Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Production Control PT XYZ Jakarta Utara

Wulan Suci Puspitasari*[1], Niken Herawati[2]
Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
*e-mail: wulansucipsptsr@gmail.com

ABSTRAK
Perkembangan industri manufaktur otomotif yang semakin kompetitif menuntut perusahaan menjaga kinerja karyawan agar target produksi dapat tercapai secara konsisten. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian production control PT XYZ Jakarta Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 39 karyawan dan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 27 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 2,425 lebih besar dari ttabel 1,688 dan signifikansi 0,020. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 2,588 lebih besar dari ttabel 1,688 dan signifikansi 0,014. Secara simultan, work life balance dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan fhitung 21,121 dan signifikansi 0,001. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,514 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51,4%, sedangkan 48,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.
Kata kunci : Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Work Life Balance

ABSTRACT
The increasingly competitive development of the automotive manufacturing industry requires companies to maintain employee performance so that production targets can be achieved consistently. This study aims to analyze the effect of work life balance and workload on employee performance in the production control section of PT XYZ North Jakarta. This research applied a quantitative approach involving a population of 39 employees and used a saturated sampling technique, so all members of the population were selected as respondents. Primary data were collected through a closed questionnaire based on a Likert scale, while data analysis was conducted using IBM SPSS version 27 through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination. The results show that work life balance has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 2.425 greater than the t table of 1.688 and a significance value of 0.020. Workload also has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 2.588 greater than the t table of 1.688 and a significance value of 0.014. Simultaneously, work life balance and workload have a significant effect on employee performance, with an F value of 21.121 and a significance value of 0.001. The Adjusted R Square value of 0.514 indicates that both independent variables explain 51.4% of employee performance, while 48.6% is explained by other factors outside the research model.
Keywords : *Employee Performance; Work Life Balance; Workload*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan daya saing dan menjaga keberlanjutan proses bisnis. Pada konteks perusahaan manufaktur, kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditunjukkan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh ketepatan, konsistensi, disiplin, dan kemampuan bekerja sesuai target operasional. Kinerja karyawan menjadi ukuran penting karena menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai standar organisasi. Kinerja yang tinggi membantu perusahaan menjaga produktivitas, memperkuat efektivitas operasional, dan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Sebaliknya, kinerja yang tidak optimal dapat menghambat proses kerja, menurunkan efisiensi,

serta memengaruhi pencapaian target perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia modern (Edison et al., 2022; Kasmir, 2018; Ratnasari et al., 2020)

Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah work life balance. Work life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Keseimbangan tersebut tidak selalu berarti pembagian waktu yang sama, tetapi lebih mengarah pada kemampuan karyawan menjalankan peran pekerjaan dan peran personal tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki energi kerja yang lebih stabil, motivasi yang lebih baik, dan kondisi psikologis yang lebih sehat. Dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan waktu dan konsentrasi tinggi, work life balance menjadi penting karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, tekanan emosional, serta menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Prasetyo et al., 2022; Putri & Primadineska, 2023; Wardani & Firmansyah, 2021).

Selain work life balance, beban kerja juga menjadi variabel yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam periode tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mendorong produktivitas karena karyawan memiliki target yang jelas dan tanggung jawab yang terarah. Namun, apabila beban kerja melebihi kemampuan fisik maupun psikologis karyawan, kondisi tersebut dapat memunculkan stres kerja, kelelahan, penurunan konsentrasi, dan turunnya kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menata beban kerja secara proporsional melalui pembagian tugas yang tepat, penentuan target yang realistis, dan dukungan kerja yang memadai. Pengelolaan beban kerja yang baik akan membantu karyawan tetap produktif tanpa mengorbankan kesehatan dan keseimbangan hidupnya (Alqorrib et al., 2023; Budiasa, 2021; Koesomowidjojo, 2017; Sukmawati et al., 2024).

