# PENGARUH WORK LIFE BALANCE, PELATIHAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Menyelesaikan Program Studi S1 Manajemen**


**Penyusun**

**Angelica Pretty**

**12211440**


**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BPD BANK JATENG**

**SEMARANG**

**2024**

# PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, PELATIHAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SANTIKA PREMIERE SEMARANG

Angelica Pretty

12211440

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

uwupretty1@gmail.com

*Abstract*

*This study aims to understand how work life balance, training, and work motivation affect employee performance at Hotel Santika Premiere Semarang. By collecting data from 40 employees, we used multiple linear regression analysis through SPSS software version 26. The results showed that the three factors have a positive and significant influence on employee performance. The findings highlight the importance of human resource management that supports work life balance and provides appropriate training to improve employee motivation and performance*.

Keywords: *Employee performance, work life balance, job training, and work motivation.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, pelatihan yang diberikan, serta motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Santika Premiere Semarang. Dengan mengumpulkan data dari 40 karyawan, kami menggunakan analisis regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan memberikan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan

Kata kunci: *Kinerja karyawan, work life balance, pelatihan kerja, dan motivasi kerja*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama yang menentukan keberlangsungan dan pertumbuhan sebuah organisasi. Dalam konteks organisasi modern, tantangan yang dihadapi tidak hanya terletak pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas, kompetensi, dan dedikasi karyawan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam merancang strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan dalam usaha yang semakin kompleks mendorong organisasi untuk lebih serius dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien. Organisasi yang sukses adalah yang mampu merancang program perencanaan, pengembangan, dan evaluasi SDM yang terstruktur untuk memaksimalkan potensi yang ada (Siagian, 2023).

MSDM tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan penempatan, tetapi juga pada pengembangan karyawan melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan. Dengan pendekatan yang tepat, MSDM dapat memberikan keputusan yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat, termasuk karyawan, manajemen, dan pemangku kepentingan lainnya. Berbagai fungsi manajemen ini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan, terutama dalam hal manajemen SDM. Peran utama SDM adalah merancang, merekrut, melatih, dan mengembangkan kinerja SDM untuk mencapai hasil yang optimal (Mujidat, 2023).

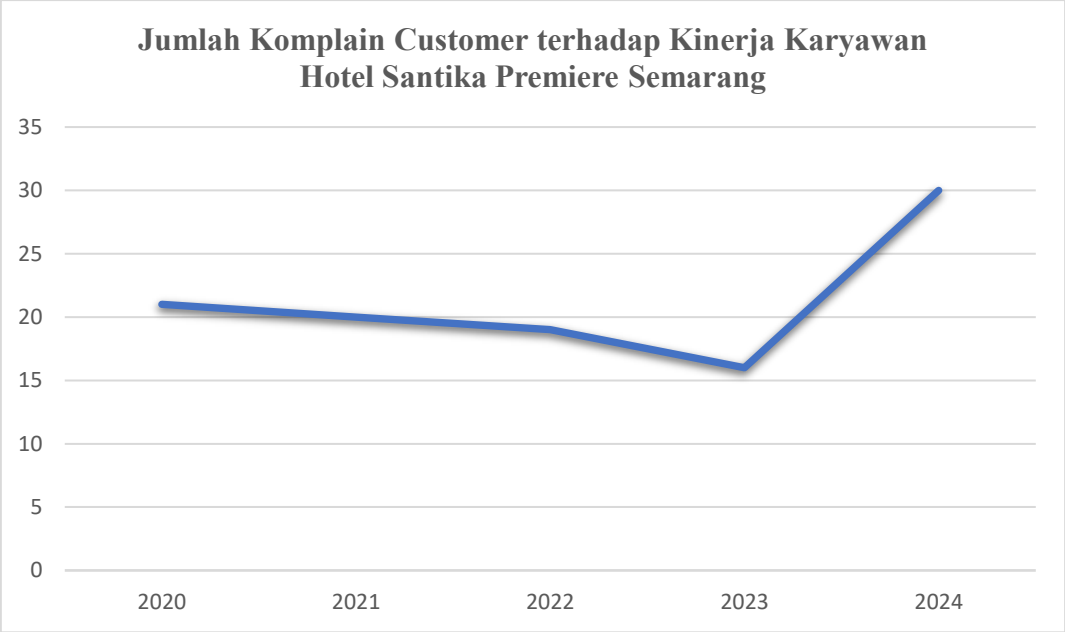
Secara fundamental, manajemen SDM berbeda dari bagian lainnya, seperti manajemen keuangan atau pemasaran. Fokus utama manajemen SDM adalah pada perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan SDM. Beberapa fungsi dasar dalam MSDM meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Kesemuanya bertujuan untuk menciptakan keterampilan yang optimal dan efisiensi dalam hubungan kerja. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa investasi dalam pengelolaan SDM akan memberikan hasil jangka panjang yang signifikan.

