

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia sangat penting untuk operasional bisnis karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada seberapa baik karyawannya atau sumber daya manusianya berfungsi. Karyawan merupakan sumber terpenting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar pada operasi organisasi. Menurut (Ghonyah & Masurip, 2011), Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan, sehingga perusahaan memerlukan kontribusi sumber daya manusia yang baik untuk terciptanya perusahaan yang dapat bersaing.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus merencanakan strategi dan membuat pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang diperlukan adalah mereka yang berkinerja, berpotensi, dan memiliki loyalitas yang baik bagi perusahaan. Sehingga baik perusahaan maupun karyawan saling menguntungkan.

Kinerja adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, sehingga dapat menghemat waktu dan biaya. Kinerja didasarkan pada kombinasi antara kemampuan, upaya, dan peluang yang diperoleh.

(Hudson, 2005) Mengungkapkan *work-life balance* melibatkan kemampuan seseorang untuk mengelola berbagai kebutuhan dalam hidupnya secara bersamaan dan menyesuaikan tingkat keterlibatannya dengan peran ganda sebagai karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya agar karyawan dapat terus bekerja dengan baik. Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja dan hal-hal penting lainnya dalam kehidupan mereka. Ini mencakup upaya setiap hari untuk menyediakan waktu untuk keluarga, teman, partisipasi dalam masyarakat, perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya. Selain tuntutan kerja yang juga harus seimbang. Perusahaan, prosedur, tindakan, dan harapan memungkinkan karyawan dengan mudah mengejar kehidupan yang lebih seimbang.

Belakangan ini, kita sering menyaksikan sejumlah karyawan di berbagai perusahaan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Situasi ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, suasana kerja yang kurang kondusif, dan minimnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Dari fenomena ini, terlihat jelas bahwa berbagai elemen yang mendukung keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan sangat penting bagi setiap individu yang berkarir di suatu perusahaan.

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merujuk pada kemampuan setiap individu untuk menjalankan tugasnya dengan baik di tempat kerja sambil tetap menjalani kehidupan sosial yang memuaskan di masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk merancang proses kerja sedemikian rupa agar para pekerja dapat menyelesaikan tugas mereka dengan nyaman dan terstruktur, tanpa adanya tekanan dari perusahaan yang dapat mengganggu hasil kerja mereka. Dengan



terciptanya *work life balance*, diharapkan dapat ditumbuhkan sebuah kehidupan sosial yang harmonis, di mana pekerjaan tidak menjadi beban. Keseimbangan ini memberikan dampak positif yang signifikan, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam lingkungan kerja. Karyawan pun dapat bekerja dengan lebih nyaman dan meraih hasil yang memuaskan di tempat kerjanya masing-masing.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan perlu dijaga agar peran karyawan yang merupakan aset berharga bagi kemajuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Penting untuk menegaskan kembali signifikansi dari *work-life balance* dalam kondisi kerja setiap karyawan. Pekerja yang mampu menerapkan prinsip keseimbangan ini dengan tepat cenderung melakukan tugasnya dengan lebih baik. Seperti yang kita ketahui, jam kerja perusahaan seharusnya seimbang dengan waktu istirahat yang memadai. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah merancang jam kerja karyawan sedemikian rupa, sehingga hasil positif dapat tercapai tanpa mengganggu waktu istirahat mereka.

Motivasi kerja adalah sebuah proses yang menjadi langkah awal bagi seseorang untuk mengambil tindakan, yang sering kali muncul akibat kekurangan dalam aspek fisik dan psikis. Dalam pengertian lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Di dalam konteks perusahaan, motivasi karyawan bisa dianggap sebagai topik yang sederhana namun sekaligus kompleks. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa orang biasanya akan lebih mudah termotivasi jika mereka mendapatkan hal-hal yang mereka inginkan, sebagaimana dijelaskan oleh Lockwood (2020).

Namun, masalah motivasi kerja bisa menjadi lebih rumit ketika kita harus menentukan imbalan yang dianggap penting oleh perusahaan. Pasalnya, apa yang dinilai krusial oleh perusahaan atau manajer belum tentu relevan atau berarti bagi para pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang terletak dalam diri individu untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Dengan memperhatikan berbagai faktor tersebut, diharapkan tercipta keselarasan dan keseimbangan antara perusahaan, karyawan, dan lingkungan. Penerapan prinsip keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan, tetapi juga berkontribusi kepada reputasi perusahaan. Hal ini penting mengingat karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang perlu diperhatikan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan sosial mereka. Dengan demikian, baik perusahaan maupun karyawan akan merasakan manfaatnya.

