



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 12345-12353

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kubang Motor Kabupaten Bekasi

Titin Pitriani, Irwan Raharja

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

titinpitriani99100@gmail.com*, irwan.ira@bsi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh parsial dan simultan motivasi kerja dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kinerja karyawan di PT Kubang Motor, Kabupaten Bekasi. "Teknik kuantitatif yang dikombinasikan dengan metode penelitian eksploratif merupakan strategi yang digunakan. Data dikumpulkan antara tanggal 13 April 2026 dan 13 Mei 2026 melalui observasi dan penyampaian kuesioner. Skala Likert kepada lima puluh karyawan yang dipilih memakai prosedur pengambilan sampel jenuh. Dengan menggunakan SPSS versi 27, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data. Dengan nilai t sebesar 6,480 dan signifikansi 0,000, temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, dengan nilai t sebesar 3,893 dan tingkat signifikansi 0,000. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut secara bersamaan, dengan nilai F sebesar 24,627 dan signifikansi 0,000. Work life balance dan motivasi kerja secara gabungan dapat menjelaskan 51,2% variasi kinerja karyawan, menurut nilai koefisien determinasi sebesar 0,512, dengan faktor tambahan di luar model penelitian menjelaskan sisanya sebesar 48,8%." Adapun penelitian ini menyoroti pentingnya menjaga work life balance dan meningkatkan motivasi taktik untuk memaksimalkan kinerja pekerja di perusahaan perbaikan mobil.

Kata kunci: Work Life Balance, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT Kubang Motor

1. Latar Belakang

Faktor kunci dalam menunjukkan berhasilnya suatu bisnis dalam menggapai tujuannya adalah tinjauan dari kinerja karyawan yang perlu di kaji. Dalam industri jasa, kepuasan konsumen secara langsung memengaruhi kualitas layanan serta prosedur kerja internal. Oleh karena itu, untuk mempertahankan efektivitas operasional dan daya saing organisasi, bisnis harus mempertimbangkan berbagai elemen yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan [1].

PT Kubang Motor Kabupaten Bekasi menjadi perusahaan yang beroperasi dalam bidang layanan otomotif, terutama perawatan kendaraan roda empat serta penyediaan jasa rental kendaraan. Dalam perkembangannya, perusahaan tidak hanya menawarkan layanan servis kendaraan, tetapi juga menyediakan perbaikan bodi kendaraan (body repair), pemasangan dan pemeliharaan sistem pendingin udara (AC), serta layanan penyewaan kendaraan. Jenis pelayanan yang diberikan mengharuskan setiap karyawan memiliki kemampuan bekerja secara efisien, cepat tanggap, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai prosedur maupun standar operasional yang telah ditetapkan. Selain itu, peningkatan jumlah pelanggan dan aktivitas operasional pada periode tertentu dapat menyebabkan bertambahnya tuntutan pekerjaan yang harus ditangani oleh karyawan, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan

Salah satu elemen yang dianggap berhubungan dengan kinerja pekerja adalah keseimbangan kerja-hidup. Masalah keseimbangan kerja-hidup menjadi semakin penting dalam prosedur SDM modern. Tingkat stres di tempat kerja seringkali lebih rendah, kepuasan kerja lebih tinggi, dan produktivitas lebih tinggi ketika waktu dan energi dikelola dengan baik antara pekerjaan dan komitmen pribadi. Lebih jauh lagi, penelitian sebelumnya telah memaparkan bahwasanya kesinambungan kerja-hidup menguatkan kinerja pekerja. [2]. Banyak penelitian telah memaparkan penyeimbangan kerja-hidup meningkatkan kinerja karyawan [3], [4], dan [5]. Namun, mendahulukan pekerjaan

daripada kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja [6].

Selain keseimbangan kerja-hidup, motivasi kerja juga berkontribusi untuk memotivasi individu untuk memaksimalkan bakat, kemampuan, dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat motivasi rendah, pekerja yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, dan semangat untuk pekerjaan mereka. Motivasi kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar pada keberhasilan kinerja berbagai perusahaan dan sektor komersial, menurut hasil beberapa penelitian sebelumnya [8], [9], dan [10].

