



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10947-10960

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

---

## Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Bloum Coffee Medan

Rasita Evalina Br.Manurung, Henri Saragih, Tiur Rajagukguk

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[manurungeva28@gmail.com](mailto:manurungeva28@gmail.com), [henrisaragih63@gmail.com](mailto:henrisaragih63@gmail.com), [tiurrajagukguk2021@gmail.com](mailto:tiurrajagukguk2021@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada Bloum Coffee Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert kepada seluruh responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan Bloum Coffee Medan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,330 lebih besar dari  $t$  tabel 2,028 dan nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,142 lebih besar dari  $t$  tabel 2,028 dan nilai signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,054 lebih besar dari  $t$  tabel 2,028 dan nilai signifikansi 0,047 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 6,875 lebih besar dari  $F$  tabel 2,86 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,311 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 31,1%.

*Kata kunci:* *Work-Life Balance*, *Beban Kerja*, *Motivasi Intrinsik*, *Kinerja Karyawan*

### 1. Latar Belakang

#### Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif saat ini, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting karena berperan langsung dalam menjalankan operasional perusahaan, dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Perusahaan tidak hanya bergantung pada modal dan teknologi, tetapi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Namun, perusahaan perlu memastikan setiap karyawan bisa bekerja dengan efektif dan merasa dihargai. Sehingga semangat kerja akan tetap tinggi dan hasil yang dicapai juga bisa lebih maksimal. Hal ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi optimal, meningkatkan produktivitas serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak menurunnya kualitas pelayanan, dan rendahnya kepuasan pelanggan.

Menurut penelitian Rahayu *et al.*, (2024:2) Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mempengaruhi kualitas *output* tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan dan keuntungan perusahaan.

---

Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Bloum Coffee Medan

Berdasarkan pernyataan yang diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis tapi dari berbagai faktor seperti faktor internal dan eksternal seperti *work-life balance*, beban kerja dan motivasi intrinsik. Ketika target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat serta tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan. Kinerja karyawan juga mampu menjalankan tugasnya sesuai standar yang sudah ditetapkan perusahaan.

Konflik dengan rekan kerja serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga menurunkan kualitas pelayanan karyawan di Bloum Coffee Medan. Kondisi ini mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini juga mengurangi motivasi dan fokus karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak langsung pada kepuasan pelanggan.

Perkembangannya, perusahaan yang bergerak dibidang *Food and Beverage* ini yang biasa dikenal dengan nama Bloum Coffee Medan selalu berusaha menjaga kualitas produk makanan dan minumannya. Mereka menjaga agar pelayanan yang diberikan dari karyawan sendiri dapat mempertahankan loyalitas pelanggan dan kepuasan pelanggan dengan dilihat dari kinerja karyawan Bloum Coffee Medan tersebut. Keberhasilan perusahaan ini sangat dipengaruhi pada kinerja karyawan, karena mereka adalah pihak yang berhubungan langsung dengan pelanggan. Hal ini, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama perusahaan untuk menjaga utama perusahaan untuk menjaga citra dan keberlanjutan usahanya.

Karakteristik dalam sebuah cafe yang memiliki jam operasional panjang, serta tuntutan pelayanan yang konsisten menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor penentu keberhasilan usaha. Kesalahan kecil dalam pelayanan dapat berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan citra pada perusahaan. Secara teoritis, *work-life balance* yang baik, beban kerja yang sesuai, dan motivasi intrinsik yang tinggi akan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Namun dalam kenyataannya, ketiga faktor tersebut masih menjadi tantangan dan dampak yang sering terjadi dan dialami oleh seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan yang bergerak dibidang *Food and Beverage* ini yaitu di Bloum Coffee Medan.

Sisi *work-life balance*, sebagian karyawan Bloum Coffee Medan sangat menyampaikan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka maka banyak terjadi kesalahan-kesalahan yang terjadi saat mereka bekerja. Dari itu banyak sekali yang mempengaruhi kinerja seseorang tersebut dalam bekerja yang dimana kondisi ini sangat menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan pekerjaan belum sepenuhnya tercapai, padahal teori menyebutkan bahwa keseimbangan tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang sehat dan meningkatkan produktivitas. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya motivasi karyawan kerja.

