

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI CV MAKMUR PERMATA
KOTA TASIKMALAYA**

Dedy Julfikar¹, Agus Fatah Hidayat², Teguh Heri Widodo³
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Dedyjulfikar44@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan untuk mendeskripsikan pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja pegawai CV Makmur Permata. Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan slovin. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 58,9% atau dalam kategori cukup kuat. Artinya jika *work life balance* meningkat maka motivasi kerja pegawai juga akan turut meningkat dan begitu juga sebaliknya jika *work life balance* menurun maka motivasi kerja akan menurun.

Kata Kunci *work life balance*, motivasi kerja

Abstract

This study aims to determine and describe the effect of work-life balance on employee work motivation at CV Makmur Permata. The research method used is descriptive with a quantitative approach, with a sample size of 72 employees using the Slovin sampling technique. Based on the results, it can be concluded that work-life balance has a significant effect on employee work motivation, with an influence level of 58.9%, or categorized as moderately strong. This means that if work-life balance increases, employee work motivation will also increase, and conversely, if work-life balance decreases, work motivation will decrease.

Keywords: *work-life balance, work motivation*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan tidak terlepas dari yang namanya pegawai, pegawai merupakan hal yang menjadi andalan setiap perusahaan untuk memperoleh tujuan perusahaan. Disamping itu untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, suatu perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif, yang hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu yang ada dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas-tugasnya dengan penuh semangat, dedikasi, dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, bersikap proaktif, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan

penurunan produktivitas, meningkatnya angka ketidakhadiran, hingga tingkat *turnover* yang tinggi.

1. Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa motivasi kerja pegawai CV Makmur Permata masih belum optimal. Hal ini tampak dari dokumen yang diperoleh penulis dari catatan kehadiran pegawai sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.1
Catatan Kehadiran Pegawai 1 Tahun Terakhir

| No | Bulan | Tingkat Kehadiran |
|-----|-----------|-------------------|
| 1. | Januari | 80% |
| 2. | Februari | 85% |
| 3. | Maret | 82% |
| 4. | April | 81% |
| 5. | Mei | 83% |
| 6. | Juni | 79% |
| 7. | Juli | 82% |
| 8. | Agustus | 80% |
| 9. | September | 75% |
| 10. | Oktober | 80% |
| 11. | November | 84% |
| 12. | Desember | 81% |

Sumber: bagian kepegawaian CV Makmur Permata

Berdasarkan tabel diatas maka motivasi kerja pegawai dilihat dari kehadiran pegawai tiap bulannya masih belum optimal. Hal ini diketahui dari data absensi yang menunjukkan setiap bulannya pegawai ada saja yang tidak masuk (100%). Tingkat kehadiran terkecil terjadi pada bulan September yang hanya mencapai 75% sedangkan kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu mencapai 85%. Tingkat kehadiran tersebut menunjukkan tinggi rendahnya motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil wawancara
Hasil diatas diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai CV Makmur Permata dengan yang menyatakan bahwa motivasi kerja mereka terkesan turun naik dengan hasil sebagai berikut.
 1. Karyawan merasa tidak puas terhadap sistem balas jasa yang diterapkan oleh manajemen. Ketidakpuasan ini muncul karena adanya ketimpangan dalam pemberian insentif dan tunjangan, terutama antara karyawan lama dan baru, serta antara divisi yang satu dengan divisi lainnya.
 2. Kondisi kerja juga menunjukkan masih belum optimal. Contohnya kurang kondusifnya manajemen perusahaan yang membuat pegawai kurang puas terhadap kondisi pekerjaan yang ada.
 3. Fasilitas kerja telah memadai hanya saja kualitas pengawasan (QC) kurang memadai yang disebabkan oleh minimnya auditor yang disediakan perusahaan sehingga tidak semua dapat diawasi.
 4. Kurangnya penghargaan atas prestasi yang diperoleh karyawan sehingga menimbulkan motivasi karyawan tidak optimal. Contoh pegawai di bidang pemasaran atau sales banyak terjadi *turnover* dan timbulnya kecurangan (*fraud*) yang diakibatkan kurang puasnya karyawan atas prestasi yang telah dicapainya.
 5. Kurangnya pengakuan atas perolehan yang dicapai oleh pegawai bagian lapangan (pemasaran/sales) yang mengakibatkan terjadinya kecurangan di lapangan.
 6. Pekerjaan itu sendiri bersifat monoton dan berulang tanpa variasi tugas sehingga membuat karyawan merasa bosan atas pekerjaan tersebut