Work life balance, kinerja karyawan, dan motivasi kerja telah dipelajari secara ekstensif. Work life balance dan motivasi kerja sama-sama meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan, menurut beberapa penelitian [11], [12]. Namun karena penelitian yang dilakukan di berbagai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sektor industri, hasilnya masih menunjukkan perbedaan. Selain itu, penelitian yang memfokuskan bagaimana kedua faktor ini mempengaruhi bisnis di industri jasa otomotif.

Beberapa penelitian terdahulu memaparkan bahwasanya work life balance dan motivasi kerja memiliki efek positif suatu kinerja karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, pendidikan, maupun rumah sakit, sedangkan penelitian pada perusahaan jasa otomotif masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja memungkinkan menghasilkan temuan yang berbeda.

Adapun yang membedakan penelitian ini adalah pemilihan PT Kubang Motor di Kabupaten Bekasi sebagai lokasi penelitian. “Dibandingkan dengan perusahaan lain yang diteliti, perusahaan ini memiliki karakteristik operasional yang unik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan motivasi karyawan terhadap kinerja, baik secara individu maupun kolektif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti faktual tentang faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja staf di perusahaan perbaikan kendaraan.” Dengan latar belakang tersebut, kami berupaya untuk menyelidiki dampak keseimbangan kerja-hidup dan motivasi terhadap kinerja di PT Kubang Motor di Kabupaten Bekasi, dan Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengkaji dampak kesinambungan kerja-hidup dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metodologi kuantitatif dan desain penelitian eksploratif. Metode ini digunakan karena dapat diulang dalam konteks penelitian yang sebanding dan secara statistik menguji hubungan sebab-akibat antar variabel berdasarkan data numerik yang diukur [1], [3], [7].

Terdapat 50 pekerja PT Kubang Motor di Kabupaten Bekasi menjadi populasi penelitian. Pengambilan sampel jenuh atau sensus, di mana setiap anggota masyarakat dipilih sebagai responden, metode pengambilan sampel yang digunakan karena populasi sangat kecil. Oleh karena itu, 50 orang dianggap sebagai ukuran sampel yang cukup untuk analisis regresi linier berganda. [5], [6].

Kuesioner terstruktur memakai skala Likert lima poin (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju) dipakai mengumpulkan data primer. Indikator work life balance, motivasi kerja, dan karakteristik kinerja karyawan yang telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya [2], [8], dan [11] menjadi dasar pengembangan instrumen penelitian. Untuk menjelaskan kejadian secara akurat, susunan butir pernyataan dimodifikasi untuk pengaturan lapangan. Periode pengumpulan data adalah 13 April 2026 hingga 13 Mei 2026.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dipakai dalam tahap analisis. Tahapan tersebut dipakai untuk memastikan perangkat dapat mengukur variabel secara tepat dan menghasilkan hasil yang konsisten. Pengembangan instrumen penelitian, pengujian kuesioner dalam studi percontohan, pendistribusian kepada responden, dan pengumpulan formulir yang telah diisi merupakan bagian dari proses pengumpulan data. Dengan memakai perangkat lunak SPSS versi 27, data yang selanjutnya diurutkan, dikodekan, dan dianalisis secara statistik deskriptif dan inferensial.

Penelitian ini menyelidiki permasalahan independen terhadap variabel dependen memakai metode regresi linier berganda. Tujuan utama penelitian ini agar mengetahui sebgaimana keseimbangan kerja-hidup (X1) dan motivasi (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y). Sebelum mengevaluasi hipotesis, model regresi terlebih dahulu diperiksa normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitasnya, di antara uji asumsi klasik lainnya. Dengan menggunakan uji t untuk efek parsial dan uji F untuk efek gabungan, kami menghitung kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan dan menemukan koefisien determinasi (R^2).

