatikan mengenai materi tentang *Work life balance*, beban kerja terhadap kinerja masing-masing karyawan, salah satu upaya yang dilakukan dalam mencapai hal tersebut adalah dengan melakukan tingkat kesesuaian materi tentang motivasi dan kinerja karyawan melalui fisiologis atau kebutuhan fisik, Keamanan, Sosial, dan Gaji, Lingkungan kerja, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, promosi. Kesembilan



Variabel

Gambar 1. Kerangka Pemikiran  
 Sumber: (Rizal Umami Ahmada, 2021)

### Pengembangan Hipotesis

#### 1. *Work life balance* terhadap kinerja karyawan

Menurut Pandiangan (2018) menyatakan *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain.

Menurut Lukmiati, Samsudin dan Jhoansyah (2020) dalam studinya menyampaikan bahwa salah satu masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan. 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 karyawan yang baik adalah dengan system *Work Life Balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati,dkk., (2020) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil studi dan riset tersebut maka Peneliti menarik hipotesis bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

**H1: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

## **2. Beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) Menyatakan Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Jeky, Shofia, dan Wehelmina (2018) Karyawan 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 karyawan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, Sanim dan Sinaga (2015) mendapatkan hasil Beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil studi dan riset tersebut maka Peneliti menarik hipotesis bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H2: *Beban kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

## **3. Motivasi dalam memperkuat pengaruh *Work life balance* terhadap kinerja karyawan**

Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya Lockwood, (2020).

Pernyataan diatas juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal Umami Ahmada (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat memperkuat pengaruh antara *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil studi dan riset tersebut maka Peneliti menarik hipotesis bahwa Motivasi Kerja dapat memperkuat pengaruh antara *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan.

**H3: *Motivasi* memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan**

## **4. Motivasi memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *performance* (Usman, 2020: 487). Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Terdapat masalah kinerja karyawan saat dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan juga terdapat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Dalam beban kerja juga terjadi permasalahan, yaitu beban kerja terhadap karyawannya terlalu besar dikarenakan belum terdapatnya pembagian tugas yang jelas. Perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu juga dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Teori diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnisyah (2021) dimana motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil Hipotesis sebagai berikut:

**H4: Motivasi memperkuat pengaruh beban terhadap kinerja Karyawan.**

## **METODA PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam analisisnya berdasarkan kepada data numerikal (angka) serta diolah melalui metode statistika. Penelitian ini menguji pengaruh dari *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi pada PT Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan).

### **Objek Penelitian**

Adapun variabel yang diteliti di dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independent (bebas), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent (terikat). Variabel independent (variabel  $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah *work life balance*.
2. Variabel independent (bebas), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent (terikat). Variabel independent (variabel  $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah Beban Kerja.
3. Variabel moderasi yaitu variabel yang mempunyai pengaruh ketergantungan (contingent effect) yang kuat dengan hubungan antara variabel bebas dengan terkait, yaitu kehadiran variabel ketiga (variabel moderator) mengubah hubungan awal antara variabel bebas dan terkait (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel moderating (Z) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.
4. Variabel dependent (terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel bebas (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bukit Asam (Persero) Unit Pelabuhan Tarahan - Lampung yang terletak Jalan Soekarno-Hatta, Km. 15, Tarahan, Srengsem, Panjang, Kota Bandar Lampung.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan yang digunakan berupa data kuesioner, serta dokumentasi.

- a) Kuesioner Untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan. Hal tersebut

dikarenakan sifatnya yang sederhana, serta mempermudah peneliti untuk menganalisis permasalahan pokok yang dihadapi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017: 93).

- b) Studi Kepustakaan Studi kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel baik yang bersumber dari jurnal, buku dan lain sebagainya.

### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Asam (Persero) Unit Pelabuhan Tarahan - Lampung yang berjumlah 203 karyawan.