GoFun Theme Park Bojonegoro adalah taman bermain keluarga yang terletak di Bojonegoro, dimiliki oleh PT Bahagia Elok Sentosa, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa hiburan dan rekreasi. Taman ini resmi dibuka pada pertengahan tahun 2016 dan beralamat di Jalan Veteran No. 20, Jamban, Sukorejo, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur. Saat ini, perusahaan ini mempekerjakan total 40 orang pegawai yang jam kerjanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan keseimbangan kerja mereka. Dengan jumlah karyawan yang terbatas, setiap pegawai yang bekerja di wahana memiliki jadwal kerja selama 6 hari dalam seminggu, dengan satu hari libur yang ditentukan, dan dilarang mengambil cuti pada akhir pekan (Sabtu dan Minggu) serta pada hari libur nasional. Keseimbangan hidup para karyawan menjadi semakin terganggu menjelang bulan puasa Ramadhan, karena GoFun Theme Park menawarkan tiket masuk gratis, yang menyebabkan lonjakan pengunjung.

Selain itu, hasil wawancara dengan supervisor GoFun Theme Park Bojonegoro

mengungkapkan bahwa selama bulan Ramadhan hingga Idul Fitri, para karyawan dilarang mengambil cuti. Dari total 40 karyawan, projects manager dan supervisor mengalami ketidakseimbangan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai lainnya, karena mereka bertanggung jawab untuk mengawasi pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Beberapa kegiatan yang direncanakan selama bulan Ramadhan meliputi GoFun Bazaar, Pasar Takjil, dan Ngabuburit di GoFun dengan beragam susunan acara yang berlangsung selama satu bulan Ramadan, sering kali kegiatan tersebut melampaui jam kerja yang telah ditentukan. Tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan menambah beban kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi karyawan.

Beban kerja merujuk pada tekanan yang timbul akibat aktivitas sehari-hari di tempat kerja. Dampak dari beban ini secara langsung memengaruhi tingkat tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Agar beban kerja dapat dikelola dengan baik, penting bagi karyawan untuk merasa bahwa beban yang mereka pikul seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif serta keterbatasan individu masing-masing dalam menghadapi tantangan (Manuaba, 2020). Dalam hal ini, karyawan menjadi sumber daya manusia yang sangat berharga dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Mencapai tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan perencanaan strategis yang matang. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Saat ini, banyak perusahaan yang sangat membutuhkan tenaga kerja terlatih dan berkualitas untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan mereka.

Karyawan yang menghadapi beban kerja yang berat rentan mengalami tekanan, yang pada akhirnya dapat berujung pada stres. Jika stres tersebut berlangsung dalam waktu yang lama, maka akan berpotensi menyebabkan kelelahan. Burnout adalah kondisi kelelahan yang mendalam yang muncul ketika seseorang mengalami stres yang berlebihan tanpa menemukan sumber kepuasan yang memadai (Moorhead dan Griffin, 2020). Akibatnya, waktu yang tersedia untuk keluarga dapat berkurang, dan ketidakseimbangan yang timbul dari situasi ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan tentu saja dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kehidupan karyawannya demi meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan beban kerja yang berat bagi karyawan dapat memiliki dampak negatif terhadap motivasi mereka. Akibatnya, hal ini bisa memengaruhi hasil yang dicapai oleh perusahaan (Maslach *et al.* , 2021).

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan di GoFun Theme Park Bojonegoro untuk menganalisis bagaimana keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) mempengaruhi motivasi kerja, serta dampak beban kerja terhadap motivasi kerja. Maka saya mengambil judul **"Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan "**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GoFun Theme Park Bojonegoro?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GoFun



Theme Park Bojonegoro?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GoFun Theme Park Bojonegoro?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami :

1. Menganalisis pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada GoFun Theme Park Bojonegoro
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada GoFun Theme Park Bojonegoro
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada GoFun Theme Park Bojonegoro

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan:

1. Bagi penulis

- a. Untuk memperdalam pemahaman penulis dalam menangani permasalahan yang muncul dengan cara yang kritis dan sistematis.
- b. Sebagai bagian dari penerapan ilmu yang telah dipelajari selama masa kuliah, proses ini bertujuan untuk mengimplementasikan pengetahuan tersebut agar dapat menghadapi tantangan di dunia kerja yang sesungguhnya. Pengalaman ini akan menjadi bekal berharga saat memasuki dunia profesional.
- c. Menilai sejauh mana teori yang diperoleh dapat diterapkan dan dibandingkan dengan kondisi nyata di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan ini menjadi acuan untuk menilai langkah-langkah yang sudah diambil maupun yang sedang dijalankan dalam upaya mencapai tujuannya.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan penelitian di masa mendatang.
- b. Sebagai tambahan karya referensi yang memperkaya literatur dalam penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, teks ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca yang membutuhkannya dan berperan dalam memperluas wawasan ilmu pengetahuan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Work Life Balance

