MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. XYZ)

Dhanisya Wiaam Sausan[1*], Bintang Narpati[2], Haryudi Anas[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia
Email: dhaniswiaam@gmail.com[1*], bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id[2], haryudianas@gmail.com[3]

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, Work-life Balance, and workload on employee performance at PT. XYZ. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 200 employees, and a sample of 133 respondents was determined using the Slovin formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that work motivation, Work-life Balance, and workload each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on employee performance, with workload being the most dominant variable. This study is expected to provide practical implications for companies in improving employee performance through the effective management of work motivation, Work-life Balance, and workload.

***Keywords**: Work Motivation, Work-life Balance, Workload, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, *Work-life Balance*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 200 karyawan, dengan sampel sebanyak 133 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, *Work-life Balance*, dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Article history
Received : Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagiarism checker no 80
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

karyawan, dengan beban kerja sebagai variabel yang paling dominan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan motivasi kerja, *Work-life Balance*, dan beban kerja secara optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Work-life Balance*, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun sumber daya lainnya, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktivitas dan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Pramesrianto et al., 2019). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menjaga daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja (Narpati, 2024). Selain itu, *work-life balance* yang baik mampu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja (Wahyu et al., 2021). Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian pekerjaan, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas (Mahawati et al., 2021). Penelitian (Dina et al., 2025) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena penelitian ini ditemukan pada PT. XYZ. Berdasarkan data absensi karyawan periode Januari–September 2025, tingkat kehadiran berada pada kisaran 95–96%. Namun, persentase keterlambatan meningkat dari 1% menjadi 2% pada bulan Maret, sedangkan ketidakhadiran meningkat menjadi 5% pada bulan April sehingga tingkat kehadiran menurun menjadi 95%. Meskipun penurunan tersebut relatif kecil, kondisi ini menunjukkan adanya fluktuasi kedisiplinan kerja yang mengindikasikan masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja karyawan dan berpotensi berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja dipandang sebagai faktor yang relevan untuk dikaji.

Selain fenomena empiris, penelitian ini juga didukung oleh adanya *research gap*. Pada variabel beban kerja, (Utari & Perdhana, 2024) menemukan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Diana, 2023) menemukan pengaruh positif. Pada variabel *work-life balance*, (Adetiyas et al., 2024) menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan (Mukhammad & Akbar, 2025) menemukan pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil juga terjadi pada variabel motivasi kerja, di mana dalam penelitian tersebut menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

ISSN : 3025-9495

(Adiputra, 2024) menyatakan sebaliknya. Inkonsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja, *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada perusahaan manufaktur seperti PT. XYZ.

Berdasarkan fenomena empiris dan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi kerja, menjaga keseimbangan kehidupan kerja, mengelola beban kerja secara proporsional, dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini menggunakan *Administrative Management Theory* yang dikemukakan oleh (Fayol & Storrs, 1916) sebagai *grand theory*. Teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya, khususnya sumber daya manusia, melalui fungsi manajemen yang efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebagai *middle theory*, penelitian ini menggunakan *Organizational Behavior Theory* dari (Robbins & Coulter, 2012) yang menjelaskan bahwa perilaku dan kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Indriyani & Amini, 2020). Berdasarkan *Two-Factor Theory* (Herzberg et al., 2011), motivasi dipengaruhi oleh *motivator factors* dan *hygiene factors* yang mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta kualitas kerja. Penelitian (Pangestu Ariandi & Saputro, 2023), (Yasin et al., 2025), dan (Sahgal, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ula et al., 2015). Berdasarkan **Social Exchange Theory** (Blau, 1964), keseimbangan tersebut mendorong peningkatan komitmen dan kinerja karyawan sebagai bentuk timbal balik atas dukungan organisasi. Penelitian (Firdaus, 2025), (Syagifa et al., 2025), serta (Mukhammad & Akbar, 2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

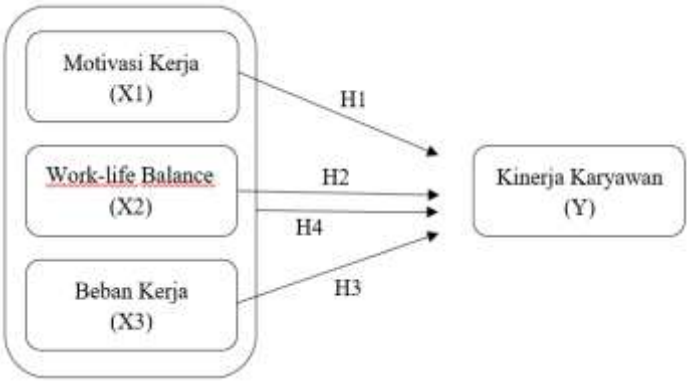
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu (Mahawati et al., 2021). Berdasarkan *Job Demands–Resources Theory*, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan produktivitas. Penelitian (Diana, 2023), (Agustina & Nirmalasari, 2025), serta (Dina et al., 2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026
ISSN : 3025-9495

Kerangka Konseptual

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, ketiga variabel independen diduga berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antarvariabel disajikan pada Gambar 1.



Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian berjumlah 200 karyawan, sedangkan sampel sebanyak 133 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiono, 2020). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin sebagai instrumen penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi kerja (X1), *work-life balance* (X2), dan beban kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Indikator setiap variabel diadaptasi dari penelitian terdahulu dan disusun dalam bentuk pernyataan pada kuesioner. Sebelum analisis dilakukan, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen (Ghozali, 2018). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS. Pengujian model dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sedangkan pengujian hipotesis

ISSN : 3025-9495

dilakukan menggunakan uji parsial (*t*), uji simultan (*F*), dan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi berbagai jenis kemasan untuk kebutuhan industri makanan dan nonmakanan. Proses produksi meliputi pengolahan bahan baku, pencetakan, pengemasan, hingga pengendalian kualitas produk sebelum didistribusikan kepada pelanggan.

Uji Validitas

Tabel 1. Tabel 1. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja (X1)			
Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1 (P01)	0,699	0,170	Valid
X1.2 (P02)	0,598	0,170	Valid
X1.3 (P03)	0,610	0,170	Valid
X1.4 (P04)	0,566	0,170	Valid
X1.5 (P05)	0,652	0,170	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,170) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Work-life Balance (X2)

Work-life Balance (X2)			
Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1 (P06)	0,729	0,170	Valid
X2.2 (P07)	0,719	0,170	Valid
X2.3 (P08)	0,633	0,170	Valid
X2.4 (P09)	0,601	0,170	Valid
X2.5 (P10)	0,814	0,170	Valid

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh item pada variabel *Work-life Balance* memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,170) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Beban Kerja (X3)

Beban Kerja (X3)			
Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1 (P11)	0,661	0,170	Valid
X3.2 (P12)	0,696	0,170	Valid
X3.3 (P13)	0,660	0,170	Valid
X3.4 (P14)	0,625	0,170	Valid
X3.5 (P15)	0,668	0,170	Valid

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa seluruh item pada variabel Beban Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,170) serta nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1 (P16)	0,607	0,170	Valid
Y.2 (P17)	0,582	0,170	Valid
Y.3 (P18)	0,572	0,170	Valid
Y.4 (P19)	0,660	0,170	Valid
Y.5 (P20)	0,640	0,170	Valid

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,170) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

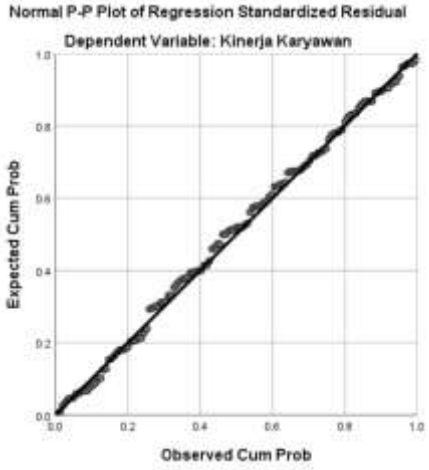
Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,607	0,60	Reliabel
Work-life Balance (X2)	0,736	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,606	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,669	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

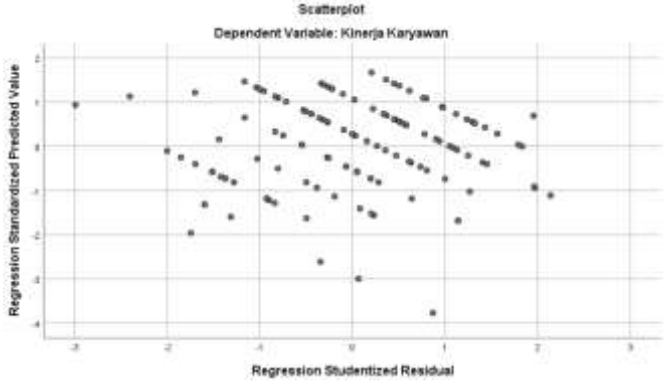
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.733	1.010		6.665	.000		
	Motivasi Kerja	.109	.048	.127	2.251	.026	.745	1.342
	Work Life Balance	.149	.043	.216	3.456	.001	.607	1.647
	Beban Kerja	.457	.046	.616	9.943	.000	.619	1.616

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.733	1.010		6.665	.000		
	Motivasi Kerja	.109	.048	.127	2.251	.026	.745	1.342
	Work Life Balance	.149	.043	.216	3.456	.001	.607	1.647
	Beban Kerja	.457	.046	.616	9.943	.000	.619	1.616

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6{,}733 + 0{,}109X_1 + 0{,}149X_2 + 0{,}457X_3$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi positif terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi terbesar (β = 0,457), sehingga menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.733	1.010		6.665	.000		
	Motivasi Kerja	.109	.048	.127	2.251	.026	.745	1.342
	Work Life Balance	.149	.043	.216	3.456	.001	.607	1.647
	Beban Kerja	.457	.046	.616	9.943	.000	.619	1.616

