



Pius Ardi Minata¹
 Hamid Halin²
 Try Wulandari³

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KAGE DWIJAYA PALEMBANG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang. Data Primer dari kuesioner langsung di PT. Kage Dwijaya Palembang yang berjumlah 130 pegawai yang dijadikan untuk sampel penelitian dan menggunakan analisa regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen hasil penelitian Koefisien regresi variabel work life balance sebesar 0.836. Hasil ini dapat diartikan, apabila variabel work life balance mengalami peningkatan 1%, maka besarnya variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.836 dengan asumsi semua variabel independen lain konstan. Dan Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0.245. Hasil ini dapat diartikan, apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan 1%, maka besarnya variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.245 dengan asumsi semua variabel independen lain konstan.

Kata Kunci: Work Life Balance, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Life Balance and Work Load together on the Performance of PT Employees. Kage Dwijaya Palembang. Primary data from direct questionnaires at PT. Kage Dwijaya Palembang, totaling 130 employees, was used as the research sample and used multiple linear regression analysis, which is a linear relationship between two or more independent variables as a result of the research. The regression coefficient for the work life balance variable was 0.836. This result can be interpreted, if the work life balance variable increases by 1%, then the size of the employee performance variable will increase by 0.836 assuming all other independent variables are constant. And the workload variable regression coefficient is -0.245. This result can be interpreted, if the workload variable increases by 1%, then the magnitude of the employee performance variable will decrease by 0.245 assuming all other independent variables are constant.

Keywords: Work Life Balance, Workload and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam lingkup usaha dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi. Kinerja individu berperan dalam peningkatan kemampuan organisasi untuk berkembang dalam lingkungan yang kompetitif Wagner III & Hollenbeck, (2020). Work Life balance akhir-akhir ini menjadi perhatian yang serius manajemen SDM organisasi/perusahaan. Berbagai penelitian tentang work life balance menjadi tema yang menarik dalam rangka memberikan kontribusi pengembangan manajemen. Banyak pendapat mengenai pengertian dari work life balance. Work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua,

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
 email:2020510125@students.uigm.ac.id, hamidhalin@uigm.ac.id, wulan@uigm.ac.id

keluarga, teman, dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara peran tersebut (Wijaya, 2020).

Individu yang mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya dari pada mengejar kekayaan semata Westman et al., (2009). Banyak sekali dampak yang ditimbulkan oleh perusahaan apabila tidak mengelola dengan baik work life balance, baik bagi karyawan maupun manajemen perusahaan misalnya karyawan tertekan saat bekerja, karyawan kesulitan mendapatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya produktivitas perusahaan mengalami penurunan. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari Hart & Staveland, (1988). Positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kenapa lingkungan mereka (Robbins & Judge, 2016).

Robbins & Judge, (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbins tingkat kinerja pegawai sangat tergantung dengan kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian bersifat asosiatif. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Setiap variabel yang diteliti akan diuji dengan pengujian metode hubungan kausal antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), sedangkan untuk menganalisis hasil kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan skala Likert. Jenis data dalam penelitian ini ada dua jenis data yaitu, pertama data kuantitatif merupakan data yang digunakan dalam bentuk kalimat, kata-kata, dan gambar dan data kualitatif diambil dari kuesioner pada responden sehingga harus dilakukan pengujian reliabilitas dan validitas. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Kage Dwijaya Palembang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Kage Dwijaya Palembang dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 130 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner adalah menggunakan metode Cronbach's alpha. Dalam perhitungannya, suatu kuisisioner dapat dikategorikan reliabel ketika nilai hasil perhitungan Cronbach Alpha ($> 0,60$). Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha berada dibawah angka $0,60$ ($< 0,60$) maka dapat diartikan data tersebut non-reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of cases	N of Item	Cronbach's Alpha	Kriteria
Work Life Balance (X1)	130	9	0.685	Reliabel
Beban Kerja (X2)	130	10	0.627	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	130	12	0.820	Reliabel

Dapat diamati bahwa nilai cronbach's alpha berada pada angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai dasar yaitu $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel dikategorikan reliabel.

