

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEGAH OFFSET MANDIRI JEMBER

^{1*}Indira Chandra Devi, ²Ira Puspita Dewi, ³Septy Holisa Umamy

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

*e-mail: indirachandrachandra@gmail.com

Abstract: CV. Megah Offset Mandiri Jember has efforts to improve employee performance in several ways, including by instilling optimal work environment conditions that can affect employee performance. The purpose of the study was to test and analyze the effect of work life balance and workload on employee performance at CV. Megah Offset Mandiri Jember. The research method used in this study is to use a quantitative method. In addition, this study is a descriptive study, specifically this study aims to better understand the picture related to employee performance. The data collected is then processed using validity tests and reliability tests. The data analysis technique used in this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study are that work life balance has no effect with the t count of $-0.191 < 2.034$ with a significance of 0.849, meaning that the lower the work life balance, the more employee performance will increase. This is because when employees spend too much time working and have less time with their personal lives, employees remain enthusiastic in doing their jobs. Workload has a significant effect with the t -test result of $2.810 > 2.034$ with a significance of 0.009, meaning that the more workload the company gives to employees to achieve the desired target, this can improve employee performance. It can be concluded that the results of this study are that work life balance does not have a positive effect on employee performance and workload has a positive effect on employee performance at CV. Megah Offset Mandiri Jember. For companies, leaders should always provide motivation and support to their employees in order to improve their employee performance.

Keywords: Work Life Balance, Workload, Employee Performance

Abstrak: CV. Megah Offset Mandiri Jember memiliki upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya dengan menanamkan kondisi lingkungan pekerjaan yang optimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode kuantitatif. Selain itu penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami gambaran terkait kinerja karyawan Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah *work life balance* tidak berpengaruh dengan hasil $t_{hitung} - 0,191 < 2,034$ dengan signifikansi 0,849, Artinya semakin menurun nya *work life balance* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat hal ini dikarenakan ketika para karyawan terlalu banyak menghabiskan waktunya dengan bekerja dan memiliki waktu yang lebih sedikit dengan kehidupan pribadinya membuat para karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaanya. Beban kerja berpengaruh signifikan dengan hasil $t_{hitung} 2,810 > 2,034$ dengan signifikansi 0,009, Artinya semakin banyak beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mencapai target yang diinginkan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember. Bagi perusahaan sebaiknya pimpinan selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada para karyawannya agar dapat meningkatkan performa para karyawannya.

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



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Kusuma, 2023). Komunikasi yang efektif dan menjaga komunikasi secara terbuka dan konsisten dapat membantu dan memahami perusahaan terhadap tujuannya, selain itu juga dapat meningkatkan kinerja para karyawannya (Febriansyah, 2024). Selain itu karyawan yang berkinerja tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak sumber daya yang ada. *Work life balance* memiliki hubungan antara keseimbangan dalam mempertahankan hubungan yang baik dalam kehidupan. *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 serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. (Minata, 2024).

Beban pekerjaan dapat dipahami sebagai konsekuensi dari keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan tugas - tugas yang ada. Menurut (Winoto, 2024) beban kerja adalah tanggung jawab dan tugas menyelesaikan karyawan dengan keahlian dan potensi karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat ditafsirkan sebagai kemampuan atau kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang perlu mereka hadapi. Selain keseimbangan dan beban kerja dari kehidupan kerjanya, elemen kunci dari berurusan dengan organisasi untuk mempertahankan pekerjaannya adalah kompensasi.

CV. Megah Offset Mandiri Jember setiap tahunnya menetapkan target yang harus dicapai, sehingga hal ini menyebabkan beban kerja yang terlalu berlebihan pada karyawannya, selain itu penyebab lainnya adalah karyawan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya sehingga mereka lebih banyak menggunakan waktunya pada pekerjaannya, mengingat target pekerjaan yang harus mereka selesaikan harus sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 1. Presensi Karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
Agustus	35	15	5,25%
September	35	18	51,4%
Oktober	35	24	68,5%
November	35	26	74,2%