### **Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017:81).

Adapun penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang representative menurut adalah bergantung pada jumlah indikator dikalikan 5 sampai 10 (Hair dkk., 2019). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 10 \\ &= 16 \times 10 \\ &= 160 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden minimum dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 160 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampilng* dengan jenis *simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

### **Definisi Operasional Pengukuran Variabel**

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Skala</b>
<i>Work life balance</i> (X <sub>1</sub> )	<i>Work life balance</i> adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sumber: Schermerhon dalam Ramadhani (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Intrusion of personal life into work</i> (IPLW)</li> <li>2. <i>Intrusion of work into personal life</i> (IWPL)</li> <li>3. <i>Work enhancement by personal life</i> (WEPL)</li> <li>4. <i>Personal life enhancement by work</i> (PLEW)</li> </ol> Sumber: Rincy&panchanatham (2020)	Skala likert

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Skala
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sumber: Tambegi dkk (2016)	1. Target yang harus dicapai 2. Standar pekerjaan 3. Tugas Sumber: Rano putra (2021)	Skala likert
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Sumber: Hasibuan & Silvya (2019)	1. <i>Engagement</i> 2. <i>Commitment</i> 3. <i>Satisfaction</i> 4. Insentif Sumber: Wibowo (2019)	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa inggrisnya disebut <i>performance</i> . Sumber: Usman (2020)	1) Jumlah Pekerjaan 2) Kualitas Pekerjaan 3) Kedisiplinan 4) Kehadiran 5) Kemampuan Kerjasama Sumber : Bangun (2017)	Skala likert

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS.

Uji validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas konstruk melalui penggunaan analisis faktor. Indikator dinyatakan valid apabila nilai KMO  $\geq 0,50$  dengan nilai *anti image*  $\geq 0,50$  dan nilai faktor *loading*  $\geq 0,50$  menurut Ghazali (2018).

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran cronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila cronbach Alpha  $> 0,6$ .

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Koefisien reliabilitas instrument

$k$  : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  : Varians total

## Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov. Yang membuktikan apakah data terdistribusi normal dimana dapat dilihat dari nilai sig > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal.

## Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya persentase dari persepsi responden mengenai *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel motivasi pada PT. Bukit Asam, Tbk. Untuk mengetahui penilaian responden, peneliti menggunakan kuisioner masing-masing disertai dengan lima pilihan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut jawaban responden.

## Pengujian Hipotesis

### Uji Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Dalam penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk uji hipotesis. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh variabel motivasi.

Teknik analisis data *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan untuk melihat hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, namun juga untuk melihat variabel moderasi dalam model dengan mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel moderasi dengan melakukan regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = X + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e \quad (1)$$

$$Y = X + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z + \beta_4X_1Z + \beta_5X_2Z + e \quad (2)$$

Setelah dilakukan regresi dengan persamaan di atas, maka dapat terjadi beberapa kemungkinan dengan hasil sebagai berikut:

- a) Bukan sebagai variabel moderator melainkan variabel intervening atau variabel independen apabila variabel moderator (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) akan tetapi berhubungan dengan variabel dependen (Y).
- b) Menjadi variabel moderator homologizer apabila variabel moderator (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) dan tidak berhubungan dengan variabel dependen (Y).
- c) Menjadi variabel quasi moderator (moderator semu) apabila variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) dan berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y). Hal ini dikarnakan variabel moderator (Z) menjadi variabel moderator sekaligus variabel independen.
- d) Menjadi variabel pure moderator (moderator murni) apabila variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) namun tidak berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y).

### Uji Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi adalah tahapan uji untuk melihat dan menilai seberapa besar variabel bebas yang digunakan itu menggambarkan faktor-faktor dari variabel dependen yang digunakan. Artinya semakin tinggi nilai determinasi yang dihasilkan maka semakin menggambarkan mayoritas variabel yang mempengaruhi variabel dependen telah terwakilkan oleh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tersebut (Ghozali, 2018).