Uji Mutikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan pengujian dalam penelitian yang dipakai sebagai alat ukur dalam memutuskan hubungan antar faktor dalam kuisisioner Gunawan, (2020). Untuk mengetahui adanya korelasi atau tidak dalam penelitian dapat dilakukan dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF). Sebagai acuan dalam pengambilan keputusan untuk hasil multikoleniaritas dapat dijelaskan dalam beberapa poin berikut :

- a. Jika nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF<10, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini tidak ada multikolinieritas yang terjadi antar variabel terikat dalam model regresi.
- b. Jika nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF>10, maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya korelasi yang terjadi antar variabel terikat dalam model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

				Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	14.629	7.745		1.889	0.068			
1	X1	1.010	0.285	0.542	3.546	0.001	0.919	1.088	
	X2	-0.088	0.265	-0.051	-0.332	0.742	0.919	1.088	

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti maka diperoleh hasil bahwa nilai toleransi untuk variabel X2 sebesar 0,919 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,088 < 10. Hasil ini menunjukkan bahwa pada pengambilan keputusan variabel X2 tidak terjadi gejala multikolinieritas. Sedangkan nilai toleransi pada variabel X1 sebesar 0,919 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,088 < 10, tidak mengalami gejala multikolinieritas juga sesuai dengan pedoman perhitungan yang dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian variabel dari satu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas terjadi bila disturbance term untuk setiap observasi tidak lagi konstan, tetapi bervariasi. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil perhitungan terhadap pengujian heterokedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.288	4.084		2.519	0.017
1	X1	-0.113	0.150	-0.133	-0.752	0.457
	X2	-0.230	0.139	-0.291	-1.648	0.109

Berdasarkan hasil output SPSS diatas variabel beban kerja memiliki Signifikansi 0.109 > 0,05 dan variabel insentif memiliki Signifikansi 0.457 >0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak terjadi gejala heterokedastisitas sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent work life balance dan beban kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Model regresi ini dikembangkan untuk dapat menguji hipotesis-hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.0 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	36.326	2.401		15.132	0.000
1	X1	0.836	0.080	0.789	10.390	0.000
	X2	-0.245	0.064	-0.292	-3.852	0.001

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat diperoleh model persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 36.326 + 0.836X1 - 0.245X2 + e$$

Dari hasil model persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 36.326. Hasil ini dapat diartikan, apabila besarnya nilai seluruh variabel independen sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan adalah 36.326.
- b. Koefisien regresi variabel work life balance sebesar 0.836. Hasil ini dapat diartikan, apabila variabel work life balance mengalami peningkatan 1%, maka besarnya variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.836 dengan asumsi semua variabel independen lain konstan.
- c. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0.245. Hasil ini dapat diartikan, apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan 1%, maka besarnya variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.245 dengan asumsi semua variabel independen lain konstan.

Dapat disimpulkan bahwa bila koefisien regresi variabel bernilai positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil perhitungan dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	0.828	0.818	2.146	1.756

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,910. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa variabel work life balance dan beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan hasil perhitungan yang mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel independent mengalami penurunan maka akan menyebabkan dampak buruk terhadap variabel dependent. Hasil analisis koefisien determinasi, dihasilkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,828.

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besarnya variasi variabel independent dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 82.80% dan sisanya sebesar 17.20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi seperti lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen. Uji simultan ini dilakukan dengan membandingkan nilai α (alpha) dengan nilai p- value. Apabila nilai p-value < α (0,05), maka H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan sebaliknya. Jika nilai p-value > α (0,05), maka H0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berikut adalah hasil pengujian statistic F, tercantum pada tabel 5

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	711.543	2	355.771	77.268	.000 ^b
1	Residual	147.341	32	4.604		
	Total	858.883	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1, X2						

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai P-Value 0,000^b dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel work life balance dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat atau mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas. Uji t dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel, atau membandingkan probabilitas t-statistik dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 5$ persen).

$\alpha = 0,05/2 = 0,025$ (pengujian 2 arah)

$df (n-k) = 130-2 = 128$

t-tabel = 1,979

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	t	Sig.	Korfrimasi Sig

X1	10.390	0.000	Signifikan
X2	-3.852	0.001	Signifikan

1. Work Life Balance (X1)

H₀: Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil estimasi model regresi pada 7 menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} = 10.390 > t\text{-tabel} = 1,979$ Artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Beban Kerja (X2)

