

# PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

## (STUDI PADA PT MAYORA INDAH)

Yosua Wijaya

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi

Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail: [yosuawujaya@gmail.com](mailto:yosuawujaya@gmail.com)

*Abstrak*—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja dan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan memanfaatkan alat bantu berupa kuisioner yang akan dibagikan kepada sampel dari sebuah populasi dan dibuat untuk mendapatkan informasi yang spesifik dari responden (Malhotra, 2004). Kesimpulan penelitian ini adalah WLB berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0.188 dan signifikansinya 0.001. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh WLB terhadap motivasi kerja diterima. Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0.884 dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja konsumen diterima. Variabel yang memiliki pengaruh dominan atau terbesar adalah beban kerja dengan nilai 0.888.

Kata Kunci:

*Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja

### PENDAHULUAN

Di Indonesia pertumbuhan ekonomi industri di semua bidang semakin meningkat dan berkembang begitu pesatnya seiring dengan adanya perkembangan industri dunia. Pemerintah telah melaksanakan pembangunan di segala bidang, baik fisik dan non-fisik. Salah satu wujud pembangunan itu adalah pembangunan industri di Indonesia. Peningkatan pembangunan pada sektor ini diharapkan dapat memberikan devisa bagi negara, menambah lapangan pekerjaan dan mengurangi ketergantungan terhadap produk negara lain. Perkembangan industri di Indonesia sekarang ini berlangsung sangat pesat seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Proses industrialisasi masyarakat Indonesia makin cepat dengan berdirinya perusahaan dan tempat kerja yang beraneka ragam. Perkembangan industri yang pesat ini diiringi pula oleh adanya risiko bahaya yang lebih besar dan beraneka ragam karena adanya alih teknologi dimana penggunaan mesin dan peralatan kerja yang semakin kompleks.

Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Lockwood, 2010). Masalah motivasi kerja ini dapat berubah menjadi sulit dalam menentukan imbalan di mana apa yang dianggap penting bagi perusahaan karena sesuatu yang penting yang ingin diberikan kepada diri karyawan yang ingin dimotivasinya itu belum tentu penting atau baik bagi orang tersebut. Karena setiap orang itu selalu memiliki keinginan yang berbeda-beda. Salah satu faktor berikutnya yang secara konsisten ditemukan dan sangat berhubungan dengan motivasi kerja adalah *work life balance*.

*Worklife balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough, & Kalliath, 2009).

*Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang misalnya dalam pekerjaan menuntut pekerja untuk bekerja sepenuh waktu atau lembur dan membuat pekerja tidak memiliki waktu yang seimbang untuk keluarganya (Prowse & Prowse, 2015).

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah beban kerja. Beban kerja misalnya tekanan pekerjaan yang begitu besar misalnya didorong untuk menyelesaikan target tinggi dalam waktu yang singkat sehingga membuat beban kerja tinggi. Beban kerja yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja berdampak secara langsung berdasarkan besarnya beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut (Manuaba, 2000).

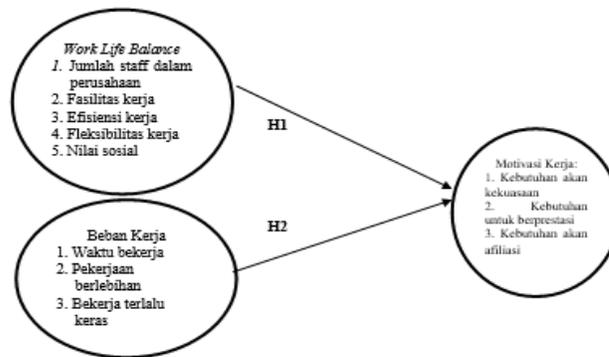
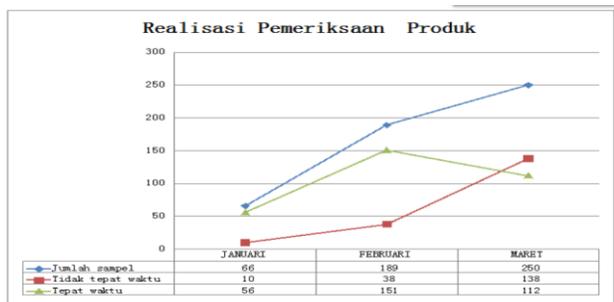
PT Mayora Indah Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pangan. Perusahaan ini berdiri