2.1.1 Pengertian Work Life Balance

Work life balance merujuk pada sejauh mana seseorang dapat dengan memuaskan memberikan dedikasi pada peran-peran pribadi dan profesionalnya, baik dari segi waktu maupun psikologis, tanpa adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Individu yang mampu menjaga keseimbangan ini biasanya lebih memprioritaskan kesejahteraan psikologis mereka ketimbang sekadar mengejar kekayaan (Westman, Brough, dan Kalliath, 2009).

Work life balance adalah kondisi ideal di mana seseorang dapat menikmati kualitas yang baik dalam kedua aspek tersebut, tanpa banyak konflik (Clark dalam Fapohunda, 2014). Dalam upaya mencapai keseimbangan ini, individu berusaha untuk meraih kenyamanan baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka.

Menurut McShane dan Von Glinow (2010:22), *work life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur dan menyelaraskan kebutuhan



pribadi dengan tuntutan profesional yang dihadapi.

Menurut Hill, Clarke, Koch, dan Hill (2014), *work life balance* secara umum mengacu pada usaha untuk menemukan titik keseimbangan atau menyelaraskan berbagai peran yang kita jalani dalam kehidupan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan, seperti keluarga, waktu luang, agama, serta pekerjaan yang mencakup karir dan ambisi pribadi. Penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan agar keduanya dapat berjalan harmonis.

2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Schabracq (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* individu yaitu sebagai berikut :

1. Karakteristik kepribadian memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan kerja serta kehidupan di luar lingkungan pekerjaan. Hubungan antara kepribadian dan aspek-aspek tersebut sangat erat. Contohnya, seorang pegawai yang memiliki karakter disiplin dalam mengatur waktu akan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu.
2. Karakteristik keluarga merupakan salah satu faktor utama yang dapat menentukan apakah konflik dalam kehidupan kerja akan terjadi atau tidak.
3. Karakteristik tempat kerja meliputi pola kerja, beban kerja, dan komitmen waktu, yang dapat menyebabkan konflik baik di lingkungan pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*. Hal ini karena sikap mencerminkan perilaku seseorang. Sebuah sikap umumnya dibentuk oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu.

2.1.3 Manfaat *Work Life Balance*

Dengan adanya program *Work Life Balance* dalam suatu organisasi dapat memberikan manfaat (Lewison, 2006) sebagai berikut :

- Tingkat absensi dari karyawan menurun
Jika seorang karyawan menghadapi masalah, terutama yang berkaitan dengan keluarga, hal ini tentu dapat berdampak negatif dan menimbulkan stres. Ketika karyawan merasa tidak nyaman dengan diri mereka sendiri, besar kemungkinan mereka akan absen dari pekerjaan, yang pada akhirnya akan mengurangi tingkat kehadiran di tempat kerja.
- Tingkat *turn over* karyawan menurun
Jika karyawan dapat mengatur waktu bekerja dan menyusun jadwal kerja dengan baik, mereka akan merasakan kenyamanan dalam suatu organisasi.
- Meningkatnya kinerja
Jika karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan baik, mereka dapat menghindari stres saat bekerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja.
- Mengurangi *overtime cost*
Penerapan jam kerja yang fleksibel dapat membantu mengurangi biaya lembur di dalam organisasi.
- Memberikan kepuasan terhadap pelayanan

Jika karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Pelayanan yang maksimal akan berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan yang dirasakan oleh masyarakat.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Tambengi, Kojo, dan Rumokoy (2016), beban kerja dapat didefinisikan sebagai rata-rata frekuensi kegiatan yang dilakukan dalam setiap jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup kondisi pekerjaan beserta rincian yang harus diselesaikan dalam periode yang telah ditentukan. Sementara itu, Artadi (2015:23) menjelaskan bahwa analisis beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang diperlukan oleh individu untuk menyelesaikan suatu tugas dalam waktu tertentu. Dengan kata lain, tujuan dari analisis beban kerja adalah untuk mengidentifikasi seberapa banyak tenaga kerja yang dibutuhkan dan seberapa besar tanggung jawab atau beban kerja yang seharusnya diberikan kepada karyawan.