## Uji Signifikansi dengan Nilai t hitung

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t adalah pengujian secara statistic untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Tentukan rumus hipotesis
  - $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ , artinya variabel X1, X2, Z, tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
  - $H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ , artinya variabel X1, X2, Z, tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
2. Tentukan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )
3. Menentukan signifikansi
  - Nilai signifikansi (Nilai P) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - Nilai signifikansi (Nilai P) > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
4. Buat kesimpulan
  - Jika (Nilai P) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
  - Jika (Nilai P) > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.
  - Jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - Jika t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan pervariabel melalui analisis faktor dengan bantuan SPSS 26.0. Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 26.0 seperti yang tercantum dengan data lampiran 4. Indikator dinyatakan valid apabila nilai KMO  $\geq 0,50$  dengan nilai *anti image*  $\geq 0,50$  dan nilai faktor *loading*  $\geq 0,50$  menurut Ghozali (2018), dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	KMO	<i>Anti Image</i>	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
<b>Work Life Balance (X1)</b>	X1.1		0,783	0,830	Valid
	X1.2		0,783	0,841	Valid
	X1.3	0,785	0,815	0,754	Valid
	X1.4		0,766	0,825	Valid
<b>Beban Kerja (X2)</b>	X2.1		0,648	0,882	Valid
	X2.2	0,689	0,675	0,857	Valid
	X2.3		0,774	0,799	Valid
<b>Motivasi (Z)</b>	Z.1		0,832	0,807	Valid
	Z.2	0,812	0,844	0,787	Valid
	Z.3		0,789	0,846	Valid
	Z.4		0,794	0,838	Valid
	Y.1		0,834	0,783	Valid

Variabel	Item	KMO	Anti Image	Factor Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.2	0,843	0,828	0,826	Valid
	Y.3		0,838	0,822	Valid
	Y.4		0,842	0,809	Valid
	Y.5		0,884	0,770	Valid

Sumber: Data diolah lampiran 4, 2022

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai *Anti Image Correlation*, dan *Factor Loading* dari dimensi *Work Life Balance* (X1), Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (Z) menunjukkan nilai > 0,5 yang berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan bisa diproses untuk langkah selanjutnya

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak memiliki keragu-raguan. Uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach Alpha* > 0,6.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1	0,827	Reliabel
Beban Kerja (X2)	X2	0,800	Reliabel
Motivasi (Z)	Z	0,837	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y	0,859	Reliabel

Sumber: Data diolah lampiran 5, 2022

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat melakukan penelitian.

### Hasil Uji Normalitas

Pengukuran normalitas dilakukan pervariabel melalui analisis faktor dengan bantuan SPSS 26.0. Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 26.0 seperti yang tercantum dengan data lampiran 6. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov. Yang membuktikan apakah data terdistribusi normal dimana dapat dilihat dari nilai sig > 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Berganda**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,82636002

Most Extreme Differences	Absolute	0,058
	Positive	0,056
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah lampiran 6, 2022

Tabel 6. menampilkan data bahwa angka *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 (lebih dari 0,05). Hasil uji normalitas berganda tersebut membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah normal dengan lolos uji normalitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Moderasi**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,68231175
Most Extreme Differences	Absolute	0,065
	Positive	0,057
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,096 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah lampiran 6, 2022

Tabel 7. menampilkan data bahwa angka *Asymp. Sig.* sebesar 0,096 (lebih dari 0,05). Hasil uji normalitas moderasi tersebut membuktikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah normal dengan lolos uji normalitas.

### Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pengaruh *Work Life Balance (WLB)* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan. Pada penelitian ini diambil sampel sebanyak 160 orang responden. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 8. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase
Laki-Laki	137 Orang	85,6 %
Perempuan	23 Orang	14,4 %
<b>Jumlah Total</b>	<b>160 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data diolah, kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa yang menjadi objek penelitian terbanyak pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 137 orang (85,6%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (14%).

**Tabel 9. Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

Jenis Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase
SLTA/Sederajat	79 Orang	49,4 %
Diploma	25 Orang	15,6 %
Sarjana	56 Orang	35 %
<b>Jumlah Total</b>	<b>160 orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data diolah, kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 160 orang yang menjadi objek penelitian sebanyak 79 orang (49,4%) berpendidikan SLTA/Sederajat, 25 orang (15,6%) berpendidikan Diploma, dan 56 orang (35%) berpendidikan Sarjana.