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, CV Makmur Permata menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa motivasi kerja para pegawainya tetap terjaga. Berbagai faktor dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai, baik faktor internal seperti kepuasan kerja dan kebutuhan individu, maupun faktor eksternal seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Salah satu faktor yang sering menjadi sorotan dalam meningkatkan motivasi kerja adalah *work life balance*.

Work life balance merujuk pada kemampuan pegawai untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang dapat menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, stres yang lebih rendah, dan energi yang cukup untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi kerja pegawai. Seperti halnya sebagian karyawan di CV Makmur Permata sudah menikah sehingga tidak sedikit yang memiliki peran ganda dia sebagai istri dan juga sebagai karyawan. Hal ini tentu membutuhkan keseimbangan dari pegawai tersebut agar statusnya sebagai istri tidak mengganggu posisinya sebagai pegawai.

CV Makmur Permata sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan makanan dengan produk cabe bubuk aida dan saus cap swan terbang memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini penting, mengingat pegawai yang termotivasi dan sejahtera tidak hanya akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Work life balance*

Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. (Diana, 2023). Greenhaus et al. dalam Fayyizi (2015) menggambarkan *work-life balance* sebagai seberapa jauh seseorang memiliki keterlibatan yang sama dan senang dengan peran yang dimilikinya dalam pekerjaannya dan dalam keluarganya. (Aliya & Saragih, 2020).

Sedangkan menurut Armstrong dalam Nanzushi (2015) berpendapat bahwa aktivitas dari *work life balance* memiliki kaitan dengan memberikan karyawan kebebasan untuk menyelaraskan apa yang dilakukannya di tempat bekerja dengan komitmen dan minat yang dimilikinya di luar tempat ia bekerja.

Menurut Noor (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi juga di luar pekerjaannya. (Isa et al., 2024). Definisi lain dikemukakan oleh Singh dan Khanna (2011), *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) di sisi lain. (Rahmayati, 2021)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan sebuah upaya untuk mencapai harmoni antara pekerjaan yang memuaskan dan kehidupan pribadi yang memenuhi kebutuhan keluarga serta kebahagiaan individual. Konsep ini melibatkan pengelolaan waktu dan komitmen dengan cara yang memungkinkan seseorang untuk merawat kesejahteraan baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Rincy & Panchanatham (2020), terdapat empat dimensi dalam mengukur Work-

Life Balance, diantaranya adalah:

- a. *Intrusion of personal life into work (IPLW)*
Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.
- b. *Intrusion of work into personal life (IWPL)*
Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.
- c. *Work enhancement by personal life (WEPL)*
Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.
- d. *Personal life enhancement by work (PLEW)*
Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. (Diana, 2023)

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Simatupang, 2023). Selanjutnya Hasibuan (dalam Jaka, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Simatupang, 2023).

Adapun menurut Ardianti et al., (2018) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam upaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. (Simatupang, 2023).

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Maruli dalam (Cristine, 2024).