pada tahun 1967 dan pada saat itu masih berupa home industry, hingga sampai tahun 1977 perusahaan ini berubah menjadi badan usaha pada 17 Februari 1977. Tahun 1990, perusahaan ini menjadi badan usaha terbuka pada tanggal 04 Juli 1990 sehingga namanya berubah menjadi PT Mayora Indah Tbk. Dalam hal ini seorang karyawan atau tenaga kerja yang berada dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena diperlukan rencana yang strategis untuk mencapainya, dan masalah yang paling mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana caranya supaya perusahaan itu bisa mengelola sumber daya manusia yang ada untuk dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang ada sangat membutuhkan tenaga kerja yang terdidik (berkualitas) dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Fenomena dari kurang adanya motivasi kerja terlihat di PT Mayora Indah. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, terdapat beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain games, menonton film, bercanda, mengobrol pada saat jam kerja. Hal tersebut berimbas kepada penurunan pencapaian produk di bagian Quality Control (QC). Penurunan pencapaian target produk terlihat pada bulan Januari hingga Maret 2016. Meskipun belum termasuk ke dalam taraf mengkhawatirkan, namun penurunan ini perlu dicermati dan ditindaklanjuti. Data penurunan ini akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Realisasi Pemeriksaan Produk**

Bulan	Jumlah sampel	Produk tidak tepat waktu	Tepat waktu
Januari 2018	66	16	66
Februari 2018	189	38	151
Maret 2018	200	138	112



**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif eksplanatif yang bertujuan untuk menyimpulkan hubungan, asosiasi, dan/atau pengaruh antar variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini, riset kuantitatif lebih berfokus pada keluasan informasi dan bukan pada kedalaman informasi sehingga metode ini cocok dipergunakan untuk populasi yang luas dengan variable yang terbatas, sehingga data atau hasil riset dianggap sebagai representasi dari seluruh populasi (Sugiyono, 2007). Penelitian ini menggunakan metode survey dengan memanfaatkan alat bantu berupa kuisioner yang akan dibagikan kepada sampel dari sebuah populasi dan dibuat untuk mendapatkan informasi yang spesifik dari responden (Malhotra, 2004).

Dalam penelitian ini, penulis juga akan menjabarkan deskripsi dari sampel dan respon-respon partisipan terhadap survei menggunakan instrument kuesioner (disebut sebagai statistik deskriptif). Perlu ditekankan bahwa desain penelitian ini dilakukan secara serempak menggunakan variable-variabel yang sama pada sampel yang sama dalam satu waktu pengambilan data (*cross-sectional*).

### Populasi

Populasi adalah gabungan seluruh elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa yang mencakup semesta untuk kepentingan masalah riset pemasaran (Malhotra, 2004). Menurut menurut (Polit & Hungler, 1999) populasi adalah sekelompok orang atau objek yang memiliki kesamaan karakteristik yang ditentukan memenuhi kriteria *sampling* yang ditetapkan oleh penulis. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah karyawan dari PT Mayora berjumlah 170 orang. Dalam hal ini peneliti ingin meneliti pengaruh dan kinerja karyawan perempuan maupun laki-laki di PT Mayora.

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan biasanya mewakili keseluruhan populasi yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini dapat digolongkan dalam riset terapan (*Applied Research*), dengan begitu sampel yang akan diambil berdasarkan tingkat pengetahuan yang spesifik dan informasi yang dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan riset. Dengan demikian, sampel akan dipilih secara sengaja.

Dengan demikian peneliti sengaja memilih sampel yang mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini. PT Mayora merupakan perusahaan yang menjadi konteks riset ini, dengan demikian karyawan dari PT Mayora merupakan sampel yang paling representatif untuk mencapai tujuan penelitian dan peneliti akan mengambil 170 responden dari karyawan PT Mayora. Metode dari pemilihan sampel dan untuk penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus.

Pengambilan dan pengumpulan data, penulis akan menyeleksi sampel yang akan dipakai agar sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Apabila data yang didapatkan tidak memenuhi kriteria, maka data tersebut terbilang tidak valid. Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan PLS, kriteria ukuran sampel yang disepakati oleh peneliti (Hair et al, 2014) adalah sepuluh kali jumlah panah struktural terbanyak yang mengarah pada salah satu variabel laten. Sebagai contoh, dalam model penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat dua panah struktural yang mengarah pada variabel motivasi kerjasehingga jumlah sampel adalah 20 (sepuluh kali dua panah struktural). Karena menggunakan sampel jenuh atau sensus, maka semua anggota populasi menjadi sampel, maka sampelnya adalah 170 orang karyawan dari PT Mayora.