Permasalahan work life balance dan beban kerja menjadi relevan pada bagian production control PT XYZ Jakarta Utara. Bagian production control memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran proses produksi, mengatur kebutuhan produksi, memantau jadwal, serta memastikan aliran pekerjaan berjalan sesuai rencana. Perusahaan yang bergerak pada sektor manufaktur otomotif memiliki tuntutan produksi yang tinggi, sehingga karyawan dituntut bekerja dengan teliti dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan operasional perusahaan. Pada periode Januari sampai Maret 2026, kebutuhan produksi PT XYZ menunjukkan angka yang cukup tinggi, terutama pada bulan Januari dan Februari. Kondisi ini diikuti oleh pelaksanaan overtime yang relatif sering pada bagian production control. Overtime dilakukan sebagai upaya memenuhi kebutuhan produksi dan mengatasi pekerjaan yang belum terselesaikan dalam jam kerja normal. Namun, pelaksanaan overtime yang berulang berpotensi mengurangi waktu istirahat dan waktu pribadi karyawan, sekaligus menambah tekanan kerja yang dapat memengaruhi kinerja.

Tabel 1. Produksi PT XYZ periode Januari sampai Maret 2026

Bulan	MPS	Other Plant	Export	Total
Januari	18.750	8.075	8.400	35.225
Februari	18.850	8.075	7.800	34.725
Maret	12.750	6.375	3.900	23.025

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa total kebutuhan produksi pada bulan Januari mencapai 35.225 unit dan pada bulan Februari mencapai 34.725 unit. Jumlah tersebut lebih tinggi dibandingkan bulan Maret yang mencapai 23.025 unit. Perbedaan kebutuhan produksi ini menunjukkan adanya dinamika pekerjaan yang harus direspons oleh bagian *production control* sesuai kondisi operasional perusahaan. Ketika kebutuhan produksi meningkat, karyawan berpotensi menghadapi tambahan pekerjaan, penyesuaian jadwal, serta kebutuhan koordinasi yang lebih intensif dengan bagian terkait agar proses produksi tetap berjalan sesuai target. Kondisi tersebut juga menuntut ketelitian dan kecepatan kerja yang lebih tinggi, sehingga dapat berpengaruh terhadap beban kerja karyawan pada bagian *production control*.

Tabel 2. Data overtime karyawan bagian production control

Bulan	Total Overtime (39 karyawan)
Januari	174
Februari	187
Maret	114

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 2 memperlihatkan bahwa frekuensi overtime karyawan bagian production control tercatat sebanyak 174 kali pada Januari, meningkat menjadi 187 kali pada Februari, dan menurun menjadi 114 kali pada Maret. Data tersebut menunjukkan bahwa overtime mengikuti kebutuhan operasional perusahaan. Ketika kebutuhan produksi tinggi, frekuensi overtime cenderung meningkat. Kondisi ini dapat menjadi indikasi adanya tuntutan kerja yang cukup besar pada karyawan, terutama jika overtime terjadi secara berulang dalam periode tertentu.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa work life balance dan beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. (Azizah & Oktavianti, 2025) menemukan bahwa work life balance dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sektor industri. (A. A. Rahmadani & Wispandono, 2024) juga menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan. Temuan serupa dikemukakan oleh (Boboy et al., 2026), (Janah & Krishernawan, 2025), serta (Nisa, 2025) yang menunjukkan bahwa variabel work life balance dan beban kerja menjadi faktor penting dalam menjelaskan kinerja karyawan. Meskipun demikian, kajian pada bagian production control di perusahaan manufaktur otomotif masih perlu diperkuat karena karakter pekerjaan pada bagian tersebut memiliki tuntutan koordinasi, ketepatan jadwal, dan tekanan target produksi yang khas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian production control PT XYZ Jakarta Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh work life balance dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola kebijakan kerja, distribusi beban kerja, dan strategi peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Desain asosiatif dipilih karena penelitian bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu work life balance dan beban kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada bagian production control PT XYZ Jakarta Utara selama April sampai Juni 2026. Data penelitian yang berkaitan dengan kebutuhan produksi dan overtime mencakup periode Januari sampai Maret 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian production control PT XYZ Jakarta Utara yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas dan seluruh anggota populasi dinilai relevan untuk memberikan informasi mengenai work life balance, beban kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah 39 karyawan. Penggunaan sampel jenuh memungkinkan penelitian memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai kondisi karyawan pada unit kerja yang dikaji (Abdullah et al., 2022; Pasaribu et al., 2022)

