

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X

The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank X

Muhammad Hafizh Wismawan¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

¹Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Univeritas Telkom, Indonesia, hafizhwismawan@student.telkomuniversity.ac.id

²Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Univeritas Telkom, Indonesia, bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstract

This research is motivated by the problem of employee performance at PT Bank X, in the last 3 years based on empirical data obtained in the form of employee performance appraisals of PT Bank X showing that employee performance has not reached the target. The purpose of this study was to determine the effect of Work-Life Balance and Work Motivation on employee performance at PT Bank X. This study uses quantitative methods of descriptive and casual research. The sampling technique used a non-probability sampling technique with saturated sampling type, with a total sampling of 53 respondents. The data analysis technique used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that employee performance was in the very good category, Work-Life Balance was in the very good category. And Work Motivation was in the very good category. Based on the hypothesis test that Work-Life Balance and Work Motivation simultaneously have significant effect on employee performance.

Keywords: Work-Life Balance, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini diteliti belakangan oleh permasalahan Kinerja Karyawan di PT Bank X, dalam kurun waktu 3 tahun terakhir berdasarkan data empiris yang diperoleh berupa penilaian kinerja karyawan PT Bank X menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target kinerja PT Bank X. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif dan terapan. Teknik sampling menggunakan teknik *non probability sampling* jenis *sampling total*, dengan jumlah *sampling* responden sebanyak 53 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan mendapatkan hasil persentase sebesar 85% dan masuk ke dalam kategori sangat baik, *work-life balance* mendapatkan hasil persentase sebesar 87% dan masuk ke dalam kategori sangat baik, serta motivasi kerja mendapatkan hasil persentase sebesar 85% dan masuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan uji hipotesis bahwa *work-life balance* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank X. Secara parsial *work-life balance* tidak berpengaruh, namun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank X.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting untuk setiap organisasi, karena keterlibatan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi sangatlah penting, sehingga organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia menjadi titik sentral dari semua implementasi strategi dan rencana, proses pemanfaatan sumber daya manusia didalam organisasi yang mana Sumber Daya Manusia adalah eksekutor dalam pengimplementasian strategi dan rencana organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi menjadi aspek prioritas di organisasi, agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah bagaimana terus meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia melalui program pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang penting dalam kesuksesan suatu perusahaan karena kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bank X merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam sektor perbankan. Dalam menjalankan bisnisnya Bank X perlu memperhatikan kinerja karyawannya agar tercapainya tujuan organisasi. Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan dari PT Bank X dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank X

No	Kategori	Target	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	A (Istimewa)	85	24	85	25	47	26	49
2	B (Baik)	10	15	10	14	26	10	19
3	LDC (Lebih dari Cukup)	5	14	5	12	23	17	32
4	C (Cukup)	0	0	0	2	3	0	0
5	Kurang	0	0	0	0	0	0	0
Total		100	53	100	53	100	53	100

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Bank X pada tahun 2018 dan tahun 2019 sudah mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan bahwa pada tahun 2018 sebanyak 24 pegawai sudah mencapai target A atau Istimewa dalam kerjanya, 15 pegawai sudah mencapai target B atau Baik dalam kerjanya, dan 14 orang sudah mencapai target LDC atau Lebih dari Cukup. Pada tahun 2019 mengalami peningkatan bahwa sebanyak 25 orang menjajaki kategori A atau Istimewa dalam kerjanya dan sebanyak 14 pegawai menjajaki B atau Baik dalam kerjanya, sebanyak 12 pegawai sudah mencapai target LDC atau Lebih Dari Cukup dan sebanyak 2 pegawai sudah mencapai target C atau Cukup. Lalu pada Tahun 2020, sebanyak 26 pegawai mendapati kategori A atau Istimewa, sebanyak 10 orang mendapati kategori B atau Baik, dan 17 orang mendapat kategori LDC atau Lebih dari Cukup, dari Tahun 2019 ke Tahun 2020 terdapat penurunan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu perusahaan bisa menciptakan implementasi *work-life balance* yang baik. *Work life balance* atau keseimbangan kerja dan keluarga adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal (*work family conflict*) dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family facilitation* atau *work family enrichment*, karena kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggung jawab dan menentukan skala prioritas. [1]