**Jenis dan Sumber Data**

Menurut (Zikmund, 2003), mengatakan bahwa data merupakan hasil pengamatan yang dicatat untuk keperluan tertentu. Jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu: data kualitatif dan data kuantitatif, sedangkan sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu: data primer dan data sekunder.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dimana data dicatat dengan menggunakan angka klasifikasi atau keterangan diperoleh dari menyebar kuisioner. Sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer  
Menurut (Bungin, 2006) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama pada lokasi penelitian atau objek penelitian. Data ini didapat dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang sedang bekerja di PT. Mayora.
2. Data Sekunder  
Menurut (Kuncoro, 2006) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian diperoleh melalui artikel elektronik, artikel dari jurnal ilmiah, dan dari artikel-artikel yang di peroleh secara elektronik maupun cetak yang berhubungan dengan penelitian ini.

**Metode dan Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam pengambilan data, banyak sekali cara atau metode dalam pengambilan sumber data. Metodedalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Survei  
Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan survei dengan cara menyebarkan kuisioner kepada konsumen. Untuk mendukung penelitian ini kuisioner dibagikan kepada calon responden sesuai dengan metode *sampling* yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya yaitu: *convenience sampling*. Menurut (Sugiyono, 2014) mengatakan bahwa kuisioner merupakan

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawab.

2. Studi Pustaka  
Studi pustaka merupakan sebuah acuan untuk membuat analisis teori. Perlu dilakukan dengan pertimbangan bahwa studi pustaka dapat dijadikan panduan ketika berada di lapangan sehingga dapat membantu penulis memperoleh pendalaman yang lebih terhadap objek yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2014) studi pustaka adalah salah satu metode yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi, dimana penulis menggali informasi dari *textbook* serta mencari artikel dan kutipan dari berbagai sumber untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan topik. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dengan cara membaca buku karya ilmiah yang telah ditulis oleh para ahli, yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja, beban kerja, dan *work-life balance* berhubungan satu dengan yang lain kepada karyawan PT. Mayora dimana data ini menjadi landasan teori dari penelitian ini.
3. Instrumen Penelitian  
Menurut (Zikmund, 2003) mengatakan penelitian yang memanfaatkan penyebaran kuisioner dengan skala likert, merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan secara langsung dan dilakukan pada obyek penelitian sebagai data primer. Cara untuk mengisi kuisioner adalah responden diminta untuk memberi pendapat tentang serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan obyek yang sedang diteliti dalam bentuk nilai yang berada di ujung sebelah kiri (dengan angka rendah) menggambarkan suatu jawaban yang negatif, sedangkan ujung kanan (dengan angka besar) menggambarkan suatu jawaban yang positif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai AVE dengan nilai cross loading (0.5). Pengujian pertama untuk uji validitas dilakukan untuk menguji variabel *work life balance*:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Validitas *Work life balance***

Pertanyaan	AVE	Standard	Keterangan
WLB1	0,78	0.5	Valid
WLB2	0,62	0.5	Valid
WLB3	0,69	0.5	Valid
WLB4	0,81	0.5	Valid
WLB5	0,74	0.5	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 4.1. diketahui bahwa nilai AVE (*Average Variance Factor*) > 0.5 sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *work life balance* ini dapat

dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel beban kerja:

**Tabel 3**

**Hasil Pengujian Beban kerja**

Pertanyaan	AVE	Standard	Keterangan
BK1	0,83	0,5	Valid
BK2	0,71	0,5	Valid
BK3	0,73	0,5	Valid
BK4	0,83	0,5	Valid
BK5	0,76	0,5	Valid
BK6	0,84	0,5	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai AVE (*Average Variance Factor*) > 0.5 sehingga semua item pertanyaan untuk variabel beban kerja adalah valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi kerja:

**Tabel 4**

**Hasil Pengujian motivasi kerja**

Pertanyaan	AVE	Standard	Keterangan
MK1	0,72	0,5	Valid
MK2	0,68	0,5	Valid
MK3	0,69	0,5	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai AVE (*Average Variance Factor*) > 0.5 sehingga semua item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja adalah valid. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

**Tabel 5**

**Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian (PLS)**

Pertanyaan	Alpha Cronbach	Keterangan
Work life balance	0,913	Reliabel
Beban kerja	0,914	Reliabel
Motivasi kerja	0,804	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dilihat dari tabel 4.4. dapat diketahui bahwa *Work life balance* memiliki angka *Alpha Cronbach* sebesar 0,913 > 0,60 (Ghozali (2016) maka dinyatakan reliabel. Beban Kerja memiliki angka *Alpha Cronbach* sebesar 0,914 > 0,6 (Ghozali, 2016) maka dinyatakan reliabel. Motivasi kerja memiliki angka *Alpha Cronbach* sebesar 0,804 > 0,6 (Ghozali, 2016) maka dinyatakan reliabel.