Beban kerja yang berlebihan serta kemampuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerja. Namun, pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidak dirasakan menjadi beban ketika menyelesaikan tugasnya. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa sikap positif dan rasa tanggung jawab dapat membantu karyawan beradaptasi dengan tekanan kerja yang ada.

Motivasi intrinsik merupakan salah satu motivasi yang mampu mendorong seseorang untuk lebih berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang lebih dikenal dengan salah satu faktor motivator. Motivator untuk terus berusaha mencapai kepuasan yang termasuk didalamnya adanya keberhasilan yang diraih, pengakuan atau penghargaan dari seseorang, bahkan pekerjaan itu sendiri serta tanggung jawab dan peluang untuk berkembang. Motivasi intrinsik juga dapat memicu seseorang untuk mendorong dirinya agar mengambil suatu tindakan bahkan mereka bisa memotivasi dirinya. Dorongan dari dalam dapat membuat karyawan lebih konsisten dalam mencapai tujuan tanpa harus bergantung pada faktor luar dan membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dijalankan. Dari Permasalahan diatas yang terjadi maka penulis ingin meneliti judul "Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bloum Coffee Medan agar dapat dilihat berapa banyak yang mempengaruhi kinerja mereka.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bloum Coffee Medan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bloum Coffee Medan?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bloum Coffee Medan?
4. Apakah *work-life balance*, beban kerja, motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bloum Coffee Medan?

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bloum Coffee Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bloum Coffee Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bloum Coffee Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bloum Coffee Medan.

## Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan kolaborasi yang diberikan keuntungan dan manfaat yang signifikan bagi penulis, kampus, perusahaan dan penulisan selanjutnya.

1. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam menjaga keseimbangan kerja (*work-life balance*), mengatur beban kerja, serta menumbuhkan motivasi intrinsik di lingkungan kerja.
2. Bagi Universitas Methodist Indonesia Medan  
Menjadi bukti nyata kontribusi mahasiswa dalam memecahkan masalah dengan menerapkan ilmu yang dipelajari, serta memperkaya koleksi ilmiah bagi Universitas Methodist Indonesia.
3. Bagi Penulis Selanjutnya  
Sebagai referensi dan dasar bagi penulis selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya di bidang perusahaan penulis selanjutnya dapat mengambil sudut pandang yang berbeda sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman.

## Kerangka Teori

### Manajemen Sumber Daya Manusia

#### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah bagian ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hamali, (2018:16) “Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produkti tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial”. Berikut tujuan manajemen sumber daya manusia :

1. Tujuan sosial  
Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional  
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional  
Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual  
Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

## **Work-Life Balance**

### **Pengertian Work-life Balance**

Menurut Greenhaus dkk., (2024:1) “*Work-life balance* merupakan komposisi yang seimbang dari keterlibatan seseorang dalam peran pekerjaan dan yang bukan pekerjaan, untuk memenuhi kewajiban, kebutuhan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab dengan kehidupan pribadi”.

Menurut Kossek *et al.*, (2015:556) menegaskan bahwa *Work-life balance* merupakan kepuasan kerja, dan berhubungan dengan penurunan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

### **Indikator Work-life Balance**

Menurut penelitian (Azdanal & Rostiati, 2021:240) “Banyak organisasi saat ini mulai menerapkan *work-life balance* sebagai upaya menjaga loyalitas dan kualitas karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga karyawan sebagai aset dari perusahaan dapat berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi”. Menurut Azdanal & Rostiati, (2021:237), terdapat tiga indikator utama *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)  
Apabila waktu yang digunakan untuk bekerja tidak mengganggu waktu pribadi seperti beristirahat, bersosialisasi, atau menjalankan tanggung jawab keluarga.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)  
Apabila seseorang terlalu terlibat dalam pekerjaan hingga mengabaikan kehidupan pribadi, maka akan muncul kelelahan emosional dan keterlibatan yang seimbang akan mendukung kesehatan mental dan meningkatkan semangat kerja.
3. Kepuasan Keseimbangan (*Satisfaction Balance*)  
Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaan cenderung memiliki pandangan positif terhadap perusahaan, sedangkan kepuasan dalam kehidupan pribadi membantu menjaga stabilitas emosi dan motivasi.