Sumber: Admin CV. Megah Offset Mandiri Jember

Dalam penelitian (Febriansyah, 2024) mengatakan bahwa *work life balance* dan beban kerja secara bersamaan memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Timbuleng, 2023) mengatakan bahwa *work life balance* dan beban kerja memiliki nilai negative signifikan. Pada ketiga penelitian tersebut terdapat perbedaan metode penelitian yang digunakan, selain itu juga adanya perbedaan penggunaan data yang digunakan juga berbeda, sehingga hal ini terdapat adanya inkonsistensi maka perlu di uji atau diteliti variabel *work life balance*, beban kerja, dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Manajemen SDM lebih dimengerti sebagai bagian internal dari sistem yang membentuk suatu organisasi yang mengelola sumber dayanya. Menurut (Cahyanti, 2023) manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar berfungsi secara aktif dan efektif dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan tenaga kerja, dunia usaha, pekerja dan masyarakat. Menurut Kasmir (2016), factor - faktor yang mempengaruhi efektivitas SDM adalah keterampilan dan kemampuan, pengetahuan, jenis rancangan pekerjaan, kepribadian, motivasi, kemampuan kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Manajemen SDM pada hakikatnya memandang karyawan sebagai aset utama organisasi dan harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi dunia usaha/organisasi dalam mengelola, mengatur, mengoperasikan dan menggunakan sumber daya manusia agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien serta mencapai tujuan organisasi.



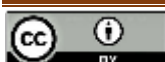
Kinerja karyawan adalah salah satu indikator keberhasilan bagi sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus bagi kinerja karyawannya yang dirasa masih kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan konsekuensi dari mutu kerja dan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah mutu kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja dan kompensasi yang di terima, motivasi kerja karyawan berasal dari dalam maupun luar karyawan itu sendiri, sedangkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan atas apa yang telah dikerjakan (Astarina, 2018). Menurut Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas kerja
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing
- c. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Teori (Minata 2024) mengatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Banyak sekali dampak yang ditimbulkan perusahaan apabila tidak dapat mengelola *work life balance* bagi seorang karyawan. *Work life balance* memiliki hubungan antara keseimbangan dalam mempertahankan hubungan yang baik dalam kehidupan. Pekerjaan yang seimbang dengan kehidupan perseorangan, seorang karyawan sangat perlu agar terciptanya kontribusi yang optimal sebagai seseorang yang mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan dan tanggung jawab berkeluarga Nafriana (2021). Menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman, melakukan pengembangan diri, berolahraga, memiliki waktu tidur yang cukup, dan dapat menjalankan hobi merupakan contoh dari apa yang dimaksud dengan kehidupan (Febriansyah, 2024). Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut (Donald, 2017) terdiri dari :

- a. *Time Balance* (keseimbangan waktu)
Konsep yang merujuk pada pengelolaan waktu secara efektif untuk memastikan bahwa berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, kesehatan, dan waktu pribadi, mendapatkan perhatian yang seimbang. Keseimbangan waktu penting untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan secara keseluruhan.
- b. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan)
Merujuk pada kemampuan individu untuk berpartisipasi secara aktif dan seimbang dalam berbagai aspek kehidupan seperti, pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial tanpa mengorbankan satu aspek untuk yang lainnya.
- c. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan)
Kondisi dimana individu merasakan level kepuasan yang seimbang dalam berbagai aspek kehidupan seperti, pekerjaan, hubungan sosial, kesehatan, dan waktu pribadi. Keseimbangan ini penting untuk mencapai kesejahteraan seorang karyawan terhadap kinerjanya.

Beban pekerjaan dapat dipahami sebagai konsekuensi dari keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan tugas - tugas yang ada. Menurut (Winoto, 2024) beban kerja adalah tanggung jawab dan tugas menyelesaikan karyawan dengan keahlian dan potensi karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat ditafsirkan sebagai kemampuan atau kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang perlu mereka hadapi. Beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan anatara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja seorang karyawan sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja sebuah perusahaan menurut jenis pekerjaannya.