Robbins (2018:90) menjelaskan bahwa penilaian terhadap beban kerja dapat bersifat positif atau negatif, yang pada dasarnya merupakan masalah persepsi. Persepsi sendiri didefinisikan sebagai proses di mana individu mengorganisir dan memberikan makna pada masukan sensorik mereka untuk memahami lingkungan di sekitar mereka (Robbins, 2018: 160). Dalam konteks ini, persepsi terhadap beban kerja sangat dipengaruhi oleh faktor peran dan atribut pekerjaan itu sendiri. Hal ini terjadi karena persepsi beban kerja berkaitan erat dengan jenis pekerjaan yang dihadapi, di mana individu sering kali menilai serangkaian tugas atau aktivitas yang memerlukan keterlibatan mental dan fisik, dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, tanpa memperhatikan apakah beban tersebut memberikan dampak positif atau negatif bagi pekerjaan mereka.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor eksternal merujuk pada pengaruh-pengaruh yang berasal dari lingkungan di luar diri karyawan, seperti:

- a. Tempat kerja seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti durasi jam kerja yang panjang, penjadwalan shift yang tidak seimbang, kewajiban lembur, serta waktu istirahat yang mungkin tidak memadai. Selain itu, sistem penggajian dan pendelegasian tanggung jawab juga memainkan peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang optimal.
- b. Tugas fisik meliputi berbagai aspek, seperti pengaturan ruang, penataan tempat kerja, penggunaan peralatan, serta penyediaan fasilitas yang mendukung kegiatan kerja, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan aspek fisik, sosial, dan psikologis seorang pekerja. Interaksi yang terus-menerus antara pekerja dan lingkungan kerjanya ini berpengaruh signifikan terhadap cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor internal adalah elemen yang muncul dari dalam diri individu sebagai reaksi berlebihan terhadap beban kerja. Beberapa aspek yang termasuk dalam faktor internal ini adalah: faktor somatik, seperti usia, jenis kelamin, status gizi, dan kesehatan; serta faktor psikologis, yang meliputi motivasi, keyakinan, persepsi, harapan, dan kepuasan (Cholishoh, 2021).

2.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dirasakan terlalu berat dapat membawa dampak negatif bagi karyawan, seperti kelelahan fisik maupun mental. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan pun bisa menimbulkan kebosanan. Kebosanan saat bekerja membuat karyawan cenderung kurang fokus dan mengabaikan tugas-tugas yang diberikan. Menurut (Cholishoh 2021), ada beberapa dampak negatif yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan, antara lain:

- a. Kualitas kerja dapat menurun ketika beban kerja yang berlebihan tidak sejalan dengan kemampuan individu. Hal ini sering kali disebabkan oleh kelelahan fisik dan berkurangnya konsentrasi, yang pada akhirnya berujung pada ketidakpatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan.
- b. Peningkatan angka absensi sering kali disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, yang membuat karyawan merasa kelelahan dan rentan terhadap berbagai penyakit. Kondisi ini sangat berdampak negatif pada kelancaran operasional organisasi. Jika kesehatan karyawan terganggu, maka angka absensi akan meningkat, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dapat diasumsikan bahwa tercapainya tujuan organisasi beriringan dengan tercapainya tujuan pribadi setiap anggota yang terlibat.

Rivai (2019, hlm. 837) juga memberikan pandangannya yang sejalan dengan pemahaman ini. George R. Terry (2019: 233) menjelaskan bahwa motivasi adalah "keinginan yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan tindakan. Sedangkan Edy Sutrisno (2019: 110) menambahkan bahwa motivasi berfungsi sebagai unsur yang membangkitkan semangat kerja seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan penting dalam pelaksanaannya. Tujuan tersebut mencerminkan individu yang bekerja dengan efektif dan efisien. Menurut buku karya Malayu S. P. Hasibuan (2019:146), terdapat beberapa tujuan motivasi yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Menjaga kestabilan kinerja karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Memperlancar pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, serta keterlibatan karyawan.

8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja dapat diartikan sebagai hasil dan perilaku individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sementara itu, Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2014: 09), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Dari berbagai definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan mengacu pada kriteria yang telah ditentukan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan, yang juga sering disebut sebagai keterampilan, merujuk pada keahlian yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Ketika seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan bahwa dia memiliki kemampuan yang baik, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dan keahlian yang memadai, maka dia mungkin akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, yang tentu saja dapat berdampak negatif terhadap kinerjanya.

2. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang memadai, terutama dalam bidang pekerjaan, akan sangat membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebaliknya, ketidakadaan pengetahuan dapat berdampak negatif pada kinerja individu, karena tanpa pengetahuan yang cukup, seseorang akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kepribadian

Memiliki kepribadian yang baik dan berkualitas merupakan cerminan dalam menjalankan pekerjaan. Seseorang dengan kepribadian yang baik cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kepribadian yang baik, hal ini dapat berdampak negatif pada pekerjaannya. Dampak tersebut akan terlihat langsung dalam hasil pekerjaan serta memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

4. Motivasi Kerja

Memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja dapat membuat seseorang lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri pribadi, tetapi juga memerlukan

dorongan dari lingkungan sekitar. Dengan adanya motivasi saat bekerja, individu akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

5. Kepemimpinan

Pemimpin adalah individu yang memiliki peran penting dalam mengelola dan mengatur bawahan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sikap pemimpin yang bersifat membimbing, melindungi, dan menuntun akan mendorong pegawai untuk lebih bersedia mengikuti arahan yang diberikan. Oleh karena itu, pendekatan yang positif dari seorang pemimpin dapat membawa dampak yang baik dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

6. Kepuasan kerja

Perasaan puas terhadap hasil kerja yang dicapai dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Ketika seseorang merasa senang dengan apa yang telah dilakukan, maka kepuasan kerja akan muncul dari pencapaian tersebut. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak merasakan kepuasan dari hasil kerjanya, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang cukup signifikan.

7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan hasil kerja yang lebih baik.

8. Loyalitas

Loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena mencerminkan sikap kesetiaan dan dukungan seorang individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Contohnya, loyalitas dapat terlihat dari sikap seorang karyawan yang tetap berdedikasi dan serius dalam melaksanakan tugasnya, meskipun organisasi sedang menghadapi berbagai tantangan.

9. Komitmen

Komitmen dapat dipahami sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasinya saat menjalankan tugas. Ini adalah perjanjian yang dibentuk saat awal pekerjaan dan harus dilaksanakan sesuai kesepakatan yang telah dibuat. Dengan kata lain, jika karyawan mampu memenuhi komitmen tersebut, maka hal itu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka.

10. Disiplin kerja

Memiliki disiplin kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, disiplin kerja yang tinggi terlihat dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Selain itu, disiplin dalam hal waktu juga sangat penting, seperti datang dan pulang kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan.

2.4.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Berikut ini ada beberapa tujuan dan manfaat dari kinerja menurut Mangkunegara (2014: 10-11) yaitu :

- a. Membangun sikap saling pengertian dan pemahaman di antara karyawan mengenai kinerja.
- b. Membuat dan menyetujui hasil kerja karyawan dapat memunculkan

motivasi dalam diri mereka untuk melakukan hal-hal yang lebih baik.

- c. Merekomendasikan peluang kepada karyawan serta mengusulkan keinginan dan aspirasi mereka, dengan tujuan untuk memaksimalkan hasil kerja yang sedang dilakukan saat ini.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti (th)	Judul penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
Muh. Zulham Arif 2024	Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling Malang)	Untuk Mengetahui Pengaruh Baban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling Malang)	Analisis Jalur Deskriptif	Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang baik dan work-life balance yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja
Ida Afiyani, Dahli Suhaeli, Muhdiyanto 2024	Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Candi Borobudur	Untuk mengetahui Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Candi Borobudur	Analisis Jalur Deskriptif	Temuan menunjukkan bahwa work-life balance secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, work-life balance juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.6 Pengembangan Hipotesis



1. *Work life balance terhadap kinerja karyawan*

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

Menurut Lukmiati, Samsudin, dan Jhoansyah (2020), dalam penelitian mereka, diutarakan bahwa salah satu masalah utama yang sering dihadapi dalam Sumber Daya Manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar. Salah satu penyebab yang signifikan adalah kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau yang dikenal dengan istilah Work Life Balance. Untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal, penerapan sistem Work Life Balance menjadi sangat penting. Penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati dan rekan-rekannya (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Work Life Balance (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

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

H1: Work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. *Beban kerja terhadap kinerja karyawan*

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

Penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, Sanim, dan Sinaga (2015) menunjukkan bahwa beban kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

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

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. *Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

Motivasi kerja merupakan proses yang menjadi langkah awal bagi seseorang untuk mengambil tindakan ketika mengalami kekurangan baik secara fisik maupun psikis. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Di dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja karyawan dapat dianggap sebagai hal yang sederhana, namun juga dapat menjadi masalah yang kompleks. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia pada dasarnya mudah dipengaruhi untuk termotivasi ketika diberikan apa yang mereka inginkan (Lockwood, 2020).