**Statistik Deskriptif**

**Tabel 6**

**Statistik Deskriptif WLB**

Keterangan	Rata-Rata	Kategori
Saya bisa membagi waktu kerja dan keluarga	3.88	Tinggi
Saya masuk jam kerja sesuai jam kantor dan pulang sesuai jam kerja	3.98	Tinggi
Saya bergabung dengan serikat buruh atau berwiraswasta	3.87	Tinggi
Saya menjadi anggota komunitas tertentu	3.90	Tinggi
Jumlah jam kerja saya per minggu, atau perbulan dipilih secara fleksibel	4.00	Tinggi
<b>Rata-rata:</b>	<b>3.92</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dikatakan bahwa untuk variabel WLB rata-ratanya sebesar 3,92 dan termasuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 7**

**Statistik Deskriptif Beban Kerja**

Keterangan	Rata-Rata	Kategori
Pekerjaan saya selama dikantor mudah dipahami	3.70	Tinggi
Aktifitas fisik saya mendorong saya dalam bekerja	3.92	Tinggi
Saya cepat dalam bekerja	3.63	Tinggi
Saya sering berhasil melakukan pekerjaan	3.84	Tinggi
Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan	3.58	Tinggi
Saya bekerja keras untuk mencapai performansi	3.70	Tinggi
<b>Rata-rata:</b>	<b>3.72</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dikatakan bahwa untuk variabel beban kerja rata-ratanya sebesar 3,72 dan termasuk dalam kategori tinggi.

**Tabel 8**

**Statistik Deskriptif Motivasi Kerja**

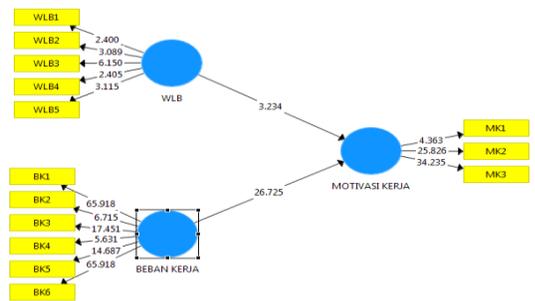
Keterangan	Rata-Rata	Kategori
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan	3.71	Tinggi
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan	3.54	Tinggi
Saya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi	3.61	Tinggi
<b>Rata-rata:</b>	<b>3.62</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dikatakan bahwa untuk variabel motivasi kerja rata-ratanya sebesar 3,62 dan termasuk dalam kategori tinggi.

**Pengujian Hipotesis**

Tahap pengujian hipotesis ini untuk menguji hipotesis penelitian seperti yang tercantum pada bab II. Pengujian hipotesis didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan output hasil analisis pada tabel 4.10. pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh p-value ≤ 0,05 (alpha 5%) dan t-test 1,96 maka disimpulkan signifikan dan sebaliknya.



**Gambar 2**  
**Koefisien Jalur**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Original sample	Sample mean	Std. Deviation	t-statistics	P-Value
BK → MK	0,884	0,878	0,033	26,725	0,000
WLB → MK	0,188	0,189	0,058	3,234	0,001

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai p-value untuk variabel pengaruh WLB terhadap motivasi kerja sebesar  $0.001 < 0.05$  artinya H1 yang berbunyi “Terdapat pengaruh WLB terhadap motivasi kerja” dapat diterima.

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai p-value untuk variabel pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya H1 yang berbunyi “Terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja” dapat diterima

**Pembahasan**

**Pengaruh Work Life Balance Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai p-value untuk variabel pengaruh WLB terhadap motivasi kerja sebesar  $0.001 < 0.05$  maka H1 dapat diterima artinya terdapat pengaruh WLB terhadap motivasi kerja.

*Work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. *Work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan.

Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Schermerhorn (2013) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat dilakukan karyawan untuk menyeimbangkan waktu

anda untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu, maka diharapkan hasilnya adalah konsentrasi karyawan akan meningkat, organisasi waktu anda akan lebih baik, produktifitas akan meningkat, dan terpenting tingkat stress anda akan berkurang (Ramadhani, 2013).

Apabila seorang karyawan PT Mayora memiliki *work life balance* dalam bekerja, berarti karyawan bisa membagi waktu kerja dan keluarga, masuk jam kerja sesuai jam kantor dan pulang sesuai jam kerja, bergabung dengan serikat buruh atau berwiraswasta, menjadi anggota komunitas tertentu, jumlah jam kerjanya per minggu, atau perbulan dipilih secara fleksibel, maka hal ini akan berdampak pada semakin tingginya motivasinya dalam bekerja. Maka dengan demikian dapat dikatakan ada pengaruh positif antara *work life balance* terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ronaldy (2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Durahman (2016) yang menyatakan bahwa *work life balance* karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi.

**Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai p-value untuk variabel pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  maka H2 dapat diterima, artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan.

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut Sunarso dan Kusdi (2010) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barangbarang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai. Beban berarti tanggungan yang harus menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan balas jasa. Dengan demikian beban kerja adalah segala sesuatu yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Utomo, 2012).

Beban kerja di PT Mayora yang semakin rendah akan mendorong seorang karyawan untuk semakin tinggi motivasinya dalam bekerja termasuk memiliki dorongan

yang kuat untuk menyukai tantangan dalam pekerjaan, memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan, memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai prestasi. Semakin rendah beban kerja berarti pekerjaan karyawan selama dikantor mudah dipahami, aktifitas fisik mendorong dalam bekerja, karyawan cepat dalam bekerja, karyawan sering berhasil melakukan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan, dan bekerja keras untuk mencapai performansi, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Prahastari (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Adinugroho (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi.

### Implikasi Manajerial

Berdasarkan pada hasil analisis data diketahui bahwa ada pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Mayora. Hal ini berimplikasi kepada pihak manajemen perusahaan bahwa manajemen perusahaan harus menjadi keseimbangan *work life balance* karyawan dan beban kerja yang diberikan kepada para karyawannya karena dari hasil penelitian ini terbukti secara empiris berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawannya. Dilihat dari nilai koefisien beta, nilai beban kerja beta lebih tinggi daripada WLB sehingga lebih dominan mempengaruhi motivasi kerja.

Perusahaan yang dapat menjaga motivasi kerja karyawannya lebih baik, melalui keseimbangan *work life balance* dan beban kerjanya, dalam arti keseimbangan kerja kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan serta tidak memberikan beban terlalu berat, maka disinyalir karyawan PT Mayora akan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan ini akan berdampak positif terhadap kemajuan dan kinerja perusahaan di masa mendatang

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0.188 dan signifikansinya 0.001. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja **dapat diterima**.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0.884 dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja konsumen **dapat diterima**.
3. Variabel yang memiliki pengaruh dominan atau terbesar adalah beban kerja dengan nilai koefisien beta (Original sampel) 0.888.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain adalah karena hanya dilakukan pada karyawan PT Mayora sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain. Selain itu hanya menggunakan dua variabel yang mempengaruhi motivasi kerja.

### Saran

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai terendah untuk variabel WLB, diketahui bahwa rata-rata mean terendah adalah sebesar 3.88 yaitu pada item pertanyaan “Saya bisa membagi waktu kerja dan keluarga”, maka sebaiknya disarankan bagi pihak PT Mayora dapat memberikan waktu kerja yang lebih fleksibel atau tidak terlalu banyak *overtime* sehingga karyawan PT Mayora dapat lebih membagi waktu bersama keluarganya.
2. Dilihat pada nilai terendah statistik deskriptif untuk variabel beban kerja, nilai man terendah adalah pada item pertanyaan “Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan” dengan skor rata-rata sebesar 3.58. Maka disarankan bagi pihak PT Mayora Indah untuk dapat melakukan *training* lebih baik kepada karyawannya sehingga motivasi kerja karyawan meningkat.
3. Dilihat pada nilai terendah statistik deskriptif untuk variabel motivasi kerja, nilai man terendah adalah pada item pertanyaan “Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan” dengan skor rata-rata sebesar 3.54. Maka disarankan bagi pihak PT Mayora Indah untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya misalnya dengan sering melakukan *sharing*, rekreasi bersama.
4. Sebaiknya pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja atau menambahkan sampel penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, J. 2017. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Rumah Makan Cahaya Mas. *Skripsi Universitas Katolik Parahyangan*.
- Bungin, B. 2006. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Durahman, A. 2016. Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior karyawan Pt. Buma Apparel Industry Di Subang. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Hair, Joseph., et al. 2014. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). *SAGE Publication, Inc. California, USA*.
- Hudson. 2005. The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. In *20:20 Series*. Hudson Global Resources.
- Kuncoro. (n.d.). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lockwood, N. 2010. Work/Life Balances : Challenges And Solutions. *R Magazine, Alexandria, 48 (6), pp. 101-106.*
- Malhotra, N. K. 2004. *Marketing Research – An Applied Orientation*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novianto, F. (2010). Analisis Kecelakaan dan Kesehatan Kerja dan Upaya Pencegahannya di Bagian Flooring dengan Pendekatan Risk Assesment PT. Dharma Satya Nusantara Surabaya. *Skripsi Fakultas Teknologi Industri. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”: Jawa Timur*.