Menurut (Meshkati, 2016) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan (Nasution et al., 2018). Jika perusahaan menerapkan ketetapan beban kerja yang menghindarkan pegawai termotivasi dan mengakibatkan terjadinya kedisiplinan karyawan dan nantinya karyawan akan lebih terpusatkan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut S.R. Koesmowidjojo 92017 terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah bagaimana karyawan memahami pekerjaan yang dikerjakan dan apakah sesuai dengan standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

b. Penggunaan waktu kerja

Jam kerja adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan biasanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. penggunaan waktu kerja yang sudah sesuai atau tidak dengan SOP sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu.

c. Target yang harus dicapai

Target kerja adalah hasil akhir yang ingin dicapai dalam proses manajemen atau pernyataan hasil yang harus diperoleh, yaitu apakah target kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode diskriptif yang dikombinasikan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Nonprobability Sampling*, disetiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Selain itu, digunakan pula teknik sampel jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Populasi dalam kuisisioner ini adalah seluruh karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember dengan jumlah 35 karyawan, serta sampel yang ditetapkan adalah seluruh karyawan. Alat analisis data menggunakan koefisiensi determinasi sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial).

Metode Analisis

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 27 for Windows. Kemudian disajikan hasil analisis data dan terakhir diberikan kesimpulan serta saran. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Work life balance* (X_1), dan Beban kerja (X_2), terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). sehingga dapat memuat prediksi yang tepat.

Variabel Operasional

Operasional variabel merupakan penjelasan atau definisi yang jelas dan spesifik terkait bagaimana suatu variabel akan diukur atau diobservasi dalam suatu penelitian. Operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017). Variabel dan operasional penelitian adalah variable - variabel yang harus didefinisikan dengan jelas. Definisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana variabel penelitian dapat dipahami oleh peneliti.

1. *Work Life Balance* (X_1)

Menurut Wijaya Y (2020) mengatakan bahwa keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas terhadap waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi serta tidak terjadinya konflik diantara kedua peran tersebut, sedangkan indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut (Donald, 2017) terdiri dari:

a. *Time Balance* (keseimbangan waktu)

Keseimbangan waktu adalah total waktu yang diberikan oleh karyawan CV. Megah offset



- mandiri Jember dalam melakukan aktivitas diluar pekerjaanya.
- b. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan)
Keseimbangan keterlibatan adalah kemampuan CV. Megah offset mandiri Jember untuk berpartisipasi secara aktif dan seimbang dalam berbagai aspek kehidupan.
 - c. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan)
Keseimbangan kepuasan merupakan kondisi dimana karyawan CV. Megah offset mandiri Jember merasa puas dan seimbang dalam berbagai aspek kehidupan seperti, pekerjaan, hubungan social, kesehatan, dan waktu pribadi.
2. Beban Kerja (X_2)
Menurut (Winoto, 2024) beban kerja adalah tanggung jawab dan tugas menyelesaikan karyawan dengan keahlian dan potensi karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat ditafsirkan sebagai kemampuan atau kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang perlu mereka hadapi. Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:
- a. Kondisi Pekerjaan
Kondisi pekerjaan merupakan seberapa jauh pemahaman karyawan pada CV.Megah Offset Mandiri Jember dalam memahami pekerjaan dengan baik seperti mengoperasikan mesin percetakan sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan.
 - b. Penggunaan Waktu
Penggunaan waktu merupakan sejauh mana karyawan pada CV. Megah offset mandiri Jember dalam menggunakan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.
 - c. Target yang Harus Dicapai
Target kerja merupakan hasil akhir karyawan CV. Megah offset mandiri Jember dalam proses manajemen atau pernyataan hasil yang harus diperoleh, yaitu apakah target kerja yang ditetapkan CV. Megah offset mandiri Jember sesuai dengan kemampuan karyawanya.
3. Kinerja Karyawan (Y), Menurut Kasmir (2019), kinerja merupakan konsekuensi dari mutu kerja dan hasil yang diraih karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
- a. Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaa merupakan seberapa baik karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan seperti halnya telah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang telah diberikan.
 - b. Kuantitas pekerjaan
Kuantitas pekerjaan adalah bagaimana CV. Megah Offset Mandiri Jember melihat kecepatan kerja setiap karyawan dalam satu harinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaanya.
 - c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember dapat melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan akurat.
 - d. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah seberapa jauh karyawan pada CV. Megah Offset Mandiri Jember memiliki kesadaran akan kewajiban dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

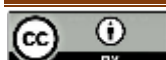
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	19	54,29%
Perempuan	16	45,71%



Jumlah	35	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 2 dari total 35 responden ditemukan bahwa 54,29% responden berjenis kelamin laki - laki dan 45,71% berjenis kelamin perempuan. Pada data ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mepekerjakan karyawan laki - laki dikarenakan pada proses percetakan menggunakan banyak alat cetak yang cukup besar dan berat sehingga lebih banyak dibutuhkan tenaga laki-laki untuk melakukan proses percetakan.