Pernyataan di atas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal Umami Ahmada (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara work life balance dan kinerja karyawan. Berdasarkan studi dan riset tersebut, peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam memperkuat pengaruh antara work life balance dan kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.7 Kerangka Pemikiran

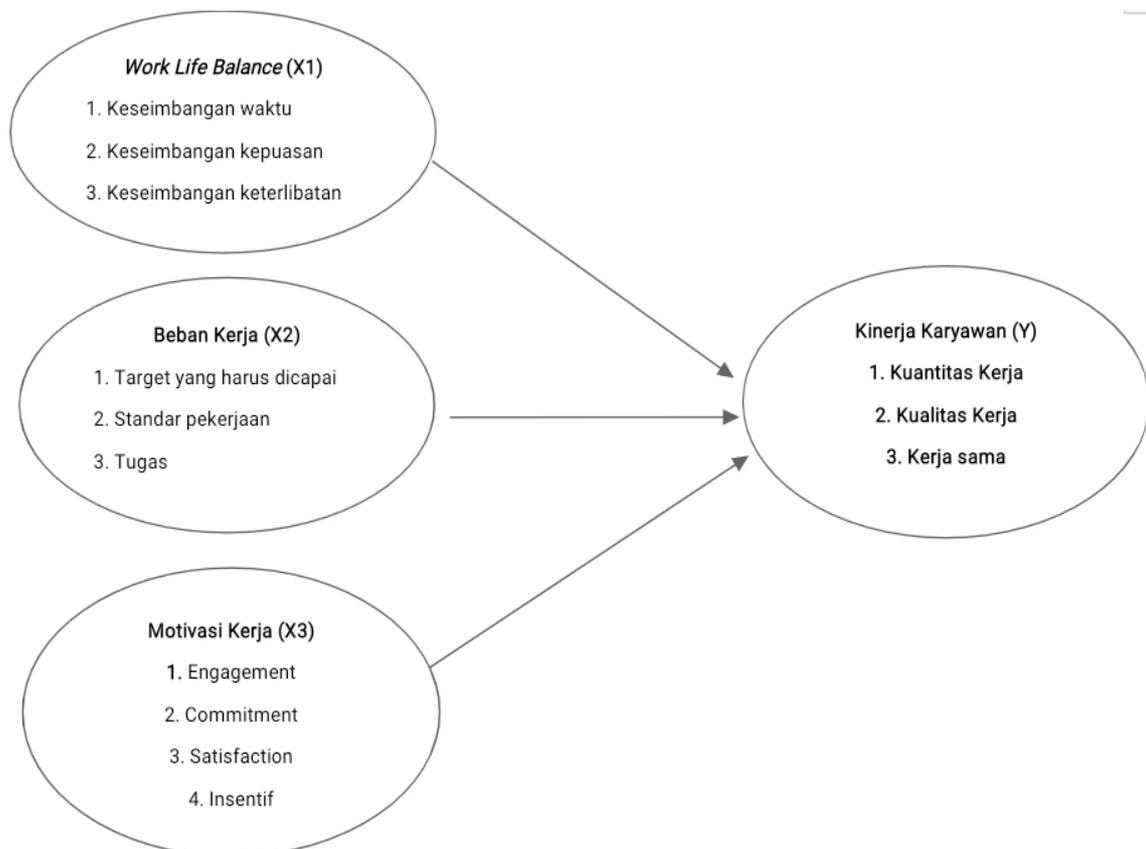
Kerangka pikir adalah suatu model konseptual yang menggambarkan

hubungan antara teori dan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Sebuah kerangka pikir yang baik mampu menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti, berdasarkan landasan teori dan kajian empiris. Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan sedikit penjelasan mengenai perusahaan yang menjadi fokus studi, yaitu GoFun Theme Park Bojonegoro.

Dalam menjalankan usaha, penting untuk memperhatikan materi mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), serta beban kerja yang memengaruhi kinerja masing-masing karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai hal ini adalah dengan memastikan kesesuaian materi tentang motivasi dan kinerja karyawan berdasarkan kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, remunerasi, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan kesempatan promosi. Keberadaan sembilan variabel ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di GoFun Theme Park Bojonegoro, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja di setiap bidang kerja.

