

# PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA FINANCE CABANG KOTA KUPANG.

*The Influence of Work Life Balance and Workload on Employee Performance at PT. Mega Finance Kupang Branch.*

**Cinthiya Gratia Boboy<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Ria E. Nafie<sup>3,c)</sup>, Clarce S. Maak<sup>4,d)</sup>**

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

**Koresponden :** <sup>a)</sup> cinthiyagratiaboboy@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id,  
<sup>c)</sup> ria.nafie@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> clarce.maak@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan *Work Life Balance*, Beban kerja, dan kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kota Kupang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mega Finance Cabang Kota Kupang yang berjumlah 35 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 35 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa beban kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja. Secara simultan, *Work Life Balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kota Kupang.

**Kata Kunci :** *Work Life Balance*, Beban kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting. Mereka bukan hanya sekadar individu yang bekerja, tetapi juga merupakan aset berharga yang dapat dihitung secara kuantitatif berdasarkan jumlahnya. Lebih dari itu, SDM juga menjadi potensi utama yang menggerakkan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang dikemukakan oleh Gaol, L; & Purwanti, (2014) yaitu manusia dalam organisasi bukan hanya tenaga kerja, tetapi juga motor penggerak yang menentukan arah dan perkembangan perusahaan. Aset SDM merupakan satu-satunya aset perusahaan yang paling berbeda dengan aset lain yang bersifat kebendaan seperti gedung bertingkat, modal, mesin, dan sebagainya.

Jika dalam upaya untuk mengelola SDM diperhatikan secara baik dan memenuhi standar yang dibutuhkan maka Kinerja karyawan akan meningkat (Suwatno et.al. 2011)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017). Tingginya tuntutan pekerjaan yang menuntut setiap pegawai harus bekerja dengan cepat dan mengejar target yang ada. Jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu Beban Kerja. Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan Beban Kerja, karena dalam pemberikan posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu Beban Kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *Work Life Balance* (WLB), yaitu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan di kantor dan kehidupan pribadi. Penelitian Asari, (2022) pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Semakin baik WLB yang dijaga karyawan, maka kinerja mereka juga meningkat. Sebaliknya, apabila keseimbangan ini tidak tercapai, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, menjaga WLB yang baik menjadi sangat penting untuk mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja Weerakkody (2017) mengungkapkan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Maka dari itu WLB harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Maka dari itu WLB harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal.

WLB menjadi aspek penting dalam kehidupan seseorang, terutama dalam dunia kerja. Menurut (Fisher, et al 2018), WLB berkaitan dengan bagaimana individu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Dalam keseimbangan ini, perilaku individu dapat menjadi sumber konflik atau justru memberikan energi positif bagi diri mereka sendiri. Karyawan yang mampu menerapkan WLB dengan baik cenderung memiliki produktivitas tinggi dan Kinerja yang optimal. Selain itu, mereka juga merasa lebih puas, bahagia, dan kreatif karena lingkungan di luar pekerjaan, seperti keluarga, pertemanan, serta dukungan dari manajemen perusahaan, turut berperan dalam menciptakan keseimbangan yang harmonis. Konsep WLB didasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting.

Selain dari WLB, Beban Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karena semakin tinggi Beban Kerja akan mempengaruhi efektivitas kerja. Mangkunegara (2017) Mengungkapkan bahwa Beban Kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang akhirnya menurunkan Kinerja.

Beban Kerja merupakan tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2014) Beban Kerja menuntut karyawan untuk menggunakan keterampilan dan potensi mereka secara optimal. Beban Kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan Beban Kerja yang berlebihan berisiko menurunkan Kinerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Fransiska & Tupti, (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Beban Kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, yang pada gilirannya menurunkan

produktivitas karyawan Untuk meningkatkan Kinerja, disarankan agar manajemen mengurangi Beban Kerja yang berlebihan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja.