## **Beban Kerja**

### **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Munandar (2017:87) “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan

yang diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja”.

Menurut Sunarso dan Kusdi (2017:23) “Beban kerja adalah merupakan kumpulan aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh organisasi maupun individu yang menduduki suatu jabatan dalam batas waktu yang telah ditetapkan”.

### **Indikator Beban Kerja**

Menurut Penelitian David, (2024:11) Indikator beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang sangat besar dalam organisasi atau perusahaan, seperti tanggung jawab atau wewenang yang diberikan. Beban kerja sangat erat kaitannya dengan sesuatu yang menyangkut pekerjaan, dimana penilaian mengenai tugas atau tanggung jawab yang memerlukan mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pasti mempunyai membawa dampak positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan.

Adapun indikator dari beban kerja antara lain yaitu :

1. Banyaknya pekerjaan  
Jumlah tugas yang harus di selesaikan seseorang dalam waktu tertentu, semakin banyak tugasnya semakin tinggi juga beban kerja yang dirasakan.
2. Target kerja  
Adalah sasaran atau hasil yang harus dicapai dalam pekerjaan. Target yang terlalu tinggi bisa membuat tekanan meningkat dan menambah beban kerja.
3. Kebosanan  
Muncul saat pekerjaan terlalu tidak menantang atau monoton, kondisi ini bisa membuat seseorang kehilangan semangat dan merasa terbebani.
4. Standar pekerjaan  
Ukuran atau aturan yang menentukan seberapa baik tugas harus di kerjakan. Jika standar terlalu tinggi tanpa dukungan yang cukup, beban kerja bisa terlalu berat.
5. Kondisi pekerjaan  
Mencakup lingkungan kerja, fasilitas, dan suasana tempat kerja. Lingkungan yang tidak nyaman atau kurang mendukung dapat membuat rasa lelah dan meningkatkan beban kerja.

### **Motivasi Intrinsik**

#### **Pengertian Motivasi Intrinsik**

Menurut Handoko (2024:236) “Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal seseorang, yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, kemajuan atau pengakuan atas prestasi yang dicapai”.

Menurut Deci & Ryan (2017:117) “Motivasi Intrinsik merupakan seseorang yang termotivasi secara intrinsik dengan melakukan suatu aktivitas karena memberikan kepuasan, rasa ingin tahu, atau tantangan pribadi bukan karena imbalan”.

#### **Indikator Motivasi Intrinsik**

Adapun menurut Utami, (2021:3) menyebutkan indikator-indikator untuk mengukur motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian prestasi (*achievement*)  
Mempunyai rasa puas dan bangga saat berhasil mencapai hasil yang diinginkan dari usaha sendiri. Semakin sering seseorang merasakan keberhasilan, makin tinggi juga semangat kerjanya.

2. Pengakuan (*recognition*)  
Apresiasi atau penghargaan yang diterima atas hasil kerja, bisa dari atasan, rekan kerja, atau bahkan diri sendiri. Adanya pengakuan akan membuat seseorang merasa dihargai dan termotivasi.
3. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)  
Rasa senang dan tertarik pada pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan menikmati tugasnya, dia akan bekerja lebih semangat tanpa perlu dorongan dari luar.
4. Tanggung jawab (*responsibilities*)  
Rasa memiliki dan kesadaran untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Saat seseorang diberi kepercayaan, dia akan lebih termotivasi karena merasa dipercaya dan dibutuhkan.
5. Kemajuan (*advancement*)  
Kesempatan untuk berkembang, belajar hal baru. Ini dapat membuat seseorang terdorong untuk terus berusaha dan memperbaiki diri.

## **Kinerja Karyawan**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2018:480) “Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai capaian kerja individu yang dinilai berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.”.