Work life balance telah menjadi pemikiran dasar dalam lingkungan kerja modern yang berfokus pada kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Staniewictc et al., 2020).

Tantangan dalam mempertahankan karyawan berkeluarga di sektor perhotelan adalah kurangnya perhatian terhadap peningkatan kesejahteraan mereka. Minimnya perencanaan dan perhatian dari pihak manajemen dapat mengakibatkan penurunan kinerja organisasi. Pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi mereka, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan (Ghani et al., 2022).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kesejahteraan karyawan. Melalui pemahaman mendalam tentang manajemen SDM dan penerapan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan. Penelitian ini akan mengambil data dari Hotel Santika Premiere Semarang untuk menganalisis pengaruh Work life balance, Pelatihan, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 1 Data Jumlah Komplain Customer terhadap Kinerja Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang**




Sumber: Review yang ada di aplikasi online Google Maps, Agoda, Traveloka.

Berdasarkan data grafik di atas, jumlah complain terhadap karyawan Hotel Santika Premiere Semarang, terdapat kenaikan signifikan adanya masalah pelayanan yang diberikan karyawan hotel pada customer hotel Santika Premiere Semarang.

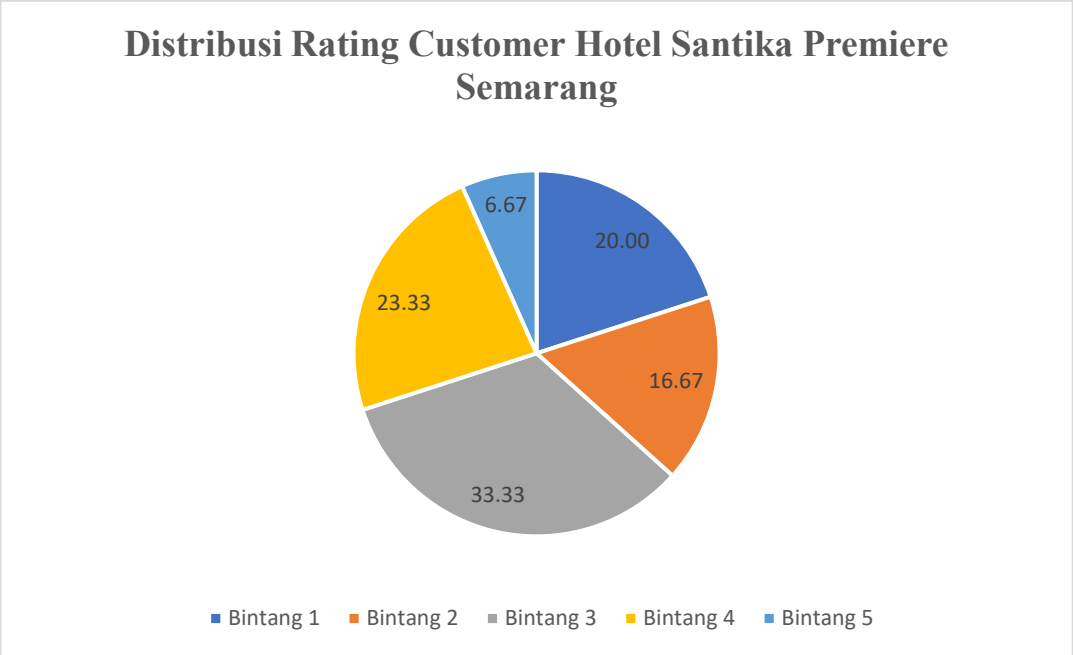
- Tahun 2020 - 2022 : Pada periode ini, terlihat bahwa jumlah komplain customer relatif stabil, dengan angka yang berada di kisaran 20. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada waktu tersebut masih dapat diterima oleh pelanggan.
- Tahun 2023 : Terjadi penurunan signifikan dalam jumlah komplain, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam pelayanan. Angka komplain menurun drastis, mencerminkan peningkatan kepuasan customer terhadap kinerja karyawan.
- Tahun 2024 : Pada periode ini, terjadi peningkatan komplain yang signifikan, dengan jumlah mencapai 30. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam pelayanan kepada customer yang perlu segera ditangani oleh manajemen.