PT. Mega *Finance* merupakan perusahaan yang bernaung di bawah CT Corpora seperti halnya dengan Bank Mega, Trans TV, Trans7 , dan lain-lain. CT Corpora merupakan adalah perusahaan holding yang berbasis di Indonesia memegang perusahaan yang aktif di beberapa industri. PT.Mega *Finance* ini membuka cabangnya yang beralamat di Jl. Terusan Timor Raya No.90, Pasir Panjang, Kec. Kota Lama, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. PT. Mega *Finance* cabang Kota Kupang ini bergerak di bidang *leasing* (sewa guna usaha), *factoring* (anjak piutang), *consumen Finance* (pembiayaan konsumen) dengan sasarannya adalah konsumen korporasi dan jenis kendaraan roda empat (mobil).

Berikut ini Tabel 1. dibawah ini yang menyajikan informasi mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan terhadap karyawan PT. Mega *Finance* Cabang Kota Kupang dalam rentang waktu tiga tahun terakhir, yaitu tahun (2022,2023,2024).

**Tabel 1.**

Data Hasil Penilaian Kinerja PT. Mega *Finance* Cabang Kota Kupang (2022-2024)

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilian	Jumlah	Persentase (%)
2022	38	Sangat baik	17	44,74
		Baik	17	44,74
		Kurang Baik	4	10,53
		Tidak baik	-	-
2023	37	Sangat baik	9	24,32
		Baik	23	62,16
		Kurang Baik	4	10,81
		Tidak baik	1	2,70
2024	36	Sangat baik	9	25,71
		Baik	20	57,14
		Kurang Baik	3	8,57
		Tidak baik	3	8,57

*Sumber: Data diolah penulis*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat penilaian kinerja karyawan PT Mega *Finance* Cabang Kota Kupang dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan kinerja. Pada tahun 2022, sebagian besar karyawan memperoleh penilaian dalam kategori Sangat Baik dan Baik, masing-masing sebesar 44,74%. Pada tahun 2023, terjadi penurunan pada kategori Sangat Baik menjadi 24,32%, sementara kategori Baik meningkat menjadi 62,16%. Selain itu, mulai muncul penilaian dalam kategori Tidak Baik sebesar 2,70%. Pada tahun 2024, jumlah karyawan dengan penilaian Sangat Baik tetap, namun terjadi penurunan pada kategori Baik menjadi 57,14%. Sementara itu, kategori Tidak Baik meningkat menjadi 8,57%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan menurunnya kualitas kinerja pada sebagian karyawan.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara yang dilakukan dengan Ibu Rani, sebagai marketing PT. Mega *Finance* cabang Kota Kupang pada tanggal 20 Januari 2025, salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja adalah keterlambatan pembayaran dari

konsumen. Kondisi ini tidak hanya menghambat proses penagihan, tetapi juga berdampak langsung pada penjualan dan pendapatan perusahaan. Akibatnya, karyawan menghadapi tekanan yang besar untuk menyelesaikan proses penagihan secara berkala agar tidak terjadi penundaan lebih lanjut. Tingginya tuntutan terhadap penyelesaian penagihan ini meningkatkan beban kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Banyak karyawan terpaksa meluangkan waktu pribadi, bahkan waktu bersama keluarga, untuk memastikan bahwa pembayaran dari konsumen dapat diproses tepat waktu. Proses penagihan yang tidak berjalan sesuai dengan jadwal menyebabkan mereka harus bekerja lebih keras untuk mengejar target penyelesaian pembayaran, yang menuntut karyawan untuk bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini mengurangi waktu yang seharusnya mereka miliki untuk kehidupan pribadi, mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dialami oleh karyawan.

Untuk menjaga kestabilan pendapatan perusahaan, perusahaan terus meningkatkan target penjualan setiap periode. Jika target tersebut tidak tercapai, karyawan menghadapi konsekuensi serius, seperti surat panggilan atau penurunan nilai jabatan, yang berdampak pada hilangnya insentif. Karyawan di bagian penagihan dihadapkan pada tekanan yang besar untuk memastikan bahwa pembayaran dari konsumen dapat diproses tepat waktu. Dengan tekanan ini, karyawan dipaksa bekerja lebih keras untuk memenuhi ekspektasi perusahaan. Ketidakseimbangan ini juga berdampak pada hubungan interpersonal karyawan, baik di lingkungan kerja maupun dalam keluarga, di mana tekanan dari target yang tinggi dan beban kerja yang berat, menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental, yang dapat mengurangi kualitas interaksi mereka dengan rekan kerja serta anggota keluarga.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja berasal dari kata Performance yang adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut Sutrisno (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Hasibuan (2021), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam periode waktu tertentu.

## Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut (Mangkunegara, 2009):

1. Kualitas kerja: seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja ini menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja: seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga efisien dan efektif terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas: seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat. Pelaksanaan tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

## Work Life Balance

WLB menurut Fisher, et al (2018) yang menyatakan bahwa WLB adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi. Sedangkan menurut Greenhaus, et al (2011) WLB adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Schermerhorn, et al (2016) WLB adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Berdasarkan pendapat dari Saputra, A. F., & Masdupi (2025) WLB merujuk pada keadaan di mana seseorang mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga tidak ada yang dikorbankan secara signifikan. Keseimbangan ini lebih menekankan pada kepuasan dan harmoni dalam menjalani kedua aspek kehidupan tersebut, bukan hanya pembagian waktu yang sama rata.

Dari pengertian diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa WLB merupakan kondisi dimana seseorang menyeimbangkan kehidupan pekerjaan, keluarga,sosial dan rumah tangga bisa seimbang.

## Indikator Work Life Balance

Indikator-indikator untuk mengukur WLB menurut (McDonald, M., and Bradley 2017) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

## Beban Kerja

Beban Kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena Beban Kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Menurut Gibson (2009) Beban Kerja merupakan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Danang (2012) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja mungkin terlalu banyak.

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Koesomowidjojo 2017) mengemukakan bahwa Beban Kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada SDM untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dari pengertian diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa Beban Kerja merupakan pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang atau sekelompok dalam jangka waktu tertentu.

## Indikator Beban Kerja

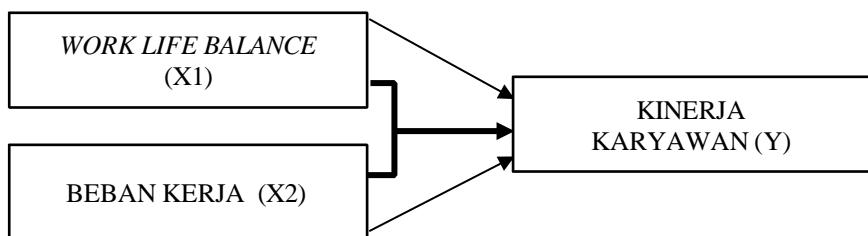
Beban Kerja dalam suatu perusahaan harus diperhitungkan guna untuk mengetahui biaya mental yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi Kinerja sistem dan pekerja (Koesomowidjojo 2017), terdapat beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga pegawai yang bekerja didalamnya dapat:
  - a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
  - b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
  - c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
  - d. Mengurangi Beban Kerja pegawai dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*.
  - e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
  - f. Memudahkan pegawai dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
  - g. Memudahkan pegawai untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.
2. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir Beban Kerja pegawai. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak

konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi Beban Kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar Beban Kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## KERANGKA BERPIKIR



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance cabang Kota Kupang.
- H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance cabang Kota Kupang
- H3 : Diduga *Work Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance cabang Kota Kupang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dengan metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian dengan suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan atau mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Terdapat variabel bebas (independent variabel) yakni WLB (X1), Beban Kerja (X2), dan variabel terikat (dependent variabel) yakni kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini

adalah karyawan tetap PT Mega Finance cabang Kota Kupang yang berjumlah 35 orang karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif merupakan sebuah data yang di sajikan dalam bentuk kata-kata (tulisan), gambar, atau video yang memiliki makna. Data-data tersebut di peroleh dari proses wawancara, pengamatan, pemotretan, perekaman, dan lain-lain. Sedangkan data kuantitatif merupakan sebuah data yang disajikan dalam bentuk bilangan angka, sehingga data kuantitatif diolah secara statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber informasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, skripsi, jurnal, dan lain-lain. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara. Menurut Sugiyono (2019) Metode kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dikerjakan dengan cara memberi suatu pertanyaan maupun sebuah pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Dalam penentuannya digunakan sebuah skala pengukuran yaitu skala likert dengan lima kategori pilihan. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dilakukan di PT. Mega Finance cabang Kota Kupang beralamat di Kelapa Lima, Kec. Kota Lama, Kota Kupang. Dengan jumlah responden 35 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh WLB dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance cabang Kota Kupang, untuk itu akan dilakukan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linear berganda dalam perhitungannya. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	4.562	6.555	.696	.491	
	work life balance	.756	.144	.587	5.238	.000
	beban kerja	.543	.161	.377	3.365	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