Kerangka berpikir disajikan dalam format bagan yang mengilustrasikan alur pemikiran peneliti. Tujuannya adalah untuk mempermudah pemahaman terhadap isu yang sedang diteliti sekaligus mengarahkan langkah-langkah dalam mencari pemecahan atas masalah yang dihadapi. Dalam penelitian ini, peneliti telah menyusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



3. Metodologi Penelitian

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan GoFun Theme Park Bojonegoro di Jl. Veteran No. 20, Jambean, Sukorejo, Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten

Bojonegoro, Jawa Timur. Penelitian ini di lakukan pada bulan Januari tahun 2025.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi tipe deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif adalah sebuah pendekatan yang menganalisis data menggunakan angka dan mengolahnya melalui metode statistika. Fokus dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*) serta beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi.

3.3 Objek Penelitian

Adapun variabel yang diteliti di dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independent, yang juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah faktor yang berperan sebagai penyebab terjadinya atau mempengaruhi variabel dependent, yang disebut juga variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independent yang diangkat adalah *work life balance*, yang kita kenal sebagai variabel X1.
2. Variabel independen, yang berfungsi sebagai penyebab terjadinya atau memengaruhi variabel dependen, dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, yang diwakili oleh variabel X2.
3. Variabel independen, yang berfungsi sebagai penyebab terjadinya atau memengaruhi variabel dependen, dalam penelitian ini adalah Motivasi, yang diwakili oleh variabel X3.
4. Variabel dependen, yang juga dikenal sebagai variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan, yang diwakili oleh variabel Y.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah karyawan GoFun Theme Park Bojonegoro. Menurut Sugiyono (2017:48), populasi dapat diartikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, terdapat sebanyak 40 individu dalam populasi dari GoFun Theme Park Bojonegoro.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh. Dalam metode ini, seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2019), Sampling Jenuh adalah metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi diikutsertakan sebagai bagian dari sampel.

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan GoFun Theme Park Bojonegoro yang jumlah populasi sebanyak 40 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

3.5 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, sehingga informasi dapat diperoleh tentang hal tersebut. Dari informasi ini, peneliti kemudian dapat menarik kesimpulan.

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah X, yaitu Work Life Balance, Beban Kerja dan Motivasi Kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan merupakan variabel terikat yang diamati.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) yaitu sejauh mana seseorang terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Westman, Brough & Kalliath, 2009)	Keseimbangan waktu Keseimbangan kepuasan Keseimbangan keterlibatan	1. Kemampuan membagi waktu dan keluarga 2. Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran 1. Bahagia dengan peran kerja dan keluarga 1. Pembagian keterlibatan kerja dan keluarga 2. Saling mendukung peran kerja dan keluarga	Likert
Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Tambegi dkk(2016)	Target yang harus dicapai Standar pekerjaan Tugas	1. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu tertentu 1. Produktivitas pekerja 2. kualitas hasil pekerjaan 1. Tingkat stres yang dirasakan oleh pekerja dalam melakukan tugas 2. Tingkat kepuasan pekerja terhadap tugas-tugas yang diberikan	Likert

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2014:09)	Kuantitas Kerja	1. waktu dalam bekerja 2. Prestasi kerja	Likert
	Kualitas Kerja	1. Waktu dalam bekerja	
	Kerja Sama	1. Kekompakan	
Chuck William (2011, p. 491) mengatakan "motivation is the set of forces that initiates, direct, and makes people persit in their efforts to accomplish a goal" –Motivasi merupakan seperangkat daya yang memulai, mengarahkan, dan membuat orang gigih dalam usahanya mencapai tujuan	<i>Engagement</i>	1. Kesepakatan peran dan tanggung jawab.	Likert
	<i>Commitment</i>	2. Kesepakatan standar kinerja.	
	<i>Satisfaction</i>	1. Kesediaan membantu rekan kerja 2. kesetiaan terhadap organisasi	
	<i>Insentif</i>	1. Kepuasan terhadap lingkungan kerja 2. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan 1. Gaji dan upah yang kompetitif 2. Bonus dan insentif keuangan lainnya	

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang tepat dan akurat guna mempermudah dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini, berikut adalah teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data:

3.6.1 Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi melalui sesi tanya jawab dengan seorang narasumber.

3.6.2 Kuesioner

menyebarkan lembaran pertanyaan kepada responden kemudian diisi sesuai dengan pertanyaan yang telah tercantum didalam lembaran tersebut.

Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan dengan mengunjungi langsung objek penelitian. Kami juga menggunakan metode penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner ini merupakan formulir yang berisi serangkaian pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Kuesioner akan dibagikan secara langsung kepada sampel yang ditentukan, yaitu karyawan GoFun Theme Park Bojonegoro.

Untuk mengukur variabel-variabel yang ada, penelitian ini menggunakan skala ordinal (Sekaran dan Bougie, 2017), dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Jawab

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data informasi yang lengkap dan akurat. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

3.7.1 Data Primer

Data ini diperoleh penulis melalui wawancara dengan responden serta melalui objek penelitian yang relevan.

3.7.2 Data Sekunder

Data ini diperoleh penulis dari berbagai sumber kepustakaan, seperti buku dan jurnal, yang relevan dengan penelitian ini. Data tersebut mencakup gambaran umum tentang GoFun Theme Park di Bojonegoro.

3.8 Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji rehabilitasi, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji simultan (uji F) dan di lanjutkan uji parsial (Uji T)

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menguraikan atau memberikan gambaran tentang objek penelitian melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan Sugiyono, 2015). Analisis deskriptif bertujuan agar mengetahui karakteristik dan tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner.

3.8.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) berpendapat bahwa uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Pengujian dikerjakan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS (Software Statistical Product and Service Solution) dan outputnya bernama bivariate pearson. SPSS merupakan software komputer yang dipakai untuk mengolah kemudian menganalisis data. Data yang dihasilkan akan berbentuk menjadi sebuah tabel dan akan memudahkan dalam menjelaskan hasil dari penelitian. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, menentukan $\alpha = 0,05$ dan jumlah n sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar tingkatan kevalitan indikator dalam kuesioner dapat dibentuk, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur jawaban kuesioner dikatakan reliabel dan akurat yang berisikan jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dan seimbang dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas yang dipakai para peneliti yaitu dengan melihat dan membandingkan antara Alpha Cronbach (α). Koefisien Alpha Cronbach merupakan statistik uji yang paling sering digunakan para peneliti untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang baik, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dapat diartikan item tersebut kurang reliabel.

3.8.3 Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini memiliki tujuan agar melihat apakah pada model regresi, variabel independen dan dependen dua-duanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik yaitu distribusinya normal. Pengujian statistik yang dapat dipakai salah satunya uji normalitas residual dengan melakukan perbandingan antara p value yang didapatkan melalui hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikan yang ditetapkan yakni 0,05. Dinyatakan distribusinya normal bila p value > 0,05 demikian pula sebaliknya.

2. Uji multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji model regresi, adakah korelasi yang terjadi antar variabel bebas didalamnya. Dari nilai koefisien korelasi pada setiap variabel bebas kita bisa melihat muncul tidaknya multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF yang dihasilkan sebesar 1 (satu) sampai 10 (sepuluh) atau nilai tolerance diatas 0,10.6.

3. Uji Heterokedastisitas

Dalam model regresi, apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap dinamakan homoskedastisitas, sedangkan apabila tidak sama dinamakan heteroskedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya kesamaan variance tersebut digunakanlah uji heteroskedastisitas.

Penelitian ini menggunakan uji glejser guna melihat muncul tidaknya masalah heteroskedastisitas. Uji glejser merupakan uji signifikansi statistik. Dengan nilai absolut dari regresi residual tidak terstandarisasi sebagai variabel dependen, pengujian ini dapat melihat respon dari variabel independen. Apabila $r > 0,05$ berarti tidak muncul adanya heteroskedastisitas, namun apabila $r < 0,05$ artinya muncul adanya heteroskedastisitas.

3.8.4 Analisis Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Work life balance, Beban kerja, dan Motivasi belajar terhadap kinerja karyawan di Gofun Bojonegoro.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1: Work Life Balance

X2: Beban Kerja

Z : Motivasi Kerja

b1 : Koefisien Work Life Balance

b2 : Koefisien Beban Kerja

b3 : Koefisien Motivasi Kerja



e : Faktor eror atau faktor lain diluar penelitian

3.8.6 Uji Determinasi

Untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel bebas (independent) yang diteliti terhadap variasi variabel terikat (dependen) digunakanlah pengujian koefisien determinasi (UjR^2). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen amatlah terbatas.

3.8.7 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini membuktikan apakah seluruh variabel independen yang masuk ke model regresi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh pada variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ataupun $sig > \alpha$, sehingga H_0 diterima, sebaliknya Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun $sig < \alpha$, sehingga menolak H_0 .

3.8.8 Uji Parsial (Uji t)

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

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