Selain *work-life balance* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kemauan untuk berusaha keras dalam mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk menyelesaikan beberapa tugas kebutuhan individual sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. [2]

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini, maka didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Bagaimana implementasi/pelaksanaan *work-life balance* pada karyawan Bank X?
- Bagaimana implementasi/pelaksanaan motivasi kerja pada karyawan Bank X?
- Apakah *work-life balance* dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

II. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan manusia yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* Menurut Kasmir dalam Fadhilah (2020) [3]

2.2 Work-Life Balance

Menurut Oki et al dikutip dalam Solikhah (2018) *work life balance* yaitu saat karyawan sangat puas bekerja tentunya karyawan akan melakukan yang terbaik dengan semua kemampuan yang dia butuhkan guna menyelesaikan pekerjaan. Begitu pula sebaliknya, saat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. [4]

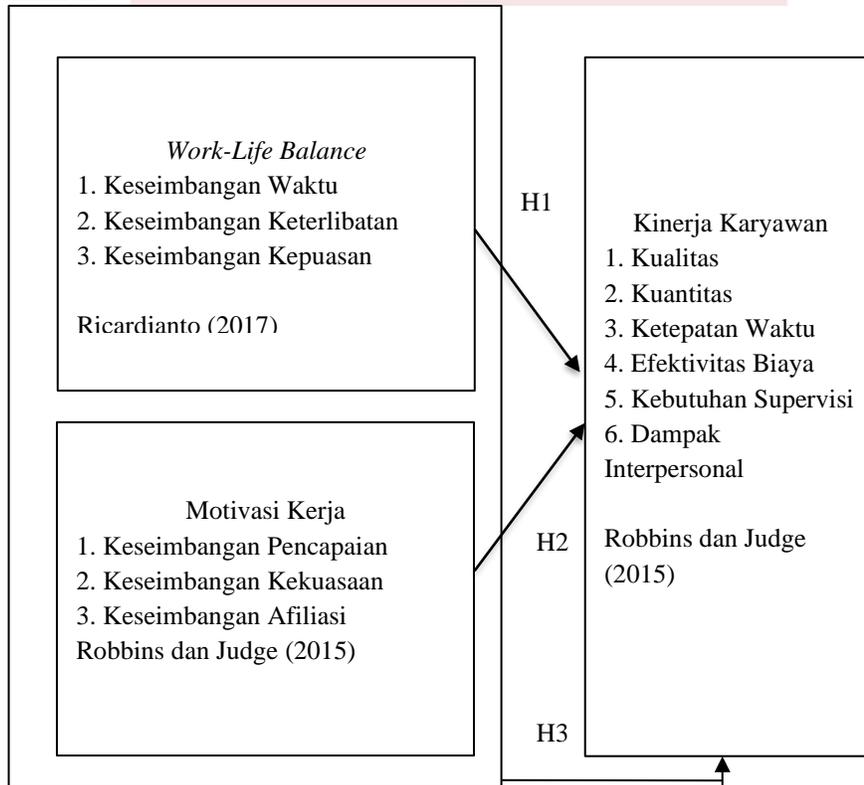
2.3 Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto dalam Indra Jaya (2016:22) motivasi adalah keadaan yang memberikan dorongan kepada diri sendiri untuk melakukan aktivitas tertentu yang akan mewujudkan keinginannya. [5]

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Sudaryono (2017:69) kinerja merupakan unjuk kerja yang bisa disimpulkan unjuk kerja yang dapat diraih oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas kerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja, mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai agenda kerja. [6]

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
 Sumber: Data Olahan Penulis

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini yaitu skala *likert* dengan sampel 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari responden sebanyak 53 orang, maka hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	3,536	1,486		
Worklife Balance	-,083	,057		-,048
Motivasi Kerja	,342	,043		,030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,536 - 0,083X_1 + 1,342X_2$$

Pada persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta menunjukkan angka 3,536. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa rata-rata vaiabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 3,536 jika variabel *work-life balance* dan motivasi kerja sama dengan nol. Koefisien regresi pada variabel *work-life balance* adalah sebesar 0,083 menunjukkan bahwa jika terjadinya kenaikan variabel *work-life balance* sebesar satuan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,083. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,342, ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,342.