*Sumber: SPSS IBM, diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 1 maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,562 + 0,756 X_1 + 0,543 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Konstanta (a) sebesar 4,562 artinya apabila WLB ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 4,562.
2. Koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel WLB ( $X_1$ ) sebesar 0,756, artinya apabila WLB ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,756 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi ( $b_2$ ) variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,543, artinya apabila beban kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,543 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### **Uji Parsial (t)**

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh WLB ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4.562	6.555	.696	.491
	work life balance	.756	.144		
	beban kerja	.543	.161		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: SPSS IBM, diolah, 2025

1. Pengaruh WLB Terhadap Kinerja Karyawan (H1).

Dikarenakan t-hitung (5,328) > t-tabel (2,035) dan signifikansi (0,000) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel WLB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Cabang Kota Kupang.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Dikarenakan t-hitung (3,365) > t-tabel (2,035) dan signifikansi (0,002) < alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima dari sisi signifikansi. Hal ini berarti variabel Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Finance Cabang Kota Kupang.

### **Uji Simultan (F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh WLB ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara berama- sama.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual				
1	607.182	313.561	2	303.591	30.983	.000 <sup>b</sup>
		Total	32	9.799		
			34			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), beban kerja, work life balance

Dikarenakan F-hitung (30,938) > F-tabel (3,29) dan nilai signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa WLB dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Kota Kupang.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4**  
Hasil Analisis Determinasi

#### **Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.638	3.13030

a. Predictors: (Constant), beban kerja, work life balance

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : SPSS IBM, diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,638 yang berarti bahwa variabel WLB dan Beban Kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R Square* sebesar 0,638 yang lebih mendekati dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel WLB dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Finance Cabang Kota Kupang relatif kuat.

### Hasil Analisis Deskriptif

#### Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel WLB menunjukkan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Finance Cabang Kota Kupang. Hal ini menandakan bahwa semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Di PT Mega Finance Cabang Kota Kupang, kondisi ini tercermin dari karyawan yang mampu menjaga fokus dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa mengalami kelelahan berlebihan. Hal ini menandakan adanya dukungan dari organisasi berupa kebijakan dan lingkungan kerja yang memfasilitasi terciptanya keseimbangan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Ubaidillah et al. 2024) Adanya pengaruh positif antara penerapan strategi pengelolaan WLB dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan adanya dukungan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa WLB merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Mega Finance Cabang Kota Kupang.

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel beban kerja, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega *Finance* Cabang Kota Kupang. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan, selama beban kerja tersebut masih berada dalam batas yang wajar dan sesuai dengan kapasitas individu. Hasil ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja yang menantang dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan efektivitas, dan memperluas kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hikmah, et al (2021) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan indikator yang diteliti adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai tersebut menunjukkan hasil yang positif.

Hasil ini membuktikan bahwa bukan hanya jumlah tugas yang memengaruhi kinerja, tetapi juga bagaimana waktu kerja dialokasikan dan dimanfaatkan, hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mengenai beban kerja seperti pemberian target yang tinggi, diberlakukan jam kerja tambahan sehingga beban kerja pegawai jadi lebih berat. Artinya, jika beban kerja diberikan dengan cara yang tepat, maka karyawan akan lebih termotivasi, bekerja lebih disiplin, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan kata lain, beban kerja yang sesuai dapat membuat karyawan lebih semangat dan merasa tertantang untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Hal ini juga bisa meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

Selain itu, pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya faktor lain, seperti pemberian insentif atau penghargaan ketika beban kerja berhasil diselesaikan dengan baik. Insentif ini dapat berupa bonus, kompensasi tambahan, maupun pengakuan dari atasan yang mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan. Artinya, jika beban kerja diberikan dengan cara yang tepat dan disertai dengan sistem penghargaan yang adil, maka karyawan akan lebih termotivasi, bekerja lebih disiplin, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan kata lain, beban kerja yang sesuai dapat membuat karyawan lebih semangat dan merasa tertantang untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Hal ini juga bisa meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.

## Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), variabel WLB (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mega *Finance* Cabang Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta manajemen beban kerja yang baik merupakan kombinasi penting yang mampu meningkatkan performa kerja karyawan secara keseluruhan. Ketika kedua variabel ini dijalankan secara seimbang, karyawan cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara teori, Greenhaus, et, al (2011) menyatakan bahwa WLB adalah kondisi di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. WLB yang optimal akan mengurangi stres kerja dan meningkatkan semangat serta kinerja karyawan. Sementara itu, menurut Munandar (2014), Beban kerja adalah akumulasi dari volume pekerjaan yang harus

diselesaikan dalam batas waktu tertentu dan tingkat kesulitannya. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat menjadi tantangan positif yang meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan dalam tabel sebelumnya, diperoleh nilai adjusted R *Square* sebesar 0,638, yang berarti bahwa WLB dan Beban Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R *Square* yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kekuatan prediksi yang baik terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi WLB yang baik dan Beban kerja yang menantang namun tetap dalam batas kemampuan karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. WLB menciptakan kondisi psikologis yang stabil dan mendukung fokus kerja, sementara beban kerja yang tepat dapat meningkatkan semangat berprestasi dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ramdhani & Rasto 2021) yang menyatakan bahwa WLB dan Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan mendapatkan tantangan Beban kerja yang sesuai akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan mampu mencapai target organisasi dengan lebih efektif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian pada PT Mega Finance Cabang Kota Kupang, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa work-life balance (WLB) dan beban kerja berada pada kategori sangat tinggi, sementara kinerja karyawan tergolong sangat baik, yang mengindikasikan kondisi kerja yang relatif optimal. Hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selama beban tersebut masih berada dalam batas wajar dan sesuai dengan kapasitas individu. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa WLB dan beban kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,638 menandakan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 63,8% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, dengan kekuatan model yang tergolong cukup tinggi.

## SARAN

1. Bagi PT. Mega Finance Cabang Kota Kupang.

Peneliti menyarankan agar pihak manajemen terus menjaga dan meningkatkan program-program yang mendukung WLB seperti fleksibilitas waktu kerja dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar tetap berada dalam batas wajar, sehingga tidak menimbulkan stres berlebih namun tetap dapat mendorong produktivitas. Selain itu, meskipun Beban kerja tergolong tinggi, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tersebut berdampak positif terhadap kinerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu tetap memantau dan mengelola beban kerja secara proporsional dengan melakukan evaluasi rutin, pelatihan manajemen waktu dan stres, serta menyediakan dukungan kesejahteraan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Disarankan agar melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas variabel yang diteliti, misalnya menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor penentu kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 843–852.
- Danang, S. (2012). *Dasar-dasar manajemen pemasaran* (Cetakan pertama). CAPS.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2018). Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 1–15.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gaol, L., & Purwanti, N. (2014). *A to Z human capital: Manajemen sumber daya manusia*. PT Grasindo.
- Gibson, J. L. (2009). *Manajemen sumber daya manusia dan evaluasi kinerja* (Edisi ke-3). Erlangga.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2011). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hikmah, H., Maulana, M., & Rosdiana, R. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca: Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 13–24. <https://doi.org/10.56070/jinema.v4i2.34>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- McDonald, M., & Bradley, A. (2017). Learning and work-life balance in Canada: Evidence from the General Social Survey. Paper presented at the *CIRA XXXVIII Annual Conference*, Quebec City, Canada.

- Munandar, M. R., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–13.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Work-life balance sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. Partnership for Action on Community Education.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2016). *Organizational behavior* (9th ed.). John Wiley & Sons.
- Suwatno, Priansa, D. J., & lainnya. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Ubaidillah, U., Syukri, M., Azima, K., & Astuti, Y. R. (2024). Strategi pengelolaan work-life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(4), 267–275.
- Weerakkody, W., Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work-life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: A mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1–15.