Grafik ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam menjaga kepuasan pelanggan. Dengan meningkatnya jumlah komplain, manajemen

perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi kemudian terlatih secara dasar dari posisi pekerjaan yang dia punya dan selalu motivasi dan saling support akan lebih mampu memenuhi harapan pelanggan, sehingga dapat mengurangi jumlah komplain di masa mendatang.

Maka Hotel Santika Premiere Semarang perlu terus memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan serta memberikan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk memperbaiki manajemen SDM, sehingga dapat mendukung operasional perusahaan yang lebih efisien dan mencapai target profit secara konsisten.

Selain itu, berdasarkan hasil ulasan yang dikumpulkan dari Google Maps, Agoda, dan Traveloka dengan jumlah sampel sebanyak 30 ulasan, diperoleh distribusi rating sebagai berikut:




**Gambar 2 Diagram Lingkaran Distribusi Persentase Rating Costumer**

Distribusi rating ini divisualisasikan dalam bentuk diagram lingkaran, yang menunjukkan bahwa mayoritas ulasan berada pada kategori bintang 3, sementara ulasan dengan bintang 1 dan 2 cukup signifikan, mencerminkan masih adanya ketidakpuasan dari pelanggan. Hal ini semakin menegaskan perlunya peningkatan kualitas pelayanan karyawan di Hotel Santika Premiere Semarang. Salah satu ulasan yang ditemukan menyebutkan bahwa kamar yang diberikan tidak sesuai dari segi kualitas dan kinerja staf yang kurang responsif terhadap permintaan pelanggan. Maka Hotel Santika Premiere Semarang perlu terus memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan serta memberikan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work life balance, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Santika Premiere Semarang. Dengan meningkatnya jumlah komplain pelanggan dan distribusi rating yang menunjukkan masih adanya ketidakpuasan, diperlukan evaluasi serta strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan antara Work life balance, pelatihan, serta motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Work Life Balance*

*Work life balance* telah menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada produktivitas dan retensi karyawan dalam organisasi (Bello et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, tingkat kepuasan dan motivasi dalam bekerja cenderung meningkat. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung *work life balance* dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan (Rahmayati, 2023).

Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali menunjukkan peningkatan dalam kinerja. Keseimbangan ini membantu mengurangi stres dan kelelahan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi serta produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam merancang serta menerapkan kebijakan yang mendukung *work life balance*. Identifikasi kebutuhan karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut menjadi langkah penting dalam menjaga kinerja yang optimal (Bello et al., 2024).

Penerapan kebijakan *work life balance* yang efektif dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Hotel Santika Premiere Semarang. Dukungan dalam bentuk pelatihan, pengembangan keterampilan, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, strategi yang tepat perlu dikembangkan untuk mengatasi tantangan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

### 2.2 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan elemen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya

berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik (Wulandari et al., 2024).

Dalam analisis mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan, program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui pelatihan cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Hasanah et al., 2024). Selain itu, kebijakan yang mendukung pengembangan karyawan, termasuk pelatihan, dapat meningkatkan kinerja dan retensi karyawan dalam organisasi (Bello et al., 2024).