Selanjutnya motivasi kerja menurut Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. (Cristine, 2024). Sedangkan menurut Adhari & Zelvian, (2021) Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. (Wahdatun Aulia et al., 2024)

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan atau energi yang berasal dari dalam diri individu maupun faktor eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong individu untuk bekerja secara efektif, produktif, dan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma, (2016), yaitu:

1. Kebutuhan fisik yaitu ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan
3. Kebutuhan social yaitu ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4. Kebutuhan akan penghargaan yaitu ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya
5. Kebutuhan perwujudan diri yaitu ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.(Gunawan et al., 2020)

Selain itu menurut Hamzah (2011) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan,
2. Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan,
3. Adanya harapan dan cita-cita,
4. Penghargaan dan penghormatan atas diri,
5. Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik. (Jufrizen, 2021)

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan arahnya dengan tepat, akan menjadi motivasi apabila disampaikan begitupun sebaliknya.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya. (Kerja et al., n.d.)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. (Leo. 2020:39).

Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2019:6) mendefinisikan metode verifikatif sebagai berikut: “Metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

Berdasarkan metode yang telah diuraikan di atas, penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti

Teknik Pengambilan Sample

(e)2 = *Term of error* (Tingkat kesalahan yang masih bisa di tolelir) = 10% (0,1)

n = Jumlah Sampel

Sehingga ukuran sampel yang diinginkan dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$
$$n = \frac{261}{261 (0,1)^2 + 1}$$
$$n = \frac{261}{261 (0,01) + 1}$$
$$n = \frac{261}{2,61 + 1}$$
$$n = \frac{261}{3,61}$$
$$n = 72,29 \text{ (dibulatkan menjadi 72)}$$

Merujuk pada hasil di atas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang pegawai CV Makmur Permata. Untuk menentukan sampel dari populasi digunakan teknik sampling yaitu *Simple Random Sampling* (SRS/Sampel Acak Sederhana).

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Signifikan (Uji F) dan Uji Koefisien Regresi (Uji T).

Tabel 4.1

 Rekapitulasi Hasil Penelitian Tentang Variabel *Work Life Balance*

| No | Pernyataan | Skor total | Skor perolehan | Rata-rata | Interpretasi |
|--|--|---------------------|----------------|-----------|--------------|
| <i>Time balance</i> | | | | | |
| 1. | Pegawai memiliki keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan waktu istirahat | $72 \times 5 = 360$ | 283 | 271,75 | Tinggi |
| 2. | Pegawai memiliki keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan keluarga. | $72 \times 5 = 360$ | 274 | | |
| 3. | Pegawai memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kegiatan sosial | $72 \times 5 = 360$ | 247 | | |
| 4. | Pegawai memiliki fleksibilitas dalam manajemen waktu | $72 \times 5 = 360$ | 283 | | |
| <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan) | | | | | |
| 5. | Pegawai memiliki proporsi waktu dan energi yang seimbang | $72 \times 5 = 360$ | 290 | 289,5 | Tinggi |
| 6. | Pegawai memiliki keseimbangan antara peran sebagai pegawai dan sebagai keluarga | $72 \times 5 = 360$ | 276 | | |
| 7. | Pegawai memiliki keterlibatan yang positif dalam berbagai aspek kehidupan | $72 \times 5 = 360$ | 307 | | |
| 8. | Pegawai memiliki Kemampuan Mengelola Prioritas dengan Efektif, Kepuasan dalam Berbagai Aspek Kehidupan | $72 \times 5 = 360$ | 285 | | |
| <i>Satisfaction Balance</i> | | | | | |
| 9. | Pegawai memiliki Keseimbangan antara Kehidupan Kerja dan Pribadi | $72 \times 5 = 360$ | 297 | 294,5 | Tinggi |
| 10. | Pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, keseimbangan finansial, | $72 \times 5 = 360$ | 292 | | |

| | | | | | |
|--|-----------------------------------|--|-------|--------|--------|
| | Kesehatan fisik dan kesejahteraan | | | | |
| | JUMLAH | | 2834 | 855,72 | Tinggi |
| | Rata-rata | | 283,4 | 85,572 | |