Karakteristik Responden berdasarkan usia

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
<25 tahun	11	31,42%
25-35 tahun	15	5,25%
35-45 tahun	7	20%
45-55 tahun	2	5,71%
>50 tahun	-	0%
Jumlah		100%

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 3 responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 11 karyawan dengan presentase (31,42%), usia 25 - 35 tahun sebanyak 15 karyawan dengan presentase (5,25%), usia 35 - 45 tahun sebanyak 7 karyawan dengan presentase (20%), usia 45 - 55 tahun sebanyak 2 karyawan dengan presentase (5,71%), dan usia > 50 tahun sebanyak 0 karyawan dengan presentase (0%). Data ini menunjukkan bahwa presentase terbesar yaitu dari usia 25 - 35 tahun, usia ini merupakan usia yang produktif untuk melakukan pekerjaan karena kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien, mengingat perusahaan dalam proses produksi menggunakan mesin-mesin percetakan yang cukup besar dan membutuhkan tenaga yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		t _{hitung}	Sig >5%	
1	Residual dari variabel (X ₁ , X ₂ , dan Y)	0,092	0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4 diketahui nilai signifikansi 0,092 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi **normal**.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Signifikan Hitung	Taraf Hitung	T Hitung	T Tabel	Keterangan
Work life balance (X ₁)	0,849	0,05	-0,191	2,034	Ditolak
Beban kerja (X ₂)	0,009	0,05	2,810	2,034	Diterima

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5. dapat disimpulkan bahwa:

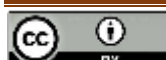
a. *Work life balance* (X₁)

Hasil uji *work life balance* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,849 > 0,05 dan t_{hitung} -0,191 < dari t_{tabel} 2,034. Artinya hipotesis ditolak, tidak berpengaruh dan bersifat negatif.

b. Beban kerja (X₂)

Hasil uji beban kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,009 < 0,05 dan t_{hitung} 2,810 > t_{tabel} 2,034. Artinya hipotesis diterima, berpengaruh dan bersifat positif.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)



Koefisien Determinasi (Uji R^2) Menurut Ghozali (2018), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam hal ini, variabel independen menerangkan variabel dependen dengan nilai nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel- variabel (*independen*) beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel (*dependen*) kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,468 ^a	,219	,144	2,90067

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang dapat dilihat pada tabel 6 diperoleh hasil koefisiensi determinasi 0,219, hal ini berarti 21,9% perubahan kinerja karyawan menunjukkan variabel *work life balance*, beban kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 78,1% merupakan variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial variabel *work life balance* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,191 < 2,034$) dan nilai signifikan yang dihasilkan ($0,849 > 0,05$). Hasil dari hipotesis yang pertama telah dipaparkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan, akan tetapi setelah di uji ternyata *work life* tidak berpengaruh signifikan dan bersifat negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin menurunnya *work life balance* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat hal ini dikarenakan ketika para karyawan terlalu banyak menghabiskan waktunya dengan bekerja dan memiliki waktu yang lebih sedikit dengan kehidupan pribadinya membuat para karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga ketika karyawan diberikan *work life balance* maka hal ini dapat membuat kinerja menurun, karena karyawan merasa terlalu fokus dengan urusan pribadinya dan menyebabkan pekerjaan diabaikan.

Karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember sering melakukan pekerjaannya hingga larut malam dan melebihi jam operasional yang telah ditetapkan, hal ini terjadi karena target perusahaan harus dicapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karyawan lebih merasa bersemangat dan puas ketika mereka harus melakukan pekerjaannya hingga larut malam, karena karyawan merasa walaupun kehidupan pribadi dengan pekerjaan mengalami ketidakseimbangan tidak akan menurunkan kinerja mereka pada pekerjaannya sehingga hal ini membuat karyawan menjadi bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dibuktikan melalui salah satu pernyataan kuisioner (X1.1) "Kehidupan pribadi saya seimbang dengan pekerjaan saya" hasil jawaban menunjukkan bahwa dari total 35 responden menjawab "tidak setuju" sebanyak 17 responden dengan presentase 48,6%, yang artinya banyak karyawan yang merasa bahwa semakin banyaknya waktu yang mereka habiskan untuk bekerja dan memiliki waktu yang sedikit dengan kehidupan pribadinya maka hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawan. Jadi berdasarkan hasil yang telah dijelaskan maka CV. Megah Offset Mandiri Jember tidak harus memberikan *work life balance* kepada para karyawannya karena hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Perusahaan hanya perlu selalu memberikan semangat, dan dukungan penuh kepada para karyawan agar mereka selalu nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan tempat mereka melakukan pekerjaan, karena melalui hal ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember.

Menurut Wijaya Y (2020) mengatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana individu yang terlibat sama - sama merasa puas dalam waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal seorang karyawan harus mampu dan mahir dalam menyeimbangkan antara pekerjaan yang ada pada tempat mereka bekerja dengan kewajiban yang ada dalam kehidupan pribadinya. Menurut Pratiwi (2020) faktor yang mempengaruhi *work life balance* dibagi menjadi tiga faktor yaitu faktor individual, faktor organisasional, dan faktor lingkungan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati Ghita et al (2021) yang



menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan dan bersifat negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dimana variabel beban kerja (X_2) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,810 > 2,034$) dan nilai signifikan yang dihasilkan ($0,009 < 0,05$). Hasil dari hipotesis yang pertama dipaparkan adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mencapai target yang diinginkan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil dari temuan ini semakin banyaknya beban kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah ketika karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember diberikan target atau tanggung jawab yang harus diselesaikan maka mereka akan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga berdampak pada kinerja yang meningkat, namun beban kerja yang diberikan oleh pekerjaan masih sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawabnya. Faktor lainnya adalah perusahaan memberikan fasilitas berupa tempat karyawan untuk beristirahat dimana fasilitas ini dimanfaatkan oleh karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember ketika jam istirahat, sehingga hal ini dapat terus meningkatkan semangat kembali bekerja para karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

Pada setiap tahunnya CV. Megah Offset Mandiri Jember selalu menetapkan target yang harus dicapai memiliki nilai yang cukup tinggi untuk mencapai target tersebut. Beban kerja yang dialami oleh para karyawan nantinya akan berdampak pada kualitas kerja yang meningkat. Jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui salah satu pernyataan kuisioner ($X_{2.2}$) "Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan" hasil jawaban menunjukkan sebanyak 35 responden menjawab "sangat setuju" sebanyak 19 responden dengan presentase 54,3% yang artinya beban pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat banyak untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan dan karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan. Sehingga dalam hal ini CV. Megah Offset Mandiri Jember harus dapat mempertahankan kinerja karyawannya yang terus meningkat terhadap beban kerja yang telah diberikan, akan tetapi perusahaan harus memberikan beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi secara rata agar karyawan tidak merasakan kelebihan dalam beban kerja yang dapat berdampak stress dan menurunnya kinerja. Menurut Hasibuan (2016) beban kerja adalah tanggung jawab dan tugas menyelesaikan karyawan dengan keahlian dan potensi karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat ditafsirkan sebagai kemampuan atau kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang perlu mereka hadapi. Beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan anatara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja dapat dipengaruhi melalui faktor internal yang berasal dari jenis kelamin, usia, status kesehatan dan persepsi, sedangkan faktor eksternal dapat berasal dari saat karyawan mengalami tekanan pekerjaan yang cukup berat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Arsita (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sijabat (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work life balance* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka didapatkan beberapa kesimpulan yaitu:

- a. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa *work life balance* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember. Artinya semakin menurunnya *work life balance* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat hal ini



dikarenakan ketika para karyawan terlalu banyak menghabiskan waktunya dengan bekerja dan memiliki waktu yang lebih sedikit dengan kehidupan pribadinya membuat para karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan hanya perlu selalu memberikan semangat, dan dukungan penuh kepada para karyawan agar mereka selalu nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan tempat mereka melakukan pekerjaan, karena melalui hal ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember.