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarkan kepada responden menggunakan Google Form. Instrumen penelitian disusun berdasarkan dimensi dan indikator setiap variabel agar konsep teoritis dapat diukur secara operasional dan sesuai dengan tujuan penelitian. Variabel work life balance (X1) mengacu pada dimensi WIPL, PLIW, PLEW, dan WEPL serta indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Prasetyo et al., 2022; Putri & Primadineska, 2023; Wardani & Firmansyah, 2021). Variabel beban kerja (X2) mencakup dimensi beban mental, beban waktu, dan beban tekanan psikologis dengan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja (Alqorrib et al., 2023; Budiasa, 2021; Koesomowidjojo, 2017; Sukmawati et al., 2024). Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan

inisiatif dengan indikator kerapian, ketelitian, hasil kerja, kecepatan, kemampuan, pengambilan keputusan, jalinan kerja sama, kekompakan, serta kemampuan mengatasi masalah secara mandiri (Edison et al., 2022; Kasmir, 2018; Ratnasari et al., 2020). Seluruh item pernyataan menggunakan skala Likert lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, sehingga jawaban responden dapat diolah secara kuantitatif.

Tabel 3. Operasionalisasi variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator dan butir kuesioner
Work Life Balance (X1)	Work Interference with Personal Life (WIPL); Personal Life Interference with Work (PLIW); Personal Life Enhancement of Work (PLEW); Work Enhancement of Personal Life (WEPL) (Prasetyo et al., 2022; Putri & Primadineska, 2023; Wardani & Firmansyah, 2021).	Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Butir pernyataan X1 berjumlah 6 item yang merepresentasikan kemampuan karyawan membagi waktu kerja dan pribadi, keterlibatan pada setiap peran, serta kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi.
Beban Kerja (X2)	Beban mental (mental effort load); beban waktu (time load); beban tekanan psikologis (psychological stress load) (Alqorrib et al., 2023; Budiasa, 2021; Koesomowidjojo, 2017; Sukmawati et al., 2024).	Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja. Butir pernyataan X2 berjumlah 6 item yang menggambarkan tuntutan target, kesesuaian kondisi/SOP pekerjaan, penggunaan jam kerja, serta pelaksanaan overtime.
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; tanggung jawab; kerja sama; inisiatif (Edison et al., 2022; Kasmir, 2018; Ratnasari et al., 2020).	Kerapian, ketelitian, hasil kerja, kecepatan, kemampuan, pengambilan keputusan, jalinan kerja sama, kekompakan, dan kemampuan mengatasi masalah secara mandiri. Butir pernyataan Y berjumlah 10 item.

Sumber: Diadaptasi dari instrumen penelitian, 2026

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 27. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar daripada rtabel dan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2023; Isma et al., 2023).

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual berdistribusi normal dengan kriteria signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor. Model dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan pola sebaran titik pada scatterplot. Model dinyatakan baik apabila titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Setelah asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2023; Iba & Wardhana, 2024; Isnaini et al., 2025).

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X1 sebagai work life balance, X2 sebagai beban kerja, a sebagai konstanta, b1 dan b2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai error. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian melibatkan 39 karyawan pada bagian production control PT XYZ Jakarta Utara. Berdasarkan karakteristik responden, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik usia didominasi oleh kelompok 18 sampai 25 tahun sebanyak 27 orang atau 69,2%. Berdasarkan pendidikan terakhir, seluruh responden merupakan lulusan SMA/SMK. Berdasarkan lama kerja, mayoritas responden berada pada kategori 1 sampai 5 tahun, yaitu 25 orang atau 64,1%. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian

didominasi oleh karyawan usia muda dengan pengalaman kerja awal sampai menengah pada bagian production control.