Sumber: Data Yang Diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut diketahui jumlah total tanggapan responden terhadap *work life balance* pada CV Makmur Permata sebesar 2834 dengan rata-rata 283,4. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata tersebut, aka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= 5 \\ \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 10 \times 72 = 3600 \\ \text{Skor terendah} &= 1 \times 10 \times 72 = 720 \\ \text{Perhitungan kelas Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \end{aligned}$$

$$\text{Perhitungan kelas Interval} = \frac{3600-720}{5} = 576$$

Berikut ini adalah tabel interpretasi perhitungan skor

Tabel 4.2
Pedoman Interpretasi

| No | Interval | Interprestasi |
|----|------------|---------------|
| 1 | 576-1295 | Sangat Rendah |
| 2 | 1296-1871 | Rendah |
| 3 | 1872-2447 | Cukup Tinggi |
| 4 | 2448-3023 | Tinggi |
| 5 | 3024-36000 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data yang diolah Penulis tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Work life balanve* pada CV Makmur Permata, berada dalam kategori tinggi. Hal ini diperoleh dari skor 2834 yang berada pada interval ke 4 (2448-3023) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* pada CV Makmur Permata berada dalam kategori tinggi. Adapun jumlah skor tertinggi pada variabel *work life balance* sebesar 307 terletak pada indikator *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan). Sedangkan jumlah skor terendah sebesar 247 terletak pada indikator *time balance*

MOTIVASI KERJA

Tabel 4.22

Rekapitulasi Hasil Penelitian Tentang Variabel Motivasi Kerja Pegawai

| No | Pernyataan | Skor total | Skor perolehan | Rata-rata | Interpretasi |
|------------------------------|---|---------------------|----------------|-----------|--------------|
| Balas Jasa | | | | | |
| 1. | Pegawai memperoleh gaji yang sesuai dengan beban kerja | $72 \times 5 = 360$ | 293 | 290,5 | Tinggi |
| 2. | Pegawai memperoleh Tunjangan tambahan (kesehatan, transportasi, makan, dll.). | $72 \times 5 = 360$ | 288 | | |
| Kondisi Kerja | | | | | |
| 3. | Pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. | $72 \times 5 = 360$ | 269 | 270 | Tinggi |
| 4. | Pegawai mendapatkan beban kerja yang tidak berlebihan | $72 \times 5 = 360$ | 271 | | |
| Fasilitas Kerja | | | | | |
| 5. | Pegawai memperoleh sarana dan prasarana kerja yang memadai | $72 \times 5 = 360$ | 247 | 265 | Tinggi |
| 6. | Kondisi dan kualitas peralatan kerja yang diperoleh pegawai sudah memadai | $72 \times 5 = 360$ | 283 | | |
| Prestasi Kerja | | | | | |
| 7. | Produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat diandalkan | $72 \times 5 = 360$ | 284 | 283,5 | Tinggi |
| 8. | Pegawai mampu bekerja dengan kualitas tinggi | $72 \times 5 = 360$ | 283 | | |
| Pengakuan dari atasan | | | | | |
| 9. | Produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat diandalkan | $72 \times 5 = 360$ | 283 | 294 | Tinggi |
| 10. | Pegawai mampu bekerja dengan kualitas tinggi | $72 \times 5 = 360$ | 305 | | |
| Pekerjaan itu sendiri | | | | | |
| 11. | Produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas 9 dapat diandalkan | $72 \times 5 = 360$ | 271 | 259 | Tinggi |
| 12. | Pegawai mampu bekerja dengan kualitas tinggi | $72 \times 5 = 360$ | 247 | | |
| | JUMLAH | | 3324 | 855,72 | Tinggi |
| | Rata-rata | | 277 | 138,5 | |

Sumber: Data Yang Diolah Penulis Tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut diketahui jumlah total tanggapan responden terhadap *work life balance* pada CV Makmur Permata sebesar 3324 dengan rata-rata 277. Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai rata-rata tersebut, aka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kelas Interval} &= 5 \\ \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 12 \times 72 = 4320 \\ \text{Skor terendah} &= 1 \times 12 \times 72 = 864 \\ \text{Perhitungan kelas Interval} &: \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \\ \frac{4320-864}{5} &= 691,2 \end{aligned}$$

