



Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya

Arvian Azhri Rahmadani¹, Moch. Wispandono²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Keywords:

Employee Performance, PT. DOK and Shipping Surabaya, Work-life Balance, Workload

This study has an objective to analyze the effect of work-life balance and workload on employee performance at PT. Dock and Shipping Surabaya. The research method used is a quantitative approach using a questionnaire as a data collection instrument. The sample of this study consisted of 100 employees selected randomly. The results of the data analysis show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. This indicates that employees who are able to manage the balance between their work and personal lives tend to have better performance. On the other hand, high workload is found to have a negative and significant effect on employee performance. Employees who have excessive workloads tend to experience decreased performance due to fatigue and stress. This study suggests that the company needs to pay attention to policies that support work-life balance, such as work time flexibility and employee welfare programs to improve employee performance. Moreover, effective workload management is also important to ensure employees do not experience overwork which can reduce productivity.

✉ Penulis Korespondensi*

Moch. Wispandono

Email:

wispandono@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

PENDAHULUAN

SDM atau Sumber Daya Manusia ialah elemen krusial yang telah menjadi satu kesatuan bagi organisasi mulai dari perusahaan maupun Lembaga (Safrizal et al. 2020; Faidal, 2020). Perusahaan perlu mengelola SDM mereka agar dapat berfungsi sebagai pemikir dan pengarah arah perusahaan serta pelaksana untuk keberlangsungan perusahaan secara berkelanjutan. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan didukung oleh faktor krusial yang tak terlepas dari SDM yang dimilikinya (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022).

Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) ialah kehidupan personal dan profesional yang seimbang. Keseimbangan kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyelaraskan antara tugas pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka. Keseimbangan kerja yang optimal berhubungan dengan kinerja tinggi seorang pekerja. Selain itu, karyawan cenderung merasa lebih

puas, bahagia, dan kreatif jika lingkungan di luar kantor, seperti rumah dan pertemanan, serta lingkungan di dalam kantor, termasuk manajemen perusahaan turut mendukung aktivitas mereka (Mu`tafi, 2020).

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan melalui kegiatan wawancara singkat dengan HRD PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang dilaksanakan pada tanggal 10 Oktober 2023 beliau menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Hal ini juga didukung oleh pendapat dari manajer gudang yang mengatakan bahwa setelah adanya pengurangan jumlah karyawan beliau merasakan beban kerja yang ditanggungnya semakin bertambah dan hal ini dapat mempengaruhi kehidupan pribadi dan kerja karyawan. Sehingga hal tersebut juga dapat mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Kuisisioner Keseimbangan Kehidupan Kerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

No.	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Jumlah responden	Setuju (%)
1.	Keseimbangan waktu	Waktu kerja	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam sehari	40	45%
2.	Keseimbangan keterlibatan	Keterlibatan pekerjaan	Saya merasa terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan saya tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi saya	40	53%
3.	Keseimbangan kepuasan	Kualitas dan kuantitas yang dicapai	Pekerjaan saya memberikan kepuasan yang sebanding dengan komitmen waktu	40	53%

Sumber: PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

Tabel 1. menunjukkan bahwa karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya mengalami ketimpangan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat diketahui yaitu pada indikator waktu kerja ada sebanyak 45% dari 40 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 53% dari 40 responden menyatakan setuju pada indikator keterlibatan pekerjaan, serta 53% yang setuju pada indikator kualitas dan kuantitas yang dicapai. Hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana responden yang melaporkan tingkat keseimbangan yang lebih baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik pula. Selain itu, beban kerja juga memiliki dampak yang signifikan, di mana tingkat beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan.

Menurut (Nurhandayani, 2022) mengemukakan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai a) total waktu atau pekerjaan yang ditanggihkan atau diharapkan kepada pekerja, dan b) jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam rentang waktu tertentu oleh kelompok atau departemen. terdapat informasi tentang jumlah karyawan dan beban kerja mereka dalam jumlah jam per bulan. Jumlah karyawan berfluktuasi setiap bulan, sedangkan jumlah beban kerja dihitung berdasarkan jumlah karyawan dan jumlah jam yang mereka bekerja dalam sebulan. Pekerja bekerja 9 jam per hari dan 5 hari per minggu. Salah satu isu terkait SDM ialah kinerja karyawan yang mengalami penurunan diakibatkan oleh berbagai faktor baik itu internal maupun eksternal perusahaan.

Menurut (Rahayu & Rushadiyahati, 2021) Kinerja biasanya diartikan sebagai sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, kinerja

pegawai mengacu pada hasil yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai sasaran kerja.