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai t hitung > t tabel (1,979) dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Hasil Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.215	3	68.405	97.200	.000[b]
	Residual	90.785	129	.704		
	Total	296.000	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Work Life Balance

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh nilai F hitung sebesar 97,200, lebih besar dari F tabel sebesar 2,67, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833[a]	.693	.686	.839

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh nilai R Square sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa 68,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja. Sementara itu, 31,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai target perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor (Herzberg et al., 2011), yang menjelaskan bahwa faktor

motivator seperti pencapaian, penghargaan, dan kesempatan berkembang mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Pangestu Ariandi dan (Pangestu Ariandi & Saputro, 2023), (Yasin et al., 2025), serta (Sahgal, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu membantu karyawan mengurangi tingkat stres, menjaga kesehatan fisik maupun mental, serta meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini mendukung Social Exchange Theory, yang menjelaskan bahwa ketika perusahaan memberikan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik berupa peningkatan komitmen dan kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Firdaus, 2025), (Syagifa et al., 2025), serta (Mukhammad & Akbar, 2025) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan PT. XYZ masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga dipandang sebagai tantangan yang mampu meningkatkan produktivitas. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong mereka bekerja lebih efektif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sesuai dengan Job Demands–Resources Theory, yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang diimbangi dengan sumber daya yang memadai mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Diana, 2023), (Agustina & Nirmalasari, 2025), serta (Dina et al., 2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 68,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi, keseimbangan kehidupan kerja yang baik, serta beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi kerja, mendukung penerapan *work-life balance*, serta mengelola beban kerja secara proporsional agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, *work-life balance*, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Secara parsial, motivasi kerja terbukti meningkatkan kinerja karyawan karena mampu mendorong semangat, tanggung jawab, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. *Work-life balance*

ISSN : 3025-9495

juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 68,6%, sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, mendukung penerapan *work-life balance*, serta mengelola beban kerja secara proporsional guna meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adetiyas, R., Sucipto, H., Yulianto, A., & Setiabudi, U. M. (2024). Pengaruh Work-life Balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja. 4, 5756–5768.

Adiputra, F. F. B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Mega Lestari Plasindo).

Agustina, A. P., & Nirmalasari, L. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Bandung Kota. Urnal Bisnis Dan Komunikasi, 3, 5205–5212.

Diana, A. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance (WLB) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. 2023, 60.

Dina, N. R., Joesah, N., & Supriatin. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta. Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 2(3), 647–653. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.386

Fayol, H., & Storrs, C. (1916). General and Industrial Management. Martino Publishing. https://books.google.co.id/books?id=MT_gngEACAAJ

Firdaus, F. (2025). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 9(1), 12–19. https://doi.org/10.35130/cpcehy21

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Jurnal Administrasi Bisnis, 2(2), 182–189.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). The Motivation to Work. Transaction Publishers. https://books.google.co.id/books?id=5ohNXlUWeXcC

Indriyani, D., & Amini, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Abc Tebet Jakarta Selatan. Jurnal Sumber Daya Aparatur, 2(1), 1–9.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja

ISSN : 3025-9495

dan Produktivitas. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf

Mukhammad, B., & Akbar, B. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , Beban Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diperusahaan Perbankan. 21(2), 140–151. https://doi.org/https://doi.org/10.30742/equilibrium.v21i2.4890

Narpati, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Gunung Mutiara Nedindo. 2(1), 22–30.

Pangestu Ariandi, R., & Saputro, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat. Edunomika, 08(01), 2023. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/11005

Pramesrianto, A., Amin, S., & Edward. (2019). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika "Tribun Jambi." Jurnal Dinamika Manajemen, 7(1), 27–36. https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16661

Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2012). Management. Pearson. https://books.google.co.id/books?id=IT5OYgEACAAJ

Sahgal, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Arengka Auto Mall Pekanbaru Provinsi Riau. 4(1), 9–15.

Sugiono. (2020). Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif, 17, 43.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Syagifa, N. K., Priatna, I. A., Pamulang, U., Logistics, L., Kosambi, W., Kerja, M., & Karyawan, K. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 24(2).

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan Work-life Balance pada karyawan Di PT. Petrokimia Gresik. Psikoislamika, 2(1), 13–22.

Utari, P. V. A., & Perdhana, S. M. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening (Studi pada Tenaga Keperawatan RSUD dr. Tjitrowardojo Kabupaten Purworejo). Diponegoro Journal of Management, 13(3), 1–9. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index

Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. Jurnal Administrasi Dan Bisnis, 15(2). https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101

Yasin, A., Azis, M., Khairuddin, I., & Putra, D. A. (2025). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. 2. https://doi.org/https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i3.661