Berikut ini adalah tabel interpretasi perhitungan skor :

Tabel 4.23
Pedoman Interpretasi

| No | Interval | Interprestasi |
|----|---------------|---------------|
| 1 | 691,2-1554,2 | Sangat Rendah |
| 2 | 1555,2-2245,4 | Rendah |
| 3 | 2246,4-2936,6 | Cukup Tinggi |
| 4 | 2937,6-3627,8 | Tinggi |
| 5 | 3628,8-4320 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data yang diolah Penulis tahun 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja pegawai pada CV Makmur Permata, berada dalam kategori tinggi. Hal ini diperoleh dari skor 3324 yang berada pada interval ke 4 (2448-3023) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada CV Makmur Permata berada dalam kategori tinggi. Adapun jumlah skor tertinggi pada variabel motivasi kerja pegawai sebesar 305 terletak pada indikator pengakuan dari atasan. Sedangkan jumlah skor terendah sebesar 247 terletak pada indikator pekerjaan itu sendiri dan fasilitas kerja.

Uji Hipotesis

Berdasarkan data yang diperoleh, maka penulis melakukan analisis kuantitatif dengan melakukan perhitungan terhadap data penelitian. Perhitungan yang dilakukan adalah dengan menggunakan bantuan SPSS 2024 dengan hasil sebagaimana tampak pada tabel berikut.

Tabel 4.24
Model Summary

| | Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
|-----------|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------|
| SPSS 2024 | 1 | .768 ^a | .589 | .583 | 3.80139 | Sumber: |

Tabel 4.25

Coefficients

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 9.196 | 3.710 | | 2.479 | .016 |
| Work Life Balance | .938 | .094 | .768 | 10.020 | .000 |

Sumber: SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4. 29 diketahui bahwa perolehan nilai koefisien korelasi (hubungan)

antara variabel work life balance dengan motivasi kerja pegawai pada CV Markmur Permata yaitu sebesar 0,768. Hal ini apabila dikonfirmasi terhadap tabel interpretasi berada pada 0,60-0,799 dengan tingkat kategori kuat. Artinya adanya hubungan yang kuat antara *work life balance* dengan motivasi kerja pegawai. Jika *work life balance* meningkat maka motivasi kerja pegawai juga meningkat. Begitu juga jika *work life balance* menurun maka motivasi kerja pegawai akan turut menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 58,9% atau dalam kategori cukup kuat. Artinya jika *work life balance* meningkat maka motivasi kerja pegawai juga akan turut meningkat

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- ndayani, L. (2018). Pengantar Manajemen. In *Pengantar Manajemen*. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18->
- Kerja, P. D., Dan, L. K., Pt, P., & Cipta, H. (n.d.). *MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 60–74.

JURNAL

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Bagus Handoko, Fahlevi, A., & Siregar, M. S. (2021). Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. *Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan)*, 8(2), 42–50. Regresi, korelasi, visual basic%F0APendahuluan
- Cristine, M. Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banjar. *Kindai*, 20(1), 060–075. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490>
- Diana, A. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance (WLB) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. 2023, 60.
- Durahman, A. (2018). Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 30. <https://doi.org/10.17509/jimb.v7i1.12771>
- Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>

- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1221–1230.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kecamatan, M., & Kidul, B. (2024). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Mixue Kecamatan Bandung Kidul. 6681(7), 1483–1491.
- Putirulan, A., & Sumbogo, I. A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Muara Karang. *Streaming*, 2(2), 54–64. <https://doi.org/10.53008/streaming.v2i2.3226>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Simatupang, L. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV.Maju Bersama Motor. *Jurnal Darma Agung*, 31(2), 1–14. <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v31i2.3085>
- Siwalankerto. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
- Utami, & Pranitasari. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal STEI Indonesia*, 1, 1–10.
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wismawan, M. H., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 887–892.