Menurut Hasibuan (2017:94), “Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dan jangka waktu tertentu”.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2016:378) Kinerja karyawan merupakan alat untuk mengukur pekerjaan pekerjaan sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kuantitas Kerja  
Menggambarkan jumlah output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian ini dilihat dari produktivitas kerja sesuai target yang telah ditentukan organisasi.
2. Kualitas kerja  
Diukur berdasarkan tingkat ketelitian, kerapian, serta kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan. Kualitas ini menunjukkan kompetensi teknis seorang karyawan.
3. Ketepatan Waktu  
Indikator ini menilai sejauh mana tugas diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan tanpa menunda atau menyebabkan keterlambatan proses kerja lainnya dalam perusahaan.
4. Efektivitas Kerja  
Mengukur kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal, baik dari segi tenaga, biaya, maupun waktu. Semakin efektif proses kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.
5. Kemandirian Dalam Bekerja  
Indikator ini menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas tanpa harus selalu diawasi. Karyawan yang mandiri menunjukkan tanggung jawab kerja yang tinggi.

## 2. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan menggunakan uji hipotesis.

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi

Penelitian kuantitatif populasi bisa diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono, (2020:126) Kriteria ini ditetapkan agar responden memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami Work-life Balance, beban kerja, serta motivasi intrinsik. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bloum Coffee Medan, jumlah karyawan yang sebanyak 40 populasi.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) sampel bisa dikatakan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi, penelitian menggunakan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2015:85) menyatakan bahwa sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini digunakan bila populasi relative kecil. Jadi penjelasan teknik sampel diatas penulis akan meneliti sebanyak 40 populasi.

#### Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:33) “apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan *ordinary least square* (OLS) akan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*)”. Artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji t tidak boleh bias.

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) “menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi , variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:36) toleransi mengukur variabilitas, variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Pada Software SPSS for Windows analisis regresi linear berganda menjelaskan hubungan antara responden (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu predador (variabel independen).

#### Pengujian Hipotesis

### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Sugiyono (2019:245) menyatakan bahwa uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat." Bila koefisien determinasi  $R^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $R^2$  letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

## 3. Hasil Penelitian

### Uji Asumsi Klasik

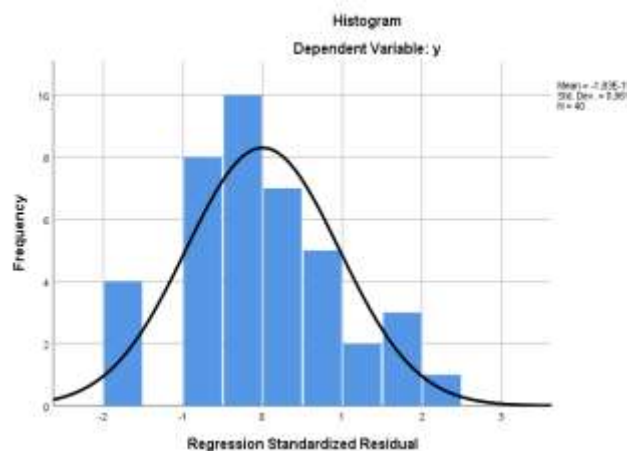
#### Uji Normalitas

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20232040
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,079
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.1 Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi *Asym. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

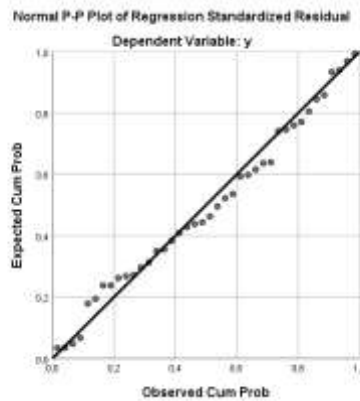


Gambar 3.1 Uji Normalitas Histogram

Sumber: Olahan Data SPSS (2026)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7630>  
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dari gambar di atas terlihat batang pada histogram secara umum berada dibawah Kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal.



Gambar 3.2 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*  
 Sumber: Olahan Data SPSS (2026)

Gambar 3.2 diatas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 3.1 di atas merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 3.2, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 3.1, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<i>Work-life Balance</i>	,958	1,044
	Beban Kerja	,918	1,089
	Motivasi Intrinsik	,886	1,128

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2026)

1. Nilai *tolerance* seluruh variabel bebas yaitu 0.958, 0.918, 0.886 > 0,1, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai VIF seluruh variabel bebas yaitu 1.044, 1,089, 1,128 < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,724	4,098		3,105	,004
	<i>Work-life balance</i>	-,109	,084	-,202	-1,300	,202
	Beban Kerja	-,044	,038	-,183	-1,156	,255
	Motivasi Intrinsik	-,157	,079	-,321	-1,990	,054