Tabel 4. Ringkasan karakteristik responden

Karakteristik	Kategori dominan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	39	100%
Usia	18 sampai 25 tahun	27	69,2%
Pendidikan terakhir	SMA/SMK	39	100%
Lama kerja	1 sampai 5 tahun	25	64,1%

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2026

Deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa variabel work life balance memperoleh respons yang cenderung positif. Mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju pada butir kedua sebanyak 21 responden atau 53,8%, sedangkan jawaban setuju paling banyak muncul pada butir ketiga sebanyak 21 responden atau 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Meski demikian, masih terdapat jawaban netral pada beberapa butir, terutama butir keempat dan kelima, sehingga perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek keseimbangan peran karyawan secara berkelanjutan.

Pada variabel beban kerja, tanggapan responden juga cenderung positif. Pilihan sangat setuju tertinggi terdapat pada butir kedua sebanyak 20 responden atau 51,3%, sedangkan pilihan setuju tertinggi terdapat pada butir pertama sebanyak 20 responden atau 51,3%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memandang target pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja masih dapat dijalankan. Namun, adanya jawaban netral pada butir keempat sebanyak 9 responden atau 23,1% memperlihatkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan adanya tuntutan kerja yang perlu dikelola lebih baik.

Pada variabel kinerja karyawan, mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju pada butir keenam sebanyak 28 responden atau 71,8%. Pilihan setuju tertinggi terdapat pada butir ketujuh sebanyak 21 responden atau 53,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai kinerja mereka berada pada kategori baik, terutama dalam aspek tanggung jawab, kerja sama, dan penyelesaian pekerjaan. Namun, adanya jawaban tidak setuju pada beberapa butir menunjukkan bahwa perusahaan tetap perlu melakukan pembinaan kinerja secara berkelanjutan agar kualitas, kuantitas, dan ketepatan kerja tetap stabil.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel work life balance, beban kerja, dan kinerja karyawan. Dengan jumlah responden 39 orang, nilai rtabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,316. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel work life balance yang berjumlah 6 butir memiliki nilai rhitung lebih besar daripada rtabel. Seluruh item pada variabel beban kerja yang berjumlah 6 butir juga dinyatakan valid. Demikian pula 10 butir pada variabel kinerja karyawan seluruhnya memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan layak digunakan dalam analisis penelitian.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel work life balance sebesar 0,768, variabel beban kerja sebesar 0,813, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,851. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian.

Tabel 5. Ringkasan uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Jumlah butir	Rentang rhitung	Alpha	Keterangan
Work Life Balance	6	0,591 sampai 0,752	0,768	Valid dan reliabel
Beban Kerja	6	0,683 sampai 0,816	0,813	Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,600 sampai 0,814	0,851	Valid dan reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum regresi linier berganda digunakan. Hasil uji normalitas dengan metode Shapiro Wilk menunjukkan nilai signifikansi 0,281, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual

dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pemeriksaan normal probability plot juga menunjukkan sebaran titik mengikuti garis diagonal, sehingga mendukung kesimpulan bahwa data memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di sekitar sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel work life balance dan beban kerja memiliki nilai tolerance 0,506 dan VIF 1,975. Nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas. Berdasarkan hasil tersebut, model regresi memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 6. Ringkasan uji asumsi klasik

Pengujian	Hasil	Kriteria	Keputusan
Normalitas	Sig. 0,281	> 0,05	Normal
Multikolinearitas	Tolerance 0,506; VIF 1,975	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	Titik menyebar acak	Tidak membentuk pola	Tidak terjadi