**Tabel 10. Karakteristik Responden Menurut Usia**

Jenis Usia	Jumlah (orang)	Presentase
20 – 25 Tahun	18	11,3 %
26 – 35 Tahun	102	63,8 %
36 – 45 Tahun	38	23,8 %
> 45 Tahun	2	1,3 %
<b>Jumlah Total</b>	<b>160 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, kuesioner (2022)

Hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia diantara 26 - 35 tahun yakni sebanyak 102 orang (63,8%).

**Tabel 11. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase
< 2 Tahun	8	5 %
2 – 10 Tahun	68	42,5 %
11 – 19 Tahun	76	47,5 %
20 – 29 Tahun	6	3,8 %
> 29 Tahun	2	1,3 %
<b>Jumlah Total</b>	<b>160 orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data diolah, kuesioner (2022)

Hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa jumlah responden terbesar adalah responden dengan masa kerja diantara 11-19 tahun yakni sebanyak 76 orang (47,5%).

### **Analisis Data**

Peneliti menyebar kuesioner sesungguhnya sebanyak 160 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan di PT Bukit Asam, Tbk Unit Pelabuhan Tarahan, dan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 100 kuesioner, kemudian peneliti melakukan uji 160 kuesioner responden untuk diolah datanya ke dalam uji regresi.

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel *work life balance*, beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel.

**Distribusi Jawaban Variabel *Work Life Balance* ( $X_1$ )**

Distribusi jawaban responden atas variabel motivasi adalah:

**Tabel 12. Jawaban Responden Tentang *Work Life Balance***

No	Pernyataan	Skor
<i>Work Life Balance</i>		
1	Saya selalu masuk kerja meskipun ada masalah keluarga/pribadi	3,91
2	Saya lega masalah di perusahaan tidak mempengaruhi kehidupan dalam pribadi dan keluarga	4,20
3	Saya harus bisa menyelesaikan semua pekerjaan demi kemajuan Perusahaan	4,13
4	Saya berusaha untuk tepat waktu agar pekerjaan tersebut tidak Tertunda	4,03
<b>Rata-rata</b>		<b>4,06</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Hasil rata-rata jawaban responden pada dimensi motivasi adalah 4,06 Angka tersebut tergolong sangat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa tempat responden bekerja telah mampu membuat *work life balance* pada karyawan. Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan juga harus mengantisipasi agar selalu masuk kerja meskipun sedang ada masalah keluarga ataupun masalah pribadi terlihat dari jawaban responden yang cenderung setuju pada pernyataan nomor satu.

Menurut Lukmiati, Samsudin dan Jhoansyah (2020) dalam studinya menyampaikan bahwa salah satu masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan. Salah satu penyebab penurunan kinerja disebabkan oleh tidakadanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. Upaya untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *Work Life Balance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati,dkk., (2020) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Distribusi Jawaban Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )**

Pengumpulan jawaban responden atas variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 13. Jawaban Responden Beban Kerja**

No	Pernyataan	Skor
<i>Beban Kerja</i>		
1	Tingkat target pekerjaan yang harus dicapai terlalu tinggi	4,05
2	Standar pekerjaan yang saya dapat sesuai dengan standar bagian dalam pekerjaan.	4,14
3	Saya merasa panik dan marah ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu.	3,71
<b>Rata-rata</b>		<b>3,96</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel di atas menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden pada kepuasan kerja yaitu sebesar 3.96. Hal ini dapat diartikan bahwa tempat responden bekerja kurang mampu mengelola beban kerja pada karyawan. Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan juga harus mengantisipasi agar tidak merasa panik dan marah ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu terlihat dari jawaban responden yang cenderung setuju pada pernyataan nomor tiga.

