

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada karyawan di PT. Indonesia Epson Industry)**

**Vhera Cahyanie**  
Universitas Mercu Buana  
[vheracy@gmail.com](mailto:vheracy@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life-balance, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT.Indonesia Epson Industry). Penelitian ini dilakukan terhadap 151 responden dengan menggunakan pendekatan kausal kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *Smart-PLS*. Berdasarkan hasil analisa pada penelitian ini diperoleh bahwa *Work Life Balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan, dan Beban Kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work life-balance, work motivation and workload on employee performance (studies at PT. Indonesia Epson Industry). This research was conducted on 151 respondents using a quantitative causal approach. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS analysis tool. Based on the results of the analysis in this study, it was found that Work Life Balance has a positive and significant relationship to Employee Performance, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance in the company, and Workload has a negative and significant relationship to Employee Performance.*

**Keywords:** *Life-Balance; Work Motivation; Workload; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Umumnya pabrik yang ada di kawasan industri biasanya memberlakukan kerja sistem *shift*. Bekerja dalam *shift* adalah jam kerja dengan pergantian waktu kurang menentu dalam jangka waktu yang tidak bisa ditentukan. Adapun alasan mengapa perusahaan memberlakukan jam kerja secara *shift* atas keperluan hasil produktivitas, keamanan aset benda perusahaan, serta memaksimalkan kebutuhan konsumen, karena terdapat beberapa perusahaan yang saat mesin produksinya dimatikan akan mengalami masalah untuk produksi berikutnya, hal ini sangat berkaitan dengan beban kerja atau kapasitas produksi dimana beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Pada dasarnya beban kerja yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku, beban kerja yang berlebihan (*workload*) dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja pada karyawan yang berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan (Jumadi, Soelton dan Nugrahati, 2018) .

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonesia Epson Industry (IEI), perusahaan manufaktur printer terkemuka yang berlokasi di EJIP Industrial Park, Cikarang Selatan, Bekasi. Secara umum PT. Indonesia Epson Industry memproduksi dua macam printer Epson yaitu Printer Ink-Jet dan SIDM (*Serial Impact Dot Matrix*), dengan model yang bervariasi. Kapasitas produksi perusahaan ini lebih dari 10 juta printer dalam setahun, sebagian besar untuk pasar ekspor. Selama musim produksi tertinggi, lebih dari 10.000 karyawan bekerja di pabrik printer.

Berdasarkan wawancara singkat dengan Leader Produksi dan salah satu anggota dari tim HRD serta melakukan observasi terhadap beberapa karyawan PT. Indonesia Epson Industry mengenai indikasi adanya kesenjangan terhadap faktor *Work Life-Balance*, Motivasi Kerja dan Beban Kerja di PT. Indonesia Epson Industry ditemukan fenomena bahwa pekerja *shift* pada minggu di *shift* malam dan *shift* pagi umumnya pada *shift* malam lebih banyak pekerja yang melakukan izin atas kondisi badan yang kurang sehat. Hal ini menyebabkan karyawan tidak bisa memenuhi kewajibannya sebagai karyawan. Berikut terlampir data absentism karyawan PT.Indonesia Epson Industry:

**Tabel 1.** Data Absentism Karyawan PT.Indonesia Epson Industry Shift Malam 2022

NO	MODEL	PIC	TOTAL MP	ABSENTISM	REASON
1	CLONEEY/OWEN	SRI SETYOWATI	17	2	SD (2)
2	CARREY/CAHILL	SRI SETYOWATI	279	11	CK (1), PT (1), SD (5), CP (4)
3	COSTNER/CLINT	SUMIATI	281	5	MEMO (1), CP (3), SD (1)
4	HOPKINS/HOWARD	GALUH FITRI	125	4	SD (3), CP (1)
5	GROW	HARSA FERDIANSYAH	231	2	CK (!), CP (1)
6	SA 2ND FLOOR HOPKINS	INDRA PERMANA	56	4	CP (3), SD (1)
7	SA 2ND FLOOR COSTNER	ELI HAYANI	154	2	PREGNANT (1), AL (1)
8	SA CLEAN ROOM 2ND FLOOR	NURKHORIYAH	213	4	CP (2), SD (2)
9	SA 2ND FLOOR DELIVERY/ASP	MENIK	27	0	-
10	SA 2ND FLOOR GROW	DZULQARNAIN ARAS	155	5	CP (3), AL (1), SD (1)
11	MULTISKILL / AUDITOR	UPIT IRFANI	55	2	CP (1), SD (1)
<b>TOTAL</b>			<b>1593</b>	<b>41</b>	