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linier berganda memperoleh konstanta sebesar 15,000, koefisien work life balance sebesar 0,611, dan koefisien beban kerja sebesar 0,538. Persamaan regresi yang terbentuk adalah Y = 15,000 + 0,611X1 + 0,538X2 + e. Nilai konstanta menunjukkan bahwa ketika work life balance dan beban kerja bernilai nol, kinerja karyawan berada pada nilai 15,000. Koefisien work life balance yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan work life balance diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Koefisien beban kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai juga diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung sebesar 2,425 lebih besar dari ttabel 1,688 dengan signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Hasil uji t pada variabel beban kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 2,588 lebih besar dari ttabel 1,688 dengan signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua juga diterima. Hasil uji F menunjukkan nilai fhitung sebesar 21,121 lebih besar dari ftabel 3,259 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya, work life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,514 menunjukkan bahwa work life balance dan beban kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51,4%, sedangkan 48,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 7. Ringkasan hasil regresi dan pengujian hipotesis

Variabel/Model	B	t/F	Sig.	Keputusan
Konstanta	15,000	-	-	-
Work Life Balance	0,611	t = 2,425	0,020	Signifikan
Beban Kerja	0,538	t = 2,588	0,014	Signifikan
Simultan X1 dan X2	-	F = 21,121	0,001	Signifikan
Adjusted R Square	0,514	-	-	51,4%

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian production control PT XYZ Jakarta Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaan. Pada bagian production control, karyawan dituntut menjaga ketelitian, mengatur pekerjaan sesuai jadwal produksi, dan merespons kebutuhan operasional perusahaan. Apabila karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup, keterlibatan kerja yang proporsional, dan kepuasan terhadap peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi, mereka cenderung mampu mempertahankan fokus dan menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan Suseno dan Febrian (2025) yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga memperkuat pandangan Wardani dan Firmansyah (2021) serta Putri dan Primadineska (2023) bahwa

keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengurangi konflik peran dan mendukung peningkatan produktivitas.

Pengaruh positif work life balance terhadap kinerja juga dapat dijelaskan melalui kondisi overtime pada perusahaan. Data overtime menunjukkan bahwa pada periode tertentu karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk memenuhi kebutuhan produksi. Apabila overtime berlangsung terlalu sering tanpa pengaturan yang baik, waktu pribadi dan waktu pemulihan karyawan dapat berkurang. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan konsentrasi dan meningkatkan kelelahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan pengaturan jam kerja, distribusi pekerjaan, dan komunikasi jadwal kerja agar kebutuhan perusahaan tetap terpenuhi tanpa mengabaikan keseimbangan kehidupan karyawan. Work life balance bukan hanya kepentingan individu, tetapi juga menjadi strategi organisasi untuk menjaga keberlanjutan kinerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dapat mendorong karyawan bekerja lebih terarah dan produktif. Beban kerja tidak selalu berdampak negatif, karena target dan tanggung jawab yang jelas dapat menjadi pendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Namun, pengaruh positif tersebut perlu dipahami dalam konteks beban kerja yang masih dapat ditangani oleh karyawan. Jika beban kerja melebihi kapasitas, dampaknya dapat berubah menjadi tekanan yang melemahkan kinerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memastikan bahwa target pekerjaan, jadwal penyelesaian, dan pembagian tugas sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Temuan ini sejalan dengan Boboy et al. (2026), Alqorrib et al. (2023), dan Sabila et al. (2025) yang menjelaskan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan.

Dalam konteks production control, beban kerja berkaitan dengan target produksi, kebutuhan koordinasi dengan bagian lain, pengaturan jadwal, serta pengendalian aliran produksi. Karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga harus memastikan proses produksi berjalan sesuai rencana. Peningkatan produksi pada Januari dan Februari menunjukkan adanya tuntutan kerja yang lebih tinggi. Jika target meningkat, perusahaan perlu memberikan dukungan berupa pembagian pekerjaan yang adil, kejelasan prioritas tugas, serta fasilitas kerja yang memadai. Dukungan tersebut penting agar beban kerja menjadi tantangan produktif, bukan sumber tekanan yang melemahkan kinerja.