Hal ini sejalan dengan pandangan Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Selain itu, menurut Jeky, Shofia, dan Wehelmina (2018) karyawan 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 karyawan menurun. Tentunya hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, Sanim dan Sinaga (2015) mendapatkan hasil beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pengumpulan jawaban responden atas variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 14. Tanggapan Atas Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Skor
<b>Kinerja Karyawan</b>		
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang ditentukan	4,15
2	Saya cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja	4,05
3	Ketepatan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup efektif	4,04
4	Saya datang dan pulang bekerja tepat waktu	3,98
5	Saya mampu bekerja tim dengan baik	3,96
<b>Rata-rata</b>		<b>4,03</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Tabel di atas menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden pada kinerja karyawan yaitu sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menunjukkan rasa bertanggungjawab terhadap pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain sehingga karyawan yang dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kinerja secara kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggungjawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

### **Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (Z)**

Distribusi jawaban responden atas variabel motivasi adalah:

**Tabel 15. Jawaban Responden Tentang Motivasi**

No	Pernyataan	Skor
Motivasi		
1	Saya bersikap profesional dalam bekerja	4,15
2	Saya berkomitmen untuk mengembangkan kemampuan diri dalam bekerja	4,13
3	Saya puas dengan hasil kerja semasa bekerja di PT. Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan	4,16
4	Saya termotivasi untuk meningkatkan kinerja karna insentif yang diberikan oleh perusahaan	4,17
<b>Rata-rata</b>		<b>4,15</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Hasil rata-rata jawaban responden pada dimensi motivasi adalah 4,15 Angka tersebut tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa tempat responden bekerja telah mampu memotivasi kerja karyawan. Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan juga harus berkomitmen untuk mengembangkan kemampuan diri dalam bekerja terlihat dari jawaban responden yang cenderung setuju pada pernyataan nomor dua.

Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya Lockwood, (2020). Pernyataan diatas juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal Umami Ahmada (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Dari hasil studi dan riset tersebut menarik menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *performance* (Usman, 2020: 487). Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Terdapat masalah pada kinerja karyawan saat dalam melaksanakan pekerjaannya, di mana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan juga terdapat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Dalam beban kerja juga terjadi permasalahan, yaitu beban kerja terhadap karyawannya terlalu besar dikarenakan belum terdapatnya pembagian tugas yang jelas. Perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu juga dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal itu tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnisyah (2021) di mana motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Koefisiensi Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Pengujian yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mengukur keterwakilan dari variabel independen menjelaskan variabel dependen. Tabel 16. dibawah ini menyajikan hasil uji koefisiensi determinasi (*Adjusted R-Square*) untuk penelitian ini.

**Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,488 <sup>a</sup>	0,238	0,213	2,726

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja\*Motivasi, *Work Life Balance*, Motivasi, Beban Kerja, *Work Life Balance*\*Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Tabel 16. menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*, beban kerja dan motivasi kerja sebesar 0,213 atau 21,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,787 atau 78,7% dijelaskan oleh faktor- faktor atau variabel diluar penelitian ini. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi, *locus of control*, beban kerja, dan pengaruh lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Berganda & Moderasi

Hasil penelitian dan pengolahan data diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 17. Analisis Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,292	1,679		6,724	0,000
	X1	0,288	0,100	0,436	2,892	0,004
	X2	0,353	0,127	0,564	2,788	0,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Data pada tabel 17. melalui ketiga variabel tersebut (variabel independen) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen maka dapat diperoleh persamaan model sebagai berikut:

$$Y = X + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,292 + 0,436X_1 + 0,564X_2 + e$$

#### Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = *Work Life Balance*
- X2 = Beban Kerja
- e = *Error Term* (tingkat kesalahan pendugaan dalam penelitian)

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi, diantaranya:

- a. Hasil uji regresi variabel *work life balance* ( $X_1$ ) sebesar 0,436 sehingga menunjukkan bahwa koefisien *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini menjelaskan bahwa ketika *work life balance* meningkat maka kinerja karyawan akan naik.
- b. Hasil uji regresi variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,564 sehingga menunjukkan bahwa koefisien beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini menjelaskan bahwa ketika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan naik.