## KAJIAN TEORI

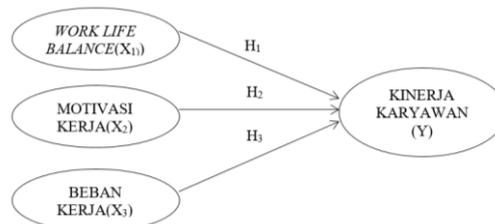
**Kinerja Karyawan.** Kinerja karyawan merupakan bagian atas kegiatan yang dilakukan setiap tenaga kerja untuk mencapai kesuksesan perusahaannya, hal ini dipengaruhi atas aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerja tim yang dilakukan setiap karyawan. Sandy (2015) mendefinisikan, kinerja karyawan adalah suatu performa yang berhasil diraih oleh karyawan atau tenaga kerja dalam melakukan tugas kerjanya yang telah diberikan oleh perusahaan. Sementara menurut Sutrisno (2016) menerangkan kinerja karyawan atau performa kerja karyawan adalah hasil kerja yang telah diraih oleh suatu individu menurut tingkah laku atau sikap kerja saat menjalankan suatu aktivitas saat bekerja. Kesuksesan ataupun kegagalan dalam suatu perusahaan atau organisasi pada pelaksanaan tugas sangat berkaitan dengan kinerja tenaga kerja, perolehan kinerja pada organisasi kerja atau perusahaan yakni faktor yang harus diamati dan dipindai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah diharapkan dan ditetapkan.

**Work Life Balance.** Menurut Lockwood dalam Diah & Al Musadieg (2018) mengemukakan *Work Life Balance* merupakan situasi atas proporsi pada dua ketentuan yaitu pekerjaan dan situasi atas individu seseorang. *Work Life Balance* yang dipaparkan oleh McDonald and Bradley dalam Ayu (2020) yaitu sepanjang mana seseorang merasa puas dan terkait secara proporsi dalam tugas dan kewajibannya atas pekerjaan maupun kehidupan pribadi diluar pekerjaan. Selanjutnya, menurut Delecta dalam Diah & Al Musadieg (2018) mendefinisikan

bahwa *Work Life Balance* merupakan kecakapan seseorang atau individu dalam menyelesaikan setiap tugas dalam pekerjaannya dan tetap konsisten terhadap keluarganya, dan tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* adalah makna tentang kapabilitas seseorang dalam menyetarakan tanggung jawab dan kewajiban yang dimiliki pada perusahaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang, menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima (Hamali, 2018)

**Motivasi Kerja.** Menurut Rumangkid dkk (2017) motivasi merupakan kecondongan suatu perilaku yang menimbulkan pokok pertentangan dalam diri setiap individu yang membutuhkan dorongan dan arahan atas setiap perbuatan yang akan dilakukan. Untuk motivasi kerja Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya tangguh yang memacu seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas reaksi atau tidak yang pada dasar secara internal maupun eksternal positif atau negatif, motivasi kerja ini dapat membuat pemicu/semangat kerja/pendorong dalam menyelesaikan tugas kerja. Hamali, S.S., M.M (2018) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan salah satu indikator yang mendukung seseorang dalam menjalankan suatu kegiatan atau perilaku tertentu, sehingga motivasi kerap didefinisikan menjadi faktor pemicu tindak atau sikap setiap individu.”