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai Sig. Pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,973	7,156		1,673	,103
	<i>Work-life balance</i>	,388	,146	,356	2,655	,012
	Beban Kerja	,033	,066	,068	,494	,624
	Motivasi Intrinsik	,444	,138	,450	3,228	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.4 di atas dapat di lihat bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 11,973 + 0.388X_1 + 0.033X_2 + 0.444X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,973, jika nilai variabel *work-life balance*, beban kerja, dan motivasi intrinsik, bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 11,973.
2. Koefisien regresi untuk variabel *work-life balance* ( $X_1$ ) sebesar 0,388 menunjukkan bahwa jika *work-life balance* meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 38,8%.
3. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,033 menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 3,3%.
4. Koefisien regresi untuk variabel motivasi intrinsik ( $X_3$ ) sebesar 0,444 menunjukkan bahwa jika motivasi intrinsik meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 44,4%.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, maka hipotesis alternatif (H2) yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Rumus t tabel adalah sebagai berikut:

Derajat kebebasan (df) = (n-k) dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5%

n = jumlah responden

k = jumlah variabel yang digunakan

n = 40, k = 4

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = (n-k) = 40 – 4 = 36, dan diperoleh nilai t table sebesar 2,028.

Tabel 3.5 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,912	2,806		11,373	,000
	<i>Work-life balance</i>	,165	,071	,350	2,330	,026
	Beban kerja	,081	,038	,322	2,142	,039
	Motivasi intrinsik	,091	,044	,325	2,054	,047

Sumber: Olahan Data SPSS (2026)

Tabel 3.5 di atas bahwa diperoleh hasil:

1. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel *work life balance* sebesar  $2,330 > 2,028$ , dan nilai sig sebesar  $0,026 < 0,05$ , maka *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel beban kerja sebesar  $2,142 > 2,028$ , dan nilai sig sebesar  $0,039 < 0,05$ , maka beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi intrinsik sebesar  $2,054 > 2,028$ , dan nilai sig sebesar  $0,047 < 0,05$ , maka motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji statistik-F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel-variabel bebas yang telah dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus  $F_{tabel}$  adalah;

$$df1 = k - 1, df2 = n - k$$

$$df1 = 4 - 1 = 3, df2 = 40 - 4 = 36$$

Maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,86

Tabel 3.6 Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56,229	3	18,743	6,875	,001 <sup>b</sup>
	Residual	98,146	36	2,726		
	Total	154,375	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), motivasi intrinsik, beban kerja, *work-life balance*

Sumber: Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.6 diketahui nilai F hitung  $6,875 > F_{tabel}$  2,86 dan nilai Sig adalah  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan *work-life balance*, beban kerja dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 <sup>a</sup>	,364	,311	1,65115

a. Predictors: (Constant), motivasi intrinsik, beban kerja, *work-life balance*

Sumber: Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas bahwa diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R- square*) adalah 0,311. Berdasarkan nilai tersebut *work-life balance*, beban kerja, dan motivasi intrinsik mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,1% dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## Hasil Pembahasan

### Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*  $2,330 > 2,028$ , dan nilai sig sebesar  $0,026 < 0,05$ , maka *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bloum Coffee Medan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan fokus serta dapat mengurangi tingkat stress karyawan yang berada di Bloum Coffee. Ketika karyawan merasa waktu bersama keluarga, waktu istirahat serta tanggung jawab pekerjaan berjalan seimbang, maka produktivitas kerja pun cenderung meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap aspek psikologis dan kesejahteraan emosional karyawan sangat penting dalam mendukung performa kerja yang optimal.

Semakin tinggi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan di Bloum Coffee maka semakin tinggi pulak kinerja yang dihasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa kehidupan pribadi dan pekerjaannya seimbang, maka semangat kerja, loyalitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas meningkat. Di Bloum Coffee kali ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki waktu untuk diri sendiri dan keluarga diluar pekerjaan akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas, serta cenderung memiliki loyalitas dan semangat kerja yang tinggi.

*Work-life balance* memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja. *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tanpa terjadi konflik peran. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan lebih mampu mempertahankan produktivitas yang konsisten karena tingkat stress berkurang dan kesejahteraan psikologis meningkat.