Saran penulis untuk Hotel Santika Premiere Semarang, penerapan program pelatihan yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan yang tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

### 2.3 Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif sehingga tercapainya keberhasilan dan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja merupakan aspek yang perlu dikembangkan melalui kepribadian atau karakter yang positif. Hal ini karena motivasi yang didasari oleh prinsip atau alasan yang keliru dapat mengakibatkan kerugian baik bagi individu maupun organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau kekuatan internal dalam diri seseorang untuk menjalani aktivitas, yang ditandai oleh timbulnya keinginan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga memengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan (Adha et al., 2024). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas mereka dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Adha et al., 2024). Selain itu, motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi yang dinamis (Suarni et al., 2024).

Lebih lanjut, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja (Arifah, 2024). Karyawan yang merasa dihargai dan

mendapatkan dukungan dari manajemen cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Arifah, 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan adanya pengakuan atas prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, kinerja mereka (Arifah, 2024.

Saran penulis untuk Hotel Santika Premiere Semarang, penerapan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat penting. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan penghargaan atas pencapaian, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang akan berdampak langsung pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan merancang program yang dapat mendukung peningkatan motivasi di kalangan karyawan

## 2.4 Kinerja Karyawan

Manajemen SDM yang efektif dan strategi kompensasi yang baik terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keduanya menekankan pentingnya praktik SDM yang terintegrasi, yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan secara efektif. Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor internal individu, tetapi juga pada dukungan dari sistem manajemen yang diterapkan dalam organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan pencapaian hasil kerja berdasarkan tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan. Hal ini mencakup penyelesaian tugas secara efisien, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat (Wismawan et al., 2022). Dengan pengelolaan SDM yang baik serta kompensasi yang adil, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal karyawan. Oleh karena itu, penerapan strategi ini sangat penting dalam memastikan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

| NO | NAMA PENELITI DAN TAHUN | JUDUL PENELITIAN | VARIABEL | METODE | HASIL HIPOTESIS |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Aletta Dewi Maria Th, Aurilia Triani Aryaningtyas, Ray Octafian, 2021 | Kinerja Karyawan Hotel Graha Santika Semarang ditinjau dari Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi | Independen: Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja. Dependen: Kinerja Karyawan | Kuantitatif | Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja karyawan |
| 2 | Fadli Agus Triansyah, Wang Hejin dan Stuparu Stefania, 2023 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Tinjauan Sistematis | Independen: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi. Dependen: Kinerja Karyawan | Kuantiatif | Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh motivasi kerja, dispilin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja karyawan |
| 3 | Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin & Ismi Darmastuti, 2024 | Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Independen: *Work life balance*, Lingkungan kerja Dependen: Kinerja Karyawan | Tinjauan Literatur | Dampak positif lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan dan kinerja kerja karyawan. Hipotesis ini diuji menggunakan data yang dikumpulkan dari responden |
| 4 | Erna Indawati, Bambang Mursito, Ida Aryati, 2021 | Kinerja Karyawan Dilihat Dari Efitikasi Diri, | Independen: Efitikasi Diri, Kerja Tim, Budaya | Kuantitatif | Dampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan dapat |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Kerja Tim, Budaya Organisai dan Kepuasan Kerja (Studi di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Kabupaten Karanganyar | Organisai dan Kepuasan Kerja Dependern: Kinerja Karyawan | | meningkat secara signifikan. Analisis regresi menunjukkan bahwa efek gabungan dari efikasi diri, kerja tim, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sangat besar. |
| 5 | Reni Siti Mulyani dan Awan Santosa, 2024 | Pengaruh *Work life balance*, Teamwork, Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Yogyakarta | Independen: *Work life balance*, Teamwork dan Person Job Fit Dependen: Kinerja Karyawan gen Z | Kuantitatif | Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh *Work life balance*, Teamwork dan Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja karyawan |
| 6 | Ritesh Upadhyay,2020 | Peran Pelatihan dan Pengembangan pada Kinerja Karyawan: Investigasi Kuantitatif. | Independen: Pelatihan kerja dan Pengembangan SDM Dependen: Kinerja Karyawan | Kuantitatif | Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh pelatihan kerja, dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja karyawan |
| 7 | Aditya Egga Wardhana, Enni Sustiyatik, Ria Lestari Pangastuti, 2023 | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Independen: Motivasi dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan | Kuantitatif | Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan |

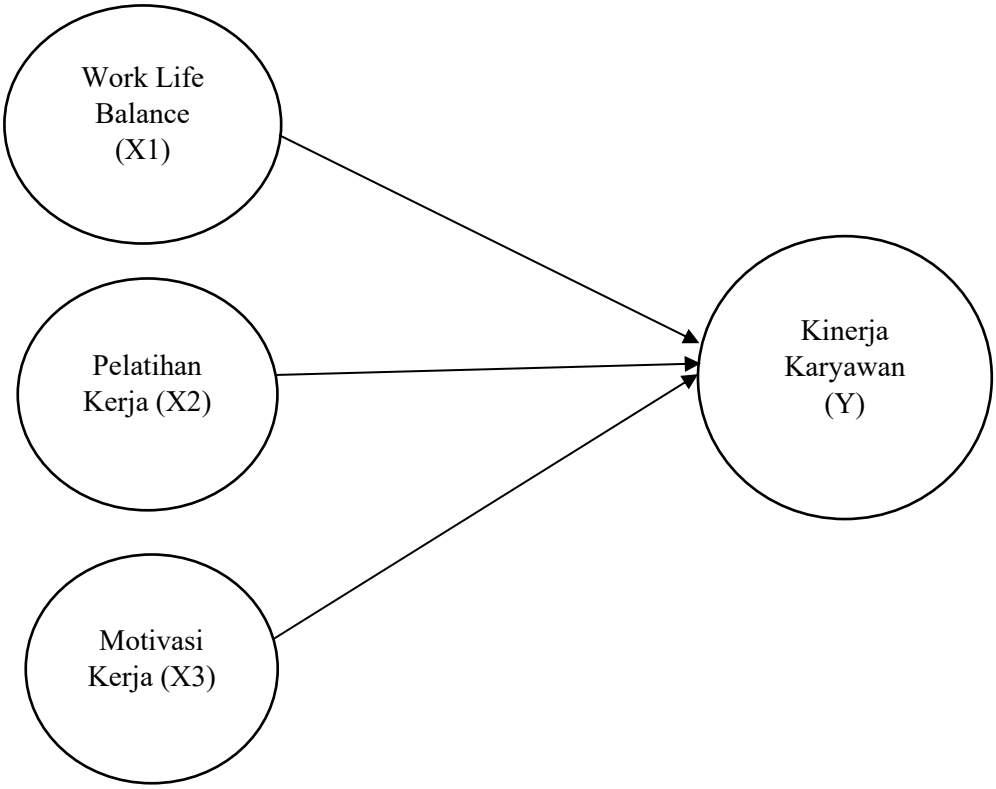
| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | signifikan kepada Kinerja karyawan |
| 8 | Budi Citra Permana, Bambang Mursito, Sarsono,2021 | Kinerja Karyawan Ditinjau dari Insiatif kerja, Displin Kerja, Motivasi kerja, dan Kesiapan Pegawai terhadap Perubahan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II | Independen: Insiatif kerja, Displin Kerja, Motivasi kerja, dan Kesiapan Pegawai. Dependen: Kinerja karyawan | Kuantitatif | Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa:<br>a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara inisiatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II.<br>b. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II.<br>Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II.<br>c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II.<br>Kantor Wilayah Direktorat Jenderal |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Pajak Jawa Tengah II.<br>d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja pegawai pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II. |
| 9 | M. Rafli Rif'at Ramli, Yos Karimudin, dan Lina Dameria Siregar, 2023 | Pengaruh Pelatihan Kerja On The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Suara Pesona Indah Palembang | Independen: Pelatihan Kerja On The Job Training Dependen: Kinerja Karyawan | Kuantitatif | Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh Pelatihan Kerja On The Job Training berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja karyawan |

## 2.7 Model Penelitian

Model Penelitian dipakai untuk menggambarkan relasi antar variable dari penelitian saya yaitu *Work life balance*, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Gambar 3 Model Penelitian**




## 2.8 Hipotesis

### 2.8.1 Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis berdasarkan temuan di atas menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga meningkatkan produktivitas serta retensi karyawan dalam organisasi (Bello et al., 2024). Ketika karyawan mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaannya (Bello et al., 2024). Temuan ini juga menguatkan bahwa kebijakan yang mendukung work-life balance dapat meningkatkan motivasi serta disiplin kerja karyawan (Bello et al., 2024).