**Beban Kerja.** Menurut para ahli seperti Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017) mendefinisikan bahwa “Beban kerja adalah sejumlah aktivitas yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam hal ini karyawan suatu perusahaan dalam sistematis dengan teknis analisis pemangku jabatan, teknik analisis beban kerja, dan teknik penataan manajemen lainnya pada jangka waktu tertentu untuk didapatkan informasi mengenai efisiensi dan efektivitas pekerjaan suatu unit organisasi dan perusahaan”. Koesomowidjojo (2017) memaparkan bahwa saat bekerja setiap pekerja adalah salah satu tumpuan perusahaan semestinya meraih hak pekerja seperti fasilitas dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kapabilitas fisik dan psikisnya.



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah ditelaah serta diuraikan dimuka mengenai variable *Work Life Balance*, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Indonesia Epson Industry. Maka kerangka teoritis dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode kausal untuk mengidentifikasi tingkat dan sifat hubungan sebab-akibat antar variabel *Work Life Balance* (X1), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah PT. Indonesia Epson Industry di Kawasan EJIP

Industrial Park Lot 4E, Jl. Cisokan Raya, Sukaresmi, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Populasi yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini adalah operator produksi yang terkena jam kerja *shifting* di PT. Indonesia Epson Industry. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini dapat berupa pertanyaan terbuka yang dapat diterima kepada para spesimen yang sesuai secara langsung atau dikirim melalui internet online. Adapun penyebaran kuesioner ini ditunjukkan kepada operator produksi pada PT. Indonesia Epson Industry divisi produksi. Penelitian ini dilakukan terhadap 151 responden dengan menggunakan pendekatan kausal kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis *Smart-PLS*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.0 PLS. PLS (*Partial Least Square*) untuk mengkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner penelitian yang disebar pada responden berjumlah 151 karyawan di PT. Indonesia Epson Industry. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, diketahui bahwa kuesioner yang disebar kepada responden penelitian sebanyak 151 responden.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Work Life-Balance</i> (X1)	X1.1	0,977	Valid
	X1.2	0,987	Valid
	X1.3	0,852	Valid
	X1.4	0,983	Valid
	X1.5	0,966	Valid
	X1.6	0,958	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,736	Valid
	X2.2	0,811	Valid
	X2.3	0,884	Valid
	X2.4	0,887	Valid
	X2.5	0,823	Valid
	X2.6	0,891	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,941	Valid
	X3.2	0,961	Valid
	X3.3	0,964	Valid
	X3.4	0,975	Valid
	X3.5	0,967	Valid
	X3.6	0,972	Valid
	X3.7	0,965	Valid
	X3.8	0,951	Valid
	X3.9	0,979	Valid
	X3.10	0,950	Valid
	X3.11	0,968	Valid
	X3.12	0,974	Valid
X3.13	0,975	Valid	
X3.14	0,976	Valid	
X3.15	0,972	Valid	
X3.16	0,951	Valid	

Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,962	Valid
	Y1.2	0,928	Valid
	Y1.3	0,916	Valid
	Y1.4	0,940	Valid
	Y1.5	0,945	Valid
	Y1.6	0,941	Valid
	Y1.7	0,965	Valid
	Y1.8	0,965	Valid
	Y1.9	0,948	Valid
	Y1.10	0,960	Valid
	Y1.11	0,973	Valid
	Y1.12	0,971	Valid
	Y1.13	0,916	Valid
	Y1.14	0,940	Valid

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0.50 (Ghozali, 2017).

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,980	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,917	0,7	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,995	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,992	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $\geq 0,70$ . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,517

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai 0,517 untuk konstruk Kinerja Karyawan yang berarti variabilitas Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh ketiga variable independent dalam model yaitu *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja sebesar 51,7% dan sisanya (100-51,7) sebesar 48,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini diantaranya budaya organisasi, disiplin kerja, kualitas kerja, komitmen organisasi, loyalitas karyawan dan variabel lainnya. Serta nilai *R-Square* untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,517%. Berarti model tersebut memiliki tingkat *goodness-fit model* yang "baik". Yang artinya bahwa variable *Work Life Balance*, motivasi kerja, dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51,7% sehingga masuk dalam kategori baik.