Semua uji statistik dilakukan dengan batas signifikansi 5%. Penelitian selanjutnya akan lebih mudah meniru prosedur penelitian ini, termasuk pemilihan variabel penelitian, pengembangan instrumen, pengumpulan data, dan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian dapat diulang di perusahaan atau situasi kerja yang berbeda untuk mencapai hasil yang lebih lengkap dan luas.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 karakteristik Responden

Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan PT Kubang Motor Kabupaten Bekasi yang menjadi objek penelitian. Informasi tersebut meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan. Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan seluruh karyawan aktif Pt Kubang Motor Kabupaten Bekasi. Karakteristik responden ditampilkan pada tabel 1 untuk memberikan gambaran umum mengenai profil subjek penelitian.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Katagoori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	34	68%
	Perempuan	16	32%
Usia	20-25 tahun	21	42%
	26-30 tahun	7	14%
	31-35 tahun	4	8%
	36-40 tahun	8	16%
	46-50 tahun	9	18%
	51-55 tahun	1	2%
Lama Bekerja	< 1 tahun	13	26%
	1-3 tahun	28	56%
	4-5 tahun	3	6%
	>6 tahun	6	12%
Status Pernikahan	Belum Menikah	24	48%
	Sudah Menikah	26	52%
Status Karyawan	Karyawan Tetap	30	60%
	Karyawan Kontrak	14	28%
	Magang	6	12%
Total		50	100%

Sumber: hasil pengolahan dan SPSS 27, 2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden di PT Kubang Motor adalah laki-laki (60%) dan berusia antara 20 dan 25 tahun (42%). “Hal ini konsisten dengan sifat pekerjaan di bidang jasa perawatan dan perbaikan mobil, yang membutuhkan banyak ahli teknis. Sebagian besar responden sudah menikah (52%), bekerja tetap (60%), dan telah bekerja selama satu hingga tiga tahun (56%). Penting untuk meneliti bagaimana *work life balance* dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara berkelanjutan karena profil responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif dan memiliki ikatan kerja yang cukup stabil.” Hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, mayoritas karyawan merupakan tenaga kerja usia produktif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan yang memiliki kemampuan fisik dan produktivitas kerja yang tinggi sehingga mampu mendukung pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan. Selain itu, sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga memahami prosedur kerja serta standar pelayanan yang diterapkan perusahaan.

3.2 Hasil Pengujian Kualitas Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas menjamin bahwasanya penilaian menilai konstruk penelitian secara konsisten. Setiap item dalam variabel *Work life balance*, “Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0,278) pada tingkat signifikansi 5%, menunjukkan bahwa semua pernyataan valid dan sesuai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Lebih lanjut, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki Alpha Cronbach sebesar 0,939, variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,941, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,897”. Instrumen penelitian yang dimaksud menunjukkan tingkat konsistensi dan reliabilitas yang tinggi karena semua nilai tersebut lebih besar dari persyaratan minimum 0,60.

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis, model regresi pertama kali diuji di bawah beberapa asumsi konvensional. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai tanda Asymp. sebesar 0,200, yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05, memaparkan distribusi residu yang terdistribusi normal.

Keseimbangan kerja-hidup, uji heteroskedastisitas “Glejser menghasilkan nilai 0,364, sedangkan untuk motivasi kerja motivasi kerja, nilainya adalah 0,505. Model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena nilai kedua tersebut lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menemukan VIF sebesar 1,039 dan nilai toleransi sebesar 0,963 untuk setiap variabel independen.” Dengan persyaratan memenuhi toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, nilai-nilai ini mencegah tingkat korelasi linier yang berlebihan antara variabel independen.