- b. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari hipotesis yang pertama dipaparkan adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mencapai target yang diinginkan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil dari temuan ini semakin banyaknya beban kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah ketika karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember diberikan target atau tanggung jawab yang harus diselesaikan maka mereka akan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga berdampak pada kinerja yang meningkat, namun beban kerja yang diberikan oleh pekerjaan masih sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawabnya. Faktor lainnya adalah perusahaan memberikan fasilitas berupa tempat karyawan untuk beristirahat dimana fasilitas ini dimanfaatkan oleh karyawan CV. Megah Offset Mandiri Jember. CV. Megah Offset Mandiri Jember harus dapat mempertahankan kinerja karyawannya yang terus meningkat terhadap beban kerja yang telah diberikan, akan tetapi perusahaan harus memberikan beban kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi secara rata agar karyawan tidak merasakan kelebihan dalam beban kerja yang dapat berdampak stress dan menurunya kinerja.

Saran

1. Sebaiknya CV. Megah Offset Mandiri Jember meningkatkan lagi kualitas pada pembagian tugas sesuai dengan *jobdesk* yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana hal ini untuk mengurangi beban kerja pada para karyawan.
2. Pimpinan CV. Megah Offset Mandiri Jember untuk lebih memberikan motivasi yang baik kepada karyawan seperti memberikan semangat dan selalu mengarahkan para karyawan, sehingga nantinya juga dapat meningkatkan performa para karyawan.
3. Diharapkan CV. Megah Offset Mandiri Jember melakukan evaluasi target yang harus dicapai agar para karyawan tidak terlalu terbebani dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(1), 26–33. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i1.19>
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi S, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Jember Sudirman. *Growth*, 22(1), 79. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v22i1.4251>
- Azizah, P. N. A., & Kustiwa, A. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 198-205
- Cahyanti. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Majesta Nusantara Banyuwangi.” *Growth* 20(2):482. doi: 10.36841/growth-journal.v21i1.2567.



- Cahyanti. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Majesta Nusantara Banyuwangi." *Growth* 20(2):482. doi: 10.36841/growth-journal.v21i1.2567.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Dhimas Rakha Adhitiya Pambudi, Bambang Suwarsono, & Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 63-71. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.608>
- Donald, Mc. 2017. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik." *Umg Repository* 15(311):28-29.
- Donald, Mc. 2017. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik." *Umg Repository* 15(311):28-29.
- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 44-59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>
- Febriansyah. 2024. "Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 5(2):6196-6204.
- Febriansyah. 2024. "Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 5(2):6196-6204.
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The Effect Of Recruitment And Selection On Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106
- Kastianingsih, N. M., & Artisti, V. N. (2024). Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPSBU Lembang. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 119-130
- Kusuma. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat." *Jurnal Ekonomi Utama* 2(1):6-9. doi: 10.55903/juria.v2i1.30.
- Kusuma. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat." *Jurnal Ekonomi Utama* 2(1):6-9. doi: 10.55903/juria.v2i1.30.
- Minata. 2024. "Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kage Dwijaya Palembang." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7:5599-5606.
- Minata. 2024. "Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kage Dwijaya Palembang." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7:5599-5606.
- Nadapdap, K. M., Sinurat, S. N., Marbun, S. N., Napitupulu, J., & Peranginangin, M. (2024). The Effect Of Work From Home, Work Discipline And Incentive Giving On Employee Performance At PT. Astra Internasional, Tbk-Isuzu Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 547-560
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215
- Rajagukguk, J., Siagian, E. M., & Simanjuntak, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 5(2), 82-89. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v5i2.810>
- Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66

- Sipayung, T., Harahap, S. A., & Damanik, E. O. P. (2024). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Roti Valentin Bakery Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 32-41
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar: Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Timbuleng. 2023. "Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(4):758–70. doi: 10.35794/emba.v11i4.52201.
- Timbuleng. 2023. "Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(4):758–70. doi: 10.35794/emba.v11i4.52201.
- Winoto. 2024. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung." *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen* 2(01):1–11. doi: 10.59422/lbm.v2i01.86.
- Winoto. 2024. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung." *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen* 2(01):1–11. doi: 10.59422/lbm.v2i01.86.