**Tabel 5.** *Discriminate Validity*

	<i>WORK LIFE BALANCE</i> (X1)	MOTIVASI KERJA (X2)	BEBAN KERJA (X3)	KINERJA KARYAWAN (Y)
X1.1	0.977	0.540	0.051	0.365
X1.2	0.987	0.546	0.050	0.398
X1.3	0.852	0.501	0.202	0.228
X1.4	0.983	0.560	0.054	0.407

X1.5	0.966	0.539	0.040	0.361
X1.6	0.958	0.562	0.043	0.387
X2.1	0.628	0.736	0.076	0.178
X2.2	0.414	0.811	0.167	0.300
X2.3	0.485	0.884	0.089	0.239
X2.4	0.467	0.887	0.105	0.239
X2.5	0.415	0.823	0.093	0.194
X2.6	0.499	0.891	0.074	0.283
X3.1	0.067	0.078	0.941	-0.472
X3.2	0.029	0.127	0.961	-0.471
X3.3	0.003	0.112	0.964	-0.524
X3.4	0.041	0.122	0.975	-0.494
X3.5	0.087	0.117	0.967	-0.465
X3.6	0.027	0.129	0.972	-0.485
X3.7	0.071	0.137	0.965	-0.444
X3.8	0.067	0.148	0.951	-0.417
X3.9	0.096	0.129	0.979	-0.447
X3.10	0.084	0.109	0.950	-0.422
X3.11	0.118	0.144	0.968	-0.410
X3.12	0.061	0.105	0.974	-0.476
X3.13	0.072	0.102	0.975	-0.456
X3.14	0.056	0.103	0.976	-0.470
X3.15	0.098	0.132	0.972	-0.402
X3.16	0.083	0.115	0.951	-0.407
Y1.1	0.358	0.261	-0.436	0.962
Y1.2	0.363	0.261	-0.387	0.928
Y1.3	0.373	0.287	-0.377	0.916
Y1.4	0.374	0.280	-0.386	0.940
Y1.5	0.329	0.298	-0.441	0.945
Y1.6	0.337	0.294	-0.432	0.941
Y1.7	0.374	0.238	-0.469	0.965
Y1.8	0.348	0.275	-0.454	0.965
Y1.9	0.359	0.254	-0.490	0.948
Y1.10	0.378	0.262	-0.497	0.960
Y1.11	0.388	0.307	-0.487	0.973
Y1.12	0.371	0.291	-0.486	0.971
Y1.13	0.376	0.308	-0.487	0.969
Y1.14	0.381	0.289	-0.458	0.963

Sumber: *Output SmartPLS, 2023*

Tabel 5 di atas menunjukkan seluruh indikator diatas 0,7 maka dari 151 item semua pernyataan instrumen dinyatakan valid dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya. Hasil tersebut telah dibuktikan dalam tabel di atas bawa nilai dari setiap indikator mendapatkan nilai yang lebih besar dari 0,7, karena itu dapat dipastikan seluruh indikator dapat dikatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Work-Life Balance (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,317	0,313	0,080	3,962	0,000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,176	0,185	0,075	2,362	0,019
Beban Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,516	-0,519	0,052	9,826	0,000

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa hubungan variabel *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,317 dengan nilai t sebesar 3,962. nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa menunjukkan *Work Life Balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,176 dengan nilai t sebesar 2.362 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hipotesis selanjutnya menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,176 dengan nilai t sebesar 2.362 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960).

### Pembahasan Hasil Penelitian.

**Pengaruh *Work Life-Balance* Terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis (H1) menyatakan bahwa menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,317 dengan nilai t sebesar 3,962. nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa menunjukkan *Work Life Balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan tentunya ingin memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya sehingga akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki waktu yang seimbang dalam bekerja dan urusan pribadi, dari hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa karyawan tersebut memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis (H2) menyatakan bahwa menunjukkan hubungan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,176 dengan nilai t sebesar 2.262 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa menunjukkan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal atas kehendak dan keinginan dari individu yang mampu mendorong semangat atau dorongan untuk melakukan kegiatan kerja dan menyelesaikan tanggung jawab pada perusahaan. Apabila dalam suatu instansi mempunyai motivasi karyawan yang rendah maka semangat karyawan untuk mencapai target yang ditargetkan bank akan terhambat. Apabila motivasi yang ada dalam sebuah instansi baik, maka ada kemungkinan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tercapai target yang dicapai. Maka halnya peneliti menyimpulkan Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis Motivasi Kerja yang meliputi kebutuhan berprestasi/tingkat usaha: berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan.