4.2 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis secara Uji t atau Parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, *Work-Life Balance* dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dan nilai t hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients*. Berikut adalah hasil dari uji t masing-masing variabel pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a			
	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)		2,380		,021
Worklife Balance	-,083	-1,457		,151
Motivasi Kerja	1,342	31,361		,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji t (parsial), tingkat signifikasi sebesar 0,05 dengan rumus t tabel sebagai berikut ($\alpha/2 ; n-k-1$), t tabel = (0,05/2 ; 53-3-1), t tabel = (0,025 ; 49), maka diperoleh t tabel sebesar 2,01.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa :

- a. Variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki t hitung (-1,457) < t tabel (2,01) dan tingkat signifikasi 0,151 > 0,05, maka hasil tersebut mnunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak sehingga variabel *work-life balance* tidak berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.
- b. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki t hitung (31,36) > t tabel (2,01) dan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

b. Uji F (Simultan)

Uji simultan atau Uji F bertujuan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji simultan dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel dan pengambilan keputusan lainnya yaitu membandingkan nilai signifikasi dengan tingkat signifikasi.

Nilai f hitung dan nilai signifikasi dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data ANOVA dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a			F	Sig.
Model		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	1903,997	2	951,998	1378,457	.000 ^b
	Residual	34,531	50	,691		
	Total	1938,528	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Worklife Balance

Sumber: Data Olahan Penulis (2022)

Pada Tabel 4.3 diatas, tingkat signifikasi sebesar 0,05 dengan rumus f tabel sebagai berikut (k ; n-k), f tabel = (3 ;53 -3), f tabel = (3 ; 50), maka didapatkan f tabel sebesar 2,79. Adapun nilai f hitung adalah 1378,5 dan nilai signifikasi adalah 0,000. Maka dapat disimpulkan pengaruh *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai f hitung sebesar 1378,5 > 2,79 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima sehingga variabel *work-life balance* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Penjelasan hasil dari uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.991 ^a	.982		.981	.831

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Worklife Balance

Sumber : Data Olahan Penulis (2022)

Tabel 5. menjelaskan bahwa nilai R sebesar 0,991 dan R Square (R₂) adalah 0,982. Angka tersebut digunakan guna melihat besarnya pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R Square dapat menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,991)^2 \times 100\% = 98\%
 \end{aligned}$$

Perhitungan diatas menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 98%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 98% sedangkan 2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai variabel *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank X, dapat diberikan kesimpulan yang mana bisa memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Work-Life Balance* pada karyawan PT Bank X termasuk ke dalam kategori Sangat Baik.
- Motivasi Kerja pada karyawan PT Bank X juga termasuk ke dalam kategori Sangat Baik.
- Kinerja Karyawan pada karyawan PT Bank X juga termasuk ke dalam kategori Sangat Baik.
- Berdasarkan hasil uji simultan, *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X.
- Berdasarkan hasil uji parsial, *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank X, akan tetapi Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X.

REFERENSI

- [1] Handayani, A. (2015) Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Ibu Bekerja. *Proceeding Seminar Psikologi & Kemanusiaan. Psychology Forum UMM.*
- [2] Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40-47.
- [3] Fadhilah, M. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 3635.
- [4] Solikhah, S. d. (2018). Pengertian Work Life Balance. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 300.
- [5] Indra Jaya, S. N. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 20-29.
- [6] Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen, Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.