Hasil penelitian dan pengolahan data diperoleh data analisis regresi moderasi sebagai berikut:

**Tabel 18. Analisis Regresi Moderasi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
--	--	---------------------------	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	45,547	9,423		6,724	0,000
	X1	-0,59	0,519	0,540	2,892	0,207
	X2	-1,626	0,804	0,247	2,788	0,045
	Z	-1,985	0,585	0,118	-3,394	0,001
	X1Z	0,058	0,032	0,083	1,814	0,072
	X2Z	0,109	0,049	0,012	2,232	0,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Data pada tabel 18. melalui ketiga variabel tersebut (variabel independent) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen maka dapat diperoleh persamaan model sebagai berikut:

$$Y = X + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z + \beta_4X_1Z + \beta_5X_2Z + e$$

$$Y = 45.547 + 0,540X_1 + 0,247X_2 + 0,118Z + 0,083X_1Z + 0.012X_2Z + e$$

**Keterangan:**

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = *Work Life Balance*
- X2 = Beban Kerja
- Z = Motivasi
- X1Z = Variabel perkalian antara *Work Life Balance* dengan motivasi yang menggambarkan pengaruh variabel moderasi pada motivasi terhadap hubungan *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan
- X2Z = Variabel perkalian antara Beban Kerja dengan motivasi yang menggambarkan pengaruh variabel moderasi pada motivasi terhadap hubungan Beban Kerja dengan kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan
- e = *Error Term* (tingkat kesalahan pendugaan dalam penelitian)

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi, diantaranya:

- a. Hasil uji regresi variabel *work life balance* ( $X_1$ ) sebesar 0,540, sehingga menunjukkan bahwa koefisien *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini menjelaskan bahwa ketika *work life balance* meningkat maka kinerja karyawan akan naik.
- b. Hasil uji regresi variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,247 sehingga menunjukkan bahwa koefisien beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini menjelaskan bahwa ketika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan naik.
- c. Hasil uji regresi variabel interaksi antara motivasi dengan *work life balance* ( $X_1*Z$ ) sebesar 0,083 sehingga menunjukkan bahwa koefisien *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena adanya motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Hasil uji regresi variabel interaksi antara motivasi dengan beban kerja ( $X_2*Z$ ) sebesar 0,012 sehingga menunjukkan bahwa koefisien beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena adanya motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)**

Menurut Ghozali (2018) uji statistik t ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar dan signifikan pengaruh dari suatu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila hasil uji menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel

bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Di bawah ini tabel 19. menyajikan hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t):

**Tabel 19. Hasil Uji statistik t**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,547	9,423		4,834	0,000
	<i>Work Life Balance</i>	0,288	0,100	0,540	2,892	0,004
	Beban Kerja	0,353	0,127	0,247	2,788	0,006
	Motivasi	-1,985	0,585	0,118	-3,394	0,001
	WLB*Motivasi	0,058	0,032	0,083	1,814	0,072
	BK*Motivasi	0,109	0,049	0,012	2,232	0,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa:

1. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel *work life balance* sebesar 2,892 ( $t_{hitung} = 2,892 > t_{tabel} = 1,974$ ) dan  $sig = 0,004 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan pada *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.
2. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja sebesar 2,788 ( $t_{hitung} = 2,788 > t_{tabel} = 1,974$ ) dan  $sig = 0,006 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.
3. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel interaksi antara motivasi kerja dengan *work life balance* sebesar 1,814 ( $t_{hitung} = 1,814 < t_{tabel} = 1,974$ ) dan  $sig = 0,072 > 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan dengan motivasi bekerja sebagai variabel moderasi.
4. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel interaksi antara motivasi dengan beban kerja sebesar 2,232 ( $t_{hitung} = 2,232 > t_{tabel} = 1,974$ ) dan  $sig = 0,027 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

**Tabel 20. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
1	$H_1$ : <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	2,892	1,974	0,004	Ha Diterima H <sub>0</sub> Ditolak
2	$H_2$ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	2,788	1,974	0,006	Ha Diterima H <sub>0</sub> Ditolak
3	$H_3$ : Motivasi memperkuat pengaruh <i>work life balance</i> secara positif terhadap kinerja karyawan.	1,824	1,974	0,072	Ha Ditolak H <sub>0</sub> Diterima
4	$H_4$ : Motivasi memperkuat pengaruh beban kerja secara positif terhadap kinerja karyawan.	2,323	1,974	0,027	Ha Diterima H <sub>0</sub> Ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

## **Pembahasan**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar pada penelitian ini, dari 160 responden menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 85,6% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebesar 14,4%. Hal ini mengidentifikasi bahwa lebih banyak karyawan laki-laki yang bekerja di PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan responden mayoritas ada pada rentang usia 26-35 tahun sebesar 63,8% dengan masa kerja 11-19 tahun sekitar 47,5% dan mayoritas berpendidikan SLTA/Sederajat sebesar 49,4%.