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis (H3) menyatakan hubungan variabel Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai

koefisien beta sebesar -0,516 dengan nilai t sebesar 9,826 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini menunjukkan bahwa menunjukkan Beban Kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban kerja adalah respon fisik manusia saat menyelesaikan suatu tugas kerja eksternal. Teringat bahwa tugas kerja manusia mempengaruhi psikis dan fisik, sehingga masing-masing memiliki tingkat beban yang berbeda - beda. Apabila beban kerja setiap karyawan lebih tinggi daripada kemampuan kerja, maka pasti akan timbul perasaan bosan serta *overstress*. Adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan terdapat korelasi yang sedang, artinya nilai beban kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat. hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target,.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengaruh *Work Life-Balance*, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada PT.Indonesia Epson Industry). *Work Life-Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai karyawan dengan jam kerja *shifting* seharusnya akan merasa terganggu dengan jam tidur dan waktu untuk hal diluar pekerjaan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Muliawati & Frianto (2020) mengemukakan Pihak perusahaan perlu memahami bahwa karyawan dalam bekerja menginginkan adanya *Reward*, lingkungan, dan jam kerja yang fleksibel, *Work Life Balance* berdampak langsung dan signifikan terhadap satisfaction atau kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan tentunya ingin memiliki keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya sehingga akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal itu berarti jika motivasi kerja menurun akan berpengaruh terhadap kinerja yang berkaitan dengan target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam setiap waktu. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Purwati (2017) Penelitian tersebut mengemukakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan. Sementara beban kerja, berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tentunya hal ini berarti, jika beban kerja yang berlebih akan membuat karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry cenderung merasa lelah fisik maupun mental, dan reaksi emosional yang berupa sakit kepala, demam, gangguan pencernaan, atau mudah terpancing emosi. Tetapi, jika beban kerja yang terlalu sedikit tentunya akan lebih mudah diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat, hal ini dapat mengakibatkan para karyawan merasa bosan, dan mungkin berpotensi adanya karyawan yang mangkir kerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Paramitadewi (2017), Penelitian ini mengemukakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aditia, Anggi (2019) "Pengaruh Self Esteem Dan Kemandirian Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2016 Dan Angkatan 2017 Universitas Siliwangi (Survei Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Siliwangi)." Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Siliwangi.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

- Akhmad, Sandy Farizal. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Jago Kota Semarang). Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ardiana, Rosy (2019) Analisis Tingkat Pengembalian dan Tingkat Resiko Pada Deposito dan Emas. Skripsi Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Bahri, Saiful (2016) Evaluasi Kinerja Pelaksanaan Pembangunan Pangkalan Pendaratan Ikan (PPI) Camplong Kabupaten Sampang. Masters thesis, Untag 1945 Surabaya.
- Carentia Musela (2022) Pengaruh Brand Image, Harga dan Promosi Produk Minyak Goreng Terhadap Keputusan Pembelian Serta Dampaknya Pada Kepuasan Pelanggan Pada Retail Minimarket Kabupaten Bekasi dengan Metode SEM-PLS, skripsi. Jakarta: Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Dasvil, Dasvil (2019) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Chandra Karya Sukses. Bachelor thesis, Universitas Buddhi Dharma.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fajar, Dico Muhammad (2021) Proses Administrasi Keluar Masuk Barang Garment di Gudang CV Sahara Pratama. Laporan Tugas Akhir thesis, sekolah tinggi ilmu ekonomi Indonesia.
- Fakhroh, Iin Lailatul (2019) Pengaruh Kelengkapan Produk, Harga, Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada Marketplace Tokopedia.. undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ignasius Loyola, Mochmad Soelton, et.al (2020) Bagaimanakah disiplin, komitmen dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jawa Timur, Conference on Economic and Business Innovation.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lesmana, Aditya Surya (2020) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ransformasional, Pola Komunikasi, dan Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.. Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Lingga, Ayu Sutriani. 2020. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Manajemen) Vol. 6 No. 2.
- Masram. (2017). Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Maida Maulidina (2019) Analisis Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Monika, Sinta (2015) Beban Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Diploma thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Mardiasmo (2017), Perpajakan Edisi Terbaru (2017) Andi: Bandung.
- Qodzarina, Diah Lailatul, and Mochammad Al Musadieg. (2018) "Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)." (Jurnal Administrasi Bisnis) Juli Vol. 60 No. 1.
- Rahajeng, Mutia Garini (2021) Pengaruh Work-life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di DKI Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja , Skripsi. Jakarta: Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Rahajeng, M. (2021) Pengaruh Work-life Balance terhadap Produktivitas Kerja pada