Selain itu, lingkungan kerja yang baik dan keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif terhadap kepuasan serta kinerja karyawan (Badrudin & Darmastuti, 2024). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang menyatakan bahwa work-life balance, teamwork, dan person-job fit berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Mulyani & Santosa, 2024). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya organisasi dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi

memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil hipotesis berdasarkan temuan di atas yaitu:

***H1: Ditemukan dampak positif antara work life balance pada kinerja karyawan***

### 2.8.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis berdasarkan temuan di atas menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Hasanah et al., 2024). Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui pelatihan cenderung lebih terlibat serta berkomitmen terhadap pekerjaannya (Hasanah et al., 2024).

Selain itu, pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terbukti berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Upadhyay, 2020). Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berbasis On the Job Training juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Ramli et al., 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas serta produktivitas karyawan di tempat kerja. Hasil hipotesis berdasarkan temuan di atas yaitu:

***H2: Ditemukan dampak positif antara pelatihan kerja pada kinerja karyawan***

### 2.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Adha et al. (2024), motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen terhadap tugas mereka dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, Suarni et al. (2024) menekankan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi yang dinamis.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini, di mana motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Adha et al., 2024; Suarni et al., 2024; Permana et al., 2021). Selain itu, penelitian lain mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Maria Th et al., 2021). Hasil hipotesis berdasarkan temuan di atas yaitu:

***H3: Ditemukan dampak positif antara motivasi kerja pada kinerja karyawan***

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Definisi Operasional

**Tabel 2 Variabel Penelitian**

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator Variabel | Skala |
|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | Catrin Novrista Harni et al. (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai evaluasi komprehensif tentang seberapa baik seorang karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka, berkontribusi pada tujuan organisasi, dan menunjukkan kompetensi kuantitatif dan kualitatif dalam pekerjaan mereka. | 1 Realisasi pelatihan karyawan<br>2 Pengetahuan<br>3 Keterampilan<br>4 Kemampuan<br>5 Keyakinan<br>6 Motivasi<br>7 Komitmen<br>(Catrin Novrista Harni et al., 2019) | Likert |
| *Work life balance* (X1) | Menurut Eurostrat (2017) menjelaskan bahwa *Work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Ini mencakup bagaimana individu mengelola waktu dan energi mereka antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. | 1 Kompleksitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi<br>2 Dapat terjadi Work at Home<br>3 Waktu perjalanan<br>4 Instruksi pekerjaan ke dalam waktu luang<br>5 Anggapan pribadi *Work life balance*<br>6 Hak Cuti<br>(Eurostrat, 2017) | Likert |
| Pelatihan Kerja (X2) | Afandi (2018) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. | 1 Kualitas Pelatihan.<br>2 Keterlibatan Peserta<br>3 Evaluasi Pasca Pelatihan<br>(Afandi, 2018) | Likert |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Motivasi Kerja (X3) | Owie Godfrey Lawrence (2023) menjelaskan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien, seringkali dengan sedikit pengawasan. Ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. | 1 Penghargaan dan Pengakuan<br>2 Kepuasan Kerja<br>3 Peluang Pengembangan<br>4 Keterlibatan Karyawan<br>5 *Work life balance*<br>(Owie Godfrey Lawrence, 2023) | Likert |

### 3.2 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang mencakup uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, serta multikolinearitas) sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan menggunakan SPSS dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur tingkat kepuasan. Pengujian hipotesis menentukan apakah *Work life balance*, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan H1 diterima jika terdapat pengaruh signifikan. Selain itu, penelitian ini menyusun alur pemecahan masalah untuk memahami proses analisis yang melibatkan uji prasyarat dan regresi linear berganda (Amin, 2024).