Selain itu, korelasi antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja adalah 0,931 dan korelasi antara motivasi kerja dan kinerja adalah 0,690, menurut uji linearitas. Karena kedua angka tersebut lebih besar dari 0,05, kita dapat mengatakan bahwasanya jaringan antar variabel-variabel ini bersifat linier. Ketika kondisi standar terpenuhi, peneliti dapat menggunakan model regresi linier berganda untuk memperkuat hipotesis mereka.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linier berganda.

a. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi sehingga masing-masing variabel independen tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga varians residual bersifat konstan.

c. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *work life balance* dengan kinerja karyawan, serta dengan kinerja karyawan, memenuhi asumsi linearitas. Dengan demikian, model regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

3.5 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,480 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Menurut Sedarmayanti (2017), *work life balance* mampu meningkatkan produktivitas melalui terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan berkurangnya tekanan psikologis. Pada PT Kubang Motor Kabupaten Bekasi, keseimbangan tersebut penting karena pekerjaan menuntut ketelitian dan kecepatan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang mampu mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Destry dan Ramdhani (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu mengurangi konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, perusahaan perlu menjaga keseimbangan beban kerja, memberikan waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan tetap optimal. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* bukan hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga berperan dalam menjaga kondisi psikologis karyawan agar tetap stabil selama menjalankan aktivitas kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, semangat kerja yang lebih tinggi, serta mampu mempertahankan konsentrasi ketika menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan fisik maupun mental (*burnout*), yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kualitas kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti yang menyatakan bahwa penerapan *work life balance* merupakan salah satu strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan [11].

Pada konteks PT Kubang Motor Kabupaten Bekasi, penerapan *work life balance* menjadi semakin penting karena karakteristik pekerjaan di bidang jasa otomotif menuntut ketelitian, kecepatan, serta kemampuan memberikan pelayanan yang konsisten kepada pelanggan. Beban kerja yang tinggi, terutama pada saat jumlah pelanggan meningkat, memerlukan kondisi fisik dan mental karyawan yang tetap prima. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mampu mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti pembagian beban kerja yang proporsional, pengaturan jadwal kerja yang efektif, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan. Kebijakan tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan loyalitas, komitmen organisasi, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Wahyudin dkk. (2025) yang menjelaskan bahwa *work life balance* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui terciptanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih baik [13]. Selain itu, penelitian Muharto (2022) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mengurangi konflik peran yang dialami karyawan [6]. Dengan itu, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* tidak hanya memberikan manfaat bagi kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

3.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis memaparkan bahwasanya motivasi intrinsik di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas. Hasil ini didukung oleh nilai t sebesar 3,893, yang signifikan pada tingkat 0,000. Akibatnya, ketika pekerja memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung memberikan upaya terbaik mereka. Sebagai kekuatan pendorong, motivasi memengaruhi dorongan, tanggung jawab, dan otentisitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka dan mendorong diri mereka sendiri untuk berbuat lebih baik. Penelitian [14] mengilustrasikan bagaimana motivasi kerja memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan karyawan, dan hasil ini mengkonfirmasi temuan tersebut. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu kita dapat menerima hipotesis kedua (H2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kubang Motor Kabupaten Bekasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif,

efisien, dan bertanggung jawab. Motivasi menjadi salah satu faktor psikologis yang mampu menggerakkan individu untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, serta pengalaman yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks perusahaan jasa otomotif, motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting karena karakteristik pekerjaan menuntut ketelitian, kecepatan, kemampuan menyelesaikan permasalahan teknis, serta pelayanan yang baik kepada pelanggan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu arahan secara terus-menerus.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila kebutuhan-kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi secara bertahap. Selain itu, teori dua faktor Herzberg juga menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, penghargaan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab. Apabila perusahaan mampu memenuhi faktor-faktor tersebut, maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diterima, tetapi juga oleh adanya kesempatan mengembangkan kemampuan, memperoleh penghargaan atas prestasi, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis.