- Karyawan di DKI Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja, skripsi. Jakarta: Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Ramdani, Aden (2018) *Prosedur Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Duri Pulo Jakarta Pusat*, Skripsi. Bandung: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Rini Ratna, Nafita Sari (2020) *Pengaruh Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Politeknik Cahaya Kediri*. *Jurnal Ekuivalensi*, Vol.6(2), 207-216
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siregar, M. Maradongan (2019) *Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pemasaran PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*, Skripsi thesis. Medan: Universitas Dharmawangsa.
- Sukinah (2015) *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Koperasi Syari'ah Muhammadiyah Kota Kediri*, skripsi. Kediri: Program Studi Ekonomi Syari'ah Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kediri.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bab II Tinjauan Pustaka (2017). <https://binus.ac.id>. Diakses 21 Maret 2022 pada pukul 13.00.
- Biro Personalia Universitas Sanata Dharma. *Sumber Daya Manusia*. <https://usd.ac.id/ biro/personalia/daftar.php?id=fasilitas&noid=26&offset=10>. Diakses pada 15 April 2022 pada pukul 19.00.
- Wicakono, Punto (2021) *Pengertian dan Tujuan Manajemen SDM*, <https://qubisa.com/article/tujuan-manajemen-sdm>. Diakses pada 20 April 2022 pada pukul 10.00.
- Ibnu (2021) *Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>. Diakses pada 22 April 2022 pada pukul 20.00.
- Mahatmavidya, Putu (2021) *Mengenal Apa itu Indikator Kinerja, Tujuan, Cara Mengukur, dan Fungsinya*. <https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/>. Diakses pada 20 Mei 2022 pada pukul 08.00.
- Yosi, Sabdanas (2016) *Pengertian Prestasi Kerja*. <https://www.e-jurnal.com/2014/02/pengertian-prestasi-kerja.html>. Diakses pada 21 Mei 2022 pada pukul 11.00.
- Salma (2022) *Populasi dan Sampel: Pengertian, Perbedaan, dan Contoh Lengkap*. <https://penerbitdeepublish.com/populasi-dan-sampel/>. Diakses pada 23 Mei 2022 pada pukul 19.00.
- Deepublish (2021) *Teknik Pengambilan Sampel Dalam Penelitian*. <https://penerbitbukudeepublish.com/teknik-pengambilan-sampel/>. Diakses pada 23 Mei 2022 pada pukul 21.00.
- Devi Riandini (2020) *Worklife Balance Sebagai Gaya Hidup*, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palangkaraya/baca-artikel/13616/Worklife-Balance-Sebagai-Gaya-Hidup.html>. Diakses pada 15 Oktober 2022 pada pukul 19.10
- Siti Nurwahyuni (2018) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)*, <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25234>. Diakses pada 19 Oktober 2022 pada pukul 18.06
- Jarot Ahmad Fadly, Nuridin Nuridin (2021) *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epon Industry*. <https://ojs.ekonomi->

- [unkris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/602](http://unkris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/602). Diakses pada 22 November 2022 pada pukul 15.11
- Wina Nur Windi (2021) Analisis Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, <https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/view/136>. Diakses pada 22 November 2022 pada pukul 16.08
- Ahmad Nasrudin (2022) Teori Motivasi Herzberg: Contoh dan Penjelasan, <https://cerdasco.com/teori-motivasi-herzberg/>. Diakses pada 25 November 2022 pada pukul 14.23