Secara simultan, work life balance dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 51,4% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan target kerja, tetapi juga harus diimbangi dengan perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup kerja yang baik akan lebih mampu mengelola beban kerja secara sehat. Sebaliknya, beban kerja yang tertata dengan baik membantu karyawan mempertahankan keseimbangan dan mengurangi potensi kelelahan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Azizah dan (Azizah & Oktavianti, 2025; Janah & Krishernawan, 2025; Nisa, 2025; A. A. Rahmadani & Wispandono, 2024; R. Rahmadani & Dasuki, 2026) yang menunjukkan bahwa work life balance dan beban kerja berperan dalam peningkatan kinerja. Pada level praktis, hasil penelitian memberi pesan bahwa perusahaan perlu menyusun strategi peningkatan kinerja yang tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian target produksi, tetapi juga memperhatikan keberlanjutan kondisi kerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan evaluasi beban kerja secara periodik, mengatur overtime secara lebih proporsional, memperjelas prioritas pekerjaan, serta memperkuat komunikasi antara atasan dan karyawan. Upaya tersebut dapat membantu perusahaan menjaga produktivitas sekaligus menurunkan risiko kelelahan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian production control PT XYZ Jakarta Utara. Hal ini dibuktikan melalui nilai thitung 2,425 yang lebih besar dari ttabel 1,688 dengan signifikansi 0,020. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui nilai thitung 2,588 yang lebih besar dari ttabel 1,688

dengan signifikansi 0,014. Secara simultan, work life balance dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai fhitung 21,121 yang lebih besar dari ftabel 3,259 dan signifikansi 0,001. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,514 menunjukkan bahwa work life balance dan beban kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51,4%, sedangkan 48,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan melakukan evaluasi terhadap pengaturan beban kerja, alokasi overtime, dan dukungan work life balance agar kinerja karyawan dapat dipertahankan secara optimal. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan agar pemahaman mengenai faktor pembentuk kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Alqorrib, Y., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Economina*, *2*, 3351–3369. https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977

Azizah, N., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panarub Industry Kota Tangerang. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(1), 2192–2222. https://doi.org/10.71417/j-sime.v2i1.1010

Boboy, C. G., Fanggidae, R. E., Nafie, R. E., & Maak, C. S. (2026). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Finance Cabang Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *7*(1). https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.22791

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (4th ed.). Alfabeta.

Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS dan EViews*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Riset Manajemen Menggunakan SPSS dan Smart-PLS: Implementasi pada Manajemen SDM, Pemasaran, Keuangan, Pendidikan, Kesehatan, Pemerintahan, dan Kewirausahaan*. Eureka Media Aksara.

Isma, S., Sobari, T., & Yuliani, W. (2023). Uji validitas dan reliabilitas angket kemandirian belajar. *FOKUS: Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, *6*(6), 509–516. https://doi.org/10.22460/fokusv6i6.11561

Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik analisis data uji normalitas. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(2), 1377–1384. https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7007

Janah, F. N. L., & Krishernawan, I. (2025). Pengaruh pengembangan karir, analisis jabatan, beban kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen Dan Perbankan*, *1*(2), 84–94. https://doi.org/10.61166/jiapmp.v1i2.15

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (4th ed.). PT Rajagrafindo Persada.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.

Nisa, Z. C. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen USNI*, *11*(1), 71–85. https://doi.org/10.54964/manajemen/71

Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Media Edu Pustaka.

Prasetyo, Y. D., Anindita, R., & Purwandasari, D. A. (2022). Pengaruh otonomi kerja, beban kerja dan work-life balance terhadap kinerja pejabat fungsional. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *11*(1). https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.5817

Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan work life balance sebagai variabel mediasi. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *4*(1), 41. https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.408

Rahmadani, A. A., & Wispandono, M. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT DOK dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, *7*, 471–481. https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910

Rahmadani, R., & Dasuki, A. (2026). Morfologis Al-Qur'an: Analisis Ilmu Sarf terhadap Pola Pembentukan Kata dan Mekanisme Makna dalam Teks Wahyu. *Jurnal Sains, Sosial, Dan Studi Agama*, *2*(6).

Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Forum Pemuda Asjawa.

Sukmawati, A. S., Hermawan, I. M. A., Saputra, E. K., Aldyza, N., & Hamdani, R. (2024). *Metodologi Penelitian*. Media Sains Indonesia.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. PT Nasya Expanding Management.