Pada PT Kubang Motor Kabupaten Bekasi, motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi, seperti pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, penyediaan pelatihan secara berkala, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian kesempatan promosi jabatan berdasarkan kompetensi. Kebijakan tersebut akan memberikan dorongan positif kepada karyawan untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan juga menjadi faktor penting dalam membangun motivasi kerja karena mampu menciptakan rasa dihargai, kepercayaan, dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada berbagai sektor usaha. Penelitian Basyid (2024), Edelweis dkk. (2025), serta Sidharta dkk. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan komitmen organisasi. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang bersifat universal dalam meningkatkan kinerja, meskipun diterapkan pada karakteristik organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan motivasi kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar mampu mempertahankan daya saing perusahaan di tengah persaingan industri jasa otomotif yang semakin kompetitif

3.7 Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Baik keseimbangan kerja-hidup maupun motivasi intrinsik memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh pengujian simultan. Nilai F yang dihitung sebesar 24,627 pada tingkat signifikansi 0,000, yang melampaui nilai F dalam tabel sebesar 3,20, menunjukkan hal ini.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,512 menunjukkan bahwa variabel kedua ini menjelaskan 51,2% variasi dalam kinerja karyawan. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan remunerasi adalah contoh variabel eksogen yang memengaruhi 48,8% sisanya. Tabel 2 memberikan ringkasan singkat hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Penguji Hipotesis.

Pengaruh Antarvariabel	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig.	Keterangan
Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara persial	t= 6,480	t tabel =2,01174	0,000	Signifikan, H1 diterima
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara persial	t= 3,893	t tabel=2,01174	0,000	Signifikan, H2 diterima
Work Life Balance (X1) dan Motivasi Kinerja Karyawan (Y) secara simultan	F =24,627	F Tabel =3,20	0,000	Signifikan, H3 diterima

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan membutuhkan motivasi yang kuat dan dorongan untuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. “Ketika kedua elemen ini digabungkan, keduanya dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih baik, yang akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas pekerja. [15] Oleh karena itu, hipotesis (H3) dapat diterima, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta motivasi kerja”. Pada perusahaan jasa otomotif, keseimbangan tersebut menjadi penting karena aktivitas operasional menuntut ketepatan, kecepatan, serta pelayanan yang konsisten kepada pelanggan. Selain itu, motivasi kerja terbukti menjadi pendorong komitmen karyawan. Perusahaan perlu mengembangkan sistem penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karier agar motivasi tetap tinggi.

3.8 Implikasi Hasil penelitian

Hasil penelitian memaparkan bahwasanya work life balance dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam menguatkan kinerja karyawan PT Kubang Motor Kabupaten Bekasi. Work life balance memberikan kontribusi terhadap terciptanya kondisi psikologis yang lebih baik sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal tanpa mengabaikan kebutuhan kehidupan pribadi. Sementara itu, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Kombinasi kedua variabel tersebut menghasilkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan apabila masing-masing variabel hanya dipertimbangkan secara terpisah.

Karakteristik pekerjaan di PT Kubang Motor mengharuskan karyawan berinteraksi langsung dengan pelanggan, menyelesaikan pekerjaan teknis sesuai standar operasional, serta mampu bekerja dalam kondisi beban kerja yang berubah-ubah mengikuti jumlah pelanggan. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan pengelolaan work life balance yang baik.

Berdasarkan karakteristik responden penelitian, mayoritas karyawan berada pada usia produktif dengan masa kerja antara satu hingga tiga tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada tahap pengembangan karier sehingga membutuhkan lingkup kerja yang mampu mendorong kesinambungan antar pekerjaan dalam berkehidupan. Pada kelompok usia produktif, motivasi kerja juga cenderung dipengaruhi oleh kesempatan untuk berkembang, penghargaan atas hasil kerja, serta peluang memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengakomodasi kebutuhan tersebut agar produktivitas karyawan tetap terjaga.

Besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 51,2% menunjukkan bahwa work life balance dan motivasi kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat 48,8% variasi kinerja dipengaruhi permasalahan lain di luar model penelitian. Kondisi tersebut menunjukkan peningkatan kinerja karyawan dari hasil interaksi berbagai permasalahan yang saling berkaitan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja, maupun kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang turut memengaruhi pencapaian kinerja karyawan sehingga layak dijadikan fokus penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian ini juga memperkuat konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwasanya penguatan kinerja tidak hanya ditentukan suatu keahlian teknis karyawan, tetapi dipengaruhi adanya keadaan psikologis, sosial, dan organisasi. Karyawan yang memperoleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan lebih mudah mempertahankan konsentrasi, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kemauan individu untuk bekerja secara optimal, berinisiatif menyelesaikan pekerjaan, dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan yang adil, pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja yang objektif, serta penyediaan jalur pengembangan karier yang jelas. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.

Selain memberikan kontribusi praktis bagi PT Kubang Motor Kabupaten Bekasi, hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa karakteristik pekerjaan pada sektor jasa otomotif juga

menunjukkan pola hubungan yang konsisten dengan teori maupun penelitian terdahulu. Temuan ini dapat dijadikan sebagai dasar bagi perusahaan lain yang memiliki karakteristik pekerjaan serupa dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Di sisi akademis, penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, employee engagement, maupun lingkungan kerja sehingga mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara lebih luas.

4. Kesimpulan

Menurut penelitian, keseimbangan kerja-hidup yang sehat mempunyai tinjauan yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. “Menemukan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik, menurut penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa jika Anda ingin lebih efisien dan produktif di tempat kerja, Anda perlu mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan profesional dan pribadi Anda. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan dan bermanfaat terhadap produktivitas di tempat kerja. Pekerja yang sangat termotivasi biasanya melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka, menunjukkan lebih banyak antusiasme, semangat, dan dedikasi. Seberapa baik hasil pekerjaan dipengaruhi oleh situasi ini. Akibatnya, motivasi intrinsik merupakan faktor penting dalam memastikan bahwa pekerja mencapai tujuan organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang sehat dan dorongan intrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel ini menyumbang 51,2% dari varians dalam kinerja karyawan, sedangkan faktor lain yang memengaruhi 48,8% sisanya tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan ketika organisasi berupaya menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan rumah tangga secara lebih efektif sambil tetap mempromosikan insentif jangka panjang untuk bekerja. Menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan suportif, menyediakan peluang untuk pertumbuhan profesional, memberikan insentif yang adil dan proporsional, serta menerapkan program yang mempromosikan kesejahteraan karyawan adalah beberapa alternatif yang layak untuk digunakan guna meningkatkan kinerja karyawan. Variabel tambahan yang dapat memengaruhi kinerja, sampel penelitian yang lebih luas, dan studi pada objek yang berbeda adalah saran untuk penelitian di masa mendatang yang dapat membantu membuat pengetahuan yang ada saat ini lebih dapat digeneralisasikan dan memberikan wawasan tentang berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- [1] Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- [3] Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- [4] Edelweis, E., Pitriyani, P., & Melia, Y. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 542–552. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.1478>
- [5] Elfira, T., Hamzah, A., & Universitas R. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balance). *JURIPOL (Jurnal*
- [6] *Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(September), 129–141.
- [7] Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- [8] Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- [9] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- [12] Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- [13] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- [15] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [16] Muharto, M. A., & A. (2022). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Work Life Balance on Employee Performance). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37–46.

- [20] Putri, A., & Marginingsih, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mutiara Anugerah Alam. *Insight Management Journal*, 4(1), 1–11.
- [21] Ramadhan, R., & Winata, H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup (Work Life Balance) dan Kelelahan (Burnout) terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Indomaret Area Karang Tengah, Kota Tangerang). *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(1), 26–37. <https://doi.org/10.33753/sociora.v2i1.42>
- [22] Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance as a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal Manajerial*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- [23] Renaldi, A. (2025). Analisis Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.66003/mabis.v16i2.10595>
- [24] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- [25] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [26] Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 23–30. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.141>
- [27] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [28] Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence of Work-Life Balance on Employee Performance. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>
- [29] Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(1), 110–131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>
- [30] Zulkifli, R. A., & Ubaidillah, H. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia: Dampak. *Journal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(2), 1–23.