H₀: Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil estimasi model regresi pada Tabel 7 menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} = -3.852 > t\text{-tabel} = 1,979$ Artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Work Life Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance dengan koefisien 0.836, mengindikasikan hubungan positif yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan kerja yang baik cenderung lebih bahagia, terenggasi, dan lebih efisien dalam pekerjaannya. Sebaliknya, Beban Kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa stres, yang berpotensi mengurangi efektivitas dan efisiensi mereka dalam bekerja. Mayoritas karyawan (50.77%) memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, yang mencerminkan budaya kerja yang kuat di perusahaan. Selain itu, sebagian besar karyawan (40%) mampu memisahkan masalah pribadi dari pekerjaan, menunjukkan tingginya tingkat profesionalisme di lingkungan kerja. Sementara 30.77% karyawan merasa aktivitas pribadi mereka mendukung pekerjaan, mengindikasikan bahwa ada sinergi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara work life balance terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka didapatkan hasil penelitian yaitu work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kage Dwijaya Palembang. Hal ini dapat diketahui dengan melihat uji t (parsial) dengan diperoleh nilai t hitung > t tabel dan dengan tingkat yang signifikan. Hubungan antara work life balance dengan kinerja karyawan pada kategori kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai coefficients (X1) memperoleh nilai sebesar 0,839. diartikan, apabila variabel work life balance mengalami peningkatan 1%, maka besarnya variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.836 dengan asumsi semua variabel independen lain konstan. Hasil diatas menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja, agar pegawai dapat mengaplikasikan work life balance ini dengan baik tentunya tidak lepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para karyawan, namun itu juga datang dari kesadaran karyawan itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dari setiap sisi kehidupannya.

Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang

Beban Kerja dengan koefisien -0.245 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berdampak negatif pada kinerja. Teori manajemen menekankan pentingnya keseimbangan kerja-pribadi dan manajemen beban kerja yang efektif untuk kesejahteraan karyawan, yang secara langsung mempengaruhi produktivitas dan efisiensi mereka selain itu Menurut teori Wicken`s Multiple Resource Theory (MRT) menjelaskan bahwa kelebihan beban kerja yang ditimbulkan oleh suatu tugas yang menggunakan sumber daya sejenis akan menimbulkan beberapa masalah dan kesalahan serta lambannya dalam penyelesaian tugas. Hal ini akan berakibat pada kinerja karyawan yang menjadi semakin menurun karena kelalahan oleh beban

kerja berlebih yang diberikan. Pada PT. Kage Dwijaya Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dan korelasi dengan hipotesis yang telah peneliti buat bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang.

Work Life Balance dan Beban Kerja Berpengaruh Secara Simultan dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kage Dwijaya Palembang

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data dari PT. Kage Dwijaya Palembang, terdapat temuan yang menarik terkait dengan pengaruh work life balance dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Analisis statistik F menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu work life balance dan beban kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dari hasil uji statistik, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti jauh lebih kecil dari nilai α (alpha) standar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance dan beban kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kage Dwijaya Palembang.

Pentingnya work life balance dan manajemen beban kerja yang efektif diakui sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Dengan memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta mengelola beban kerja dengan bijaksana, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa terbebani oleh beban kerja yang tinggi dan tidak memiliki fleksibilitas jam kerja yang memadai cenderung mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini berpotensi mengurangi motivasi, kesejahteraan, dan kinerja mereka di tempat kerja. Dalam konteks penelitian tentang pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kage Dwijaya Palembang, berbagai referensi dapat memberikan landasan penting untuk pemahaman lebih mendalam dan pengembangan kebijakan perusahaan. Beberapa referensi yang relevan dapat menjadi panduan untuk memahami hubungan antara work life balance, beban kerja, dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama Work Life Balance dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap PT. Kage Dwijaya Palembang hal ini bisa di liat dari penjelasan Tabel 6 yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai P-Value 0,000b dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Dengan demikian, maka sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai probabilitas $< 0,05$.
2. Secara parsial Work Life Balance berpengaruh positif terhadap PT. Kage Dwijaya Palembang. Hasil ini dapat diartikan, apabila variabel work life balance mengalami peningkatan, maka besarnya variabel kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi semua variabel independen lain konstan.
3. Serta untuk Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap PT. Kage Dwijaya Palembang. Hasil ini dapat diartikan, apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan maka besarnya variabel kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi semua variabel independen lain konstan.
4. Secara Koefisien R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel work life balance dan beban kerja dapat menerangkan kinerja karyawan sebesar 82,80 persen hal ini bisa di liat dari penjelasan Tabel 5 yang menunjukkan Hasil analisis koefisien determinasi, dihasilkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,828.

DAFTAR PUSTAKA

- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139–183). Elsevier.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Stewart, G. L. (2019). *Human Resource Management*, 4th Edition. John Wiley & Sons, Limited.
- Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2020). *Comportamento Organizacional*. Saraiva Educação SA.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work–life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 587–595.
- Wijaya, Y. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah)*.