## **Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel *work life balance* sebesar sebesar 2,892 ( $t_{hitung} = 2,892 > t_{tabel} = 1,974$ ) dan  $sig = 0,004 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan pada *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Maka, hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan  $< 0,05$  dan memiliki arah positif.

Pengaruh positif memiliki arti bahwa semakin meningkat *work life balance* pada perusahaan maka semakin naik pula kinerja karyawan tersebut, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Khaled Adnan (2019) yang hasilnya menunjukkan bahwa *work life balance* dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kepuasan kerja tidak berdampak pada karyawan pertunjukan. Hasilnya memiliki implikasi yang sangat besar bagi sektor industri Farmasi di Yordania dan Lukmiati,dkk., (2020) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Work Life Balance* (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan. Hal ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh *work life balance* secara positif terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja sebesar 2,788 ( $t_{hitung} = 2,788 > t_{tabel} = 1,974$ ) dan  $sig = 0,006 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Maka, hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel Beban Kerja terhadap kinerja karyawan  $< 0,05$  dan memiliki arah positif.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan. Tentunya hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, Sanim dan Sinaga (2015) mendapatkan hasil beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eti Rusmiati, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa risiko kerja tidak memiliki berpengaruh pada motivasi atau kinerja, beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

## **Motivasi kerja memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel interaksi antara motivasi kerja dengan *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 1,814 ( $t_{hitung} = 1,814 < t_{tabel} = 1,974$ ) dan  $sig = 0,072 > 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh secara positif dan tidak signifikan pada motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Maka, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) ditolak, karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh interaksi antara *work life balance* dengan motivasi kerja  $> 0,05$ . Sehingga,

disimpulkan bahwa motivasi kerja memperlemah pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizal Umami Ahmada (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Tetapi sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setyo Rianto (2020) yang menyatakan bahwa faktor tersebut secara bersamaan dapat memiliki efek positif, tetapi sebagian, menjadi faktor yang memperlemah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.

Dari hasil studi dan riset tersebut menarik kesimpulan dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperlemah pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan

### **Motivasi kerja memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel interaksi antara motivasi dengan beban kerja sebesar 2,232 ( $t_{hitung} = 2,232 > t_{tabel} = 1,974$ ) dan  $sig = 0,027 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh secara signifikan pada motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Maka hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima, karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh interaksi antara beban kerja dengan motivasi kerja  $< 0,05$ . Sehingga, disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal itu tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnisyah (2021) di mana motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan. Semakin tinggi *work life balance* seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan. Semakin tinggi beban kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.
3. Motivasi kerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan tidak dapat memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan dapat memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Peneliti menyadari secara penuh bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak keterbatasan dalam pengetahuan, pengamatan, dan pengalaman peneliti baik secara praktik maupun secara teori. Oleh karena itu berikut beberapa saran yang peneliti sampaikan dengan harapan penelitian berikutnya dapat lebih komprehensif dan dapat menyempurnakan penelitian ini, di antaranya:

1. Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan dapat meningkatkan *work life balance* dalam lingkungan kerjanya di perusahaan sehingga dapat menunjang kinerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang, terutama bagi pimpinan dan karyawan yang saling mengingatkan pada sesama rekan kerja tentang perilaku yang selalu masuk kerja meskipun ada masalah keluarga/pribadi, masalah di perusahaan tidak mempengaruhi kehidupan dalam pribadi dan keluarga, menyelesaikan semua pekerjaan demi kemajuan perusahaan, dan berusaha untuk tepat waktu agar pekerjaan tersebut tidak tertunda.