*Work-life balance* 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 serta bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel beban kerja sebesar  $2,142 > 2,028$ , dan nilai sig sebesar  $0,039 < 0,05$ , maka beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bloum Coffee. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti sistem pencapaian target.

Beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan sebuah tuntutan dari sebuah perusahaan yang terkait dimana seorang bekerja. Salah satu penyebab menurunnya beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang dikerjakan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan. Beban kerja yang berlebihan serta kemampuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerja. Namun, pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidak dirasakan menjadi

beban ketika menyelesaikan tugasnya. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa sikap positif dan rasa tanggung jawab dapat membantu karyawan beradaptasi dengan tekanan kerja yang ada.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung variabel motivasi  $2,054 > 2,028$ , dan nilai sig sebesar  $0,047 < 0,05$ , maka motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bloum Coffee.

Motivasi intrinsik merupakan salah satu motivasi yang mampu mendorong seseorang untuk lebih berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang lebih dikenal dengan salah satu faktor motivasional. Motivator untuk terus berusaha mencapai kepuasan yang termasuk didalamnya adanya keberhasilan yang diraih, pengakuan atau penghargaan dari seseorang, bahkan pekerjaan itu sendiri serta tanggung jawab dan peluang untuk berkembang. Motivasi intrinsik juga dapat memicu seseorang untuk mendorong dirinya agar mengambil suatu tindakan bahkan mereka bisa memotivasi dirinya.

Motivasi intrinsik biasa juga dikatakan sebagai semangat yang muncul dari dalam diri seseorang karena keinginan untuk berkembang tanpa perlu dorongan dari luar. Dorongan ini dapat membuat seseorang merasa bahwa yang dilakukannya itu bermakna. Jadi, motivasi intrinsik menjadi faktor penting yang menumbuhkan ketulusan, tanggung jawab, serta kepuasan dalam bekerja.

### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bloum Coffee Medan peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung *work life balance* sebesar  $2,330 > 2,028$ , dan nilai sig sebesar  $0,026 < 0,05$ , maka *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung beban kerja sebesar  $2,142 > 2,028$ , dan nilai sig sebesar  $0,039 < 0,05$ , maka beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui nilai t hitung motivasi intrinsik sebesar  $2,054 > 2,028$ , dan nilai sig sebesar  $0,047 < 0,05$ , maka motivasi intrinsik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis F diketahui I nilai F hitung  $6,875 > F$  tabel 2.86 dan nilai Sig adalah  $0.001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan *work-life balance*, beban kerja dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,31. Berdasarkan nilai tersebut *iwork-life ibalance*, ibeban ikerja idan imotivasi iintrinsik imampu imempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,1% dan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### **Referensi**

1. Azdanal, M. R., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, 2, 235–248. Bandung: Alfabeta
2. David Shandika Indrayana, F. I. F. S. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
3. Decy & Ryan (2017) *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness USA*: Guilford Press
4. Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (Ed.). (2023). *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*. Westport, CT, USA: Quorum Books / Praeger.
5. Hamali Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)
6. Handoko. H. (2024) *Human Resources Management Introduction 1*, Jakarta: Bintang Semesta Media
7. Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
8. Hasibuan, M.S.P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. , Jakarta: PT Bumi Aksara.
9. Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
10. Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
11. Kossek, E. E. & Groggins, A. (2015). *Work-Life Balance*. Dalam D. E. Guest & D. J. Needle (Ed.), *Wiley Encyclopedia of Management*, 3rd Edition: Volume 5: Human Resource Management. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.
12. Mangkunegara, A. A. Anwar. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya
13. Mathis dan Jackson (2016) *Human Resource Management*, Boston: Cengage Learning
14. Munandar, A. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
15. Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Among Makarti*, 2(12).
16. Robbins & Coulter (2021) *Management*. Harlow: Pearson Education

17. Robbins & Judge, (2017) *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston, MA, USA: Pearson Education.
18. Sinambela (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
19. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND* (p. 100).
20. Sunarso & Kusdi (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surakarta: Uniba Press
21. Utami, L. G. V. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 100–109. <https://doi.org/10.22225/wmbj.3.2.2021.100-109>