2. Pimpinan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan dapat mengoptimalkan beban kerja yang diberikan kepada para karyawan untuk menunjang kinerja perusahaan sesuai dengan targetnya dengan menerapkan standar yang diberikan kepada karyawan dapat sesuai dengan standar bagian dalam pekerjaan, menjauhi rasa panik dan marah ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu, serta tingkat target pekerjaan yang harus dicapai sesuai dengan kemampuan.
3. Pimpinan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan diharapkan dapat meningkatkan motivasi agar dapat menciptakan work life balance karyawan yang baik serta memotivasi karyawan untuk bersemangat dalam meningkatkan produktivitas mereka saat memiliki beban kerja yang cukup banyak.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum terwakilkan oleh variabel yang digunakan peneliti, diantaranya: budaya organisasi, beban kerja, kecerdasan emosional, dan disarankan untuk melakukan penyebaran kuisioner pada beberapa perusahaan, sehingga mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adinugroho, J. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Rumah Makan Cahaya Mas. Skripsi Universitas Katolik Parahyangan.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34-44.
- Ahmada, R. U. *Pengaruh Work from Home, Work-life Balance, dan Role Conflict Terhadap Kinerja Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT Bank X)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Ayu, N. R., Ratih, H., & Putry, D. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi. *In Search*, 17(02), 33-42.
- Bangun Cimtara Sabka, B. (2020). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN JAMBI* (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari)
- Cholishoh, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal) SKRIPSI.
- Durahman, A. 2016. Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior karyawan PT. Buma Apparel Industry Di Subang. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Dwi Gustina, D. I. C. H. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Work life balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Eviana Budi, U. (2020). *Pengaruh Work life balance dan kerja tim terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus PT. Winn Gas)* (Doctoral dissertation, Sekolah

Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

- Fatmawati, S. (2021). *Pengaruh Work life balance Kepuasan Kerja Karyawan Bhakti Wanita Surabaya Program Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Work life balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Surabaya* (Doctoral dissertation, UPN" VETERAN" JATIM).
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1).
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117-134.
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The meanings of *Work-Life Balance*: A cultural perspective.
- Lockwood, N. 2020. *Work/Life Balances : Challenges And Solutions*. R Magazine, Alexandria, 48 (6), pp. 101- 106.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh *Work life balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal*
- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Marianna, Virtanen, Saana, Stenholm & Markolla. 2022. Components of Stress and Their Associations With Sleep Problems: A Cohort Study of Older Employees. UEF School of Educational Sciences and Psychology. DOI:10.1097/JOM.0000000000002447
- Manuaba. 2020. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work life balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: Tesis Universitas Sanata Dharma.

- Pasla, P., Asepta, U., Widyaningrum, S., Pramesti, M., & Wicaksono, S. (2021). The Effect of Work from Home and Work Load on *Work-Life Balance* of Generation X and Generation Y Employees. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies*, 3(2), 220-224.
- Prahastari, O. A. 2015. Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan, 1-20.
- Prowse, P. & Prowse, J. 2010. Whatever Happened To Human Resource Management Performance?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59: 145-162.
- Purwati, P. D. (2016). *Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (Work-Life Balance) terhadap beban kerja (work load) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Rohmah, S. L. A. (2019). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Air Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30-39.
- Ronald, S., & Milkha, M. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri* Vol.3 No.1.
- Siswanto, S., Supriyanto, A., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees?. *Management Science Letters*, 9(5), 639-650.
- Sugiyono, 2017. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, D. (2020). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supriatna, I., & Affandi, H. D. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Tambengi, K. F., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4)
- The Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP). 2022. is a professional organization that promotes the "science, practice, and teaching" of industrial and organizational (I/O) psychology. SIOP is also known as Division 14 of the American Psychological Association (APA). <https://www.siop.org/>

Tupti, Z. (2020). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dimoderasi motivasi kerja pada pt pelabuhan Indonesia i (persero) belawan* (Doctoral dissertation, UMSU).

Wijaya, Y. (2020). Pengaruh *Work life balance* dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (STUDI PADA PT MAYORA INDAH. *Agora*, 8(1).

YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19.