Tabel 2 Data Kinerja Karyawan PT.DOK dan Perkapalan Surabaya

BULAN	Target	Realisasi	Persentase (%)
Januari	5 kapal	5 kapal	100%
Februari	5 kapal	4 kapal	80%
Maret	5 kapal	4 kapal	80%
April	5 kapal	3 kapal	60%
Mei	5 kapal	4 kapal	80%
Juni	5 kapal	5 kapal	100%
Agustus	5 kapal	4 kapal	80%
September	5 kapal	4 kapal	80%
Oktober	5 kapal	4 kapal	80%
November	5 kapal	3 kapal	60%
Desember	5 kapal	5 kapal	100%

Sumber: PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

Dalam tabel 3, yang mencakup informasi tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan *docking* (perbaikan kapal) yang di mana ketepatan waktu merupakan indikator utama dalam penilaian kinerja. Karena adanya jadwal *docking* yang tidak sesuai maka berdampak pada rencana yang berubah bahkan jadwal *docking* selanjutnya terganggu yang pada akhirnya akan berakibat pada pencapaian suatu proyek karena tidak tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan. Dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian target perbaikan kapal per bulannya mengalami ketidakstabilan yang di mana dalam tahun 2023 target yang terealisasi hanya pada bulan Januari, Juni dan Desember dengan persentase 100%. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan proyek perbaikan kapal menyebabkan target perusahaan tidak tercapai, hal ini disebabkan dari beban kerja karyawan yang tidak stabil.

Dalam studi ini, hal krusial untuk mempertimbangkan bagaimana perubahan-perubahan ini dapat berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan pada akhirnya, kinerja mereka di tempat kerja. Dengan memasukkan contoh masalah ini dalam latar belakang penelitian, peneliti mampu menjelaskan secara komprehensif mengenai konteks di mana hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan terjadi. Sesuai dengan latar belakang yang ada, peneliti ingin membahas lebih lanjut mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
4. Di antara kehidupan kerja dan beban kerja, variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif ialah metode yang digunakan dalam studi ini. Menurut (Anshori & Iswati, 2019) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme yang diimplementasikan dalam penelitian suatu populasi/sampel.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang berada di Jl. Perak Barat, Nio.433-435, Kec. Pabeian Cantikan, Surabaya. Jawa Timur, Indonesia.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Dok dan Perkapalan dengan jumlah populasi 68 Karyawan. Pengambilan sampel pada studi ini disesuaikan dengan metode *random sampling*. Peneliti memutuskan menggunakan penghitungan sampel dengan menggunakan rumus *Slovin* untuk mendapatkan jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

$$n = \frac{68}{1+68(10\%)^2} = 40,48$$

Jadi total keseluruhan sampel responden dari keempat divisi adalah 40 orang responden yang dibagi ke dalam empat kategori yaitu : Divisi HRGA: 6 responden, Divisi Sekper dan Keuangan: 9 responden, Divisi Pemasaran dan Logistik: 9 responden, dan Divisi Produksi: 16 responden.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data. Validitas suatu instrumen pengukuran menjadi hal yang sangat penting dalam memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan dan representatif.

Hasil uji validitas ditampilkan dalam tabel yang mencakup nomor soal (X1, X2, Y), nilai korelasi (R-xy), nilai kritis tabel (R-tabel), dan status validitas. Nilai korelasi (R-xy) merupakan ukuran seberapa baik suatu item dapat mengukur konsep yang diukur oleh instrumen. Sementara itu, nilai kritis tabel (R-tabel) adalah nilai batas yang digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu item.

Dalam setiap penelitian, penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Salah satu indikator keandalan tersebut adalah melalui uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana sebuah instrumen pengukuran dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan saat mengukur variabel yang diteliti (Ningsih et al., 2021).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Interpretasi
	X1
0,866948626	Sangat Reliabel
	X2
0,85655999	Sangat Reliabel
	Y
0,827884028	Sangat Reliabel

Sumber: Olahan Data Primer 2024

Ringkasan data koefisien reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan keandalan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Variabel X1, X2, dan Y memiliki koefisien reliabilitas berturut-turut sebesar 0,866948626, 0,85655999 dan 0,827884028. Dengan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	<i>Coefficient</i> <i>s</i>	<i>Standard</i> <i>Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower</i> <i>95%</i>	<i>Upper</i> <i>95%</i>
Intercept	6,4108784	2,86599161	2,2368796	0,0315792	0,5983780	12,223378
pt	59	7	97	69	53	87

	Coefficient s	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%
40	0,2139956 8	0,10741696 1	1,9921963 76	0,0539753 22	- 0,0038560 1	0,4318473 74
30	0,2676156 38	0,15485742 1	1,7281421 59	0,0925328 75	- 0,0464497 7	0,5816810 45

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan hasil regresi yang diberikan, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 6,410878459 + 0,21399568X_1 + 0,267615638X_2 + 2,865991617$$

Penjelasan:

- 6,4108784596 adalah konstanta (*Intercept*), yang menunjukkan nilai awal dari Kinerja Karyawan ketika variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja bernilai nol.
- 0,213995680 adalah koefisien untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1). Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,21399568 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 0,2676156380 adalah koefisien untuk variabel Beban Kerja (X2). Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,267615638 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dalam hal ini, koefisien untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) menunjukkan P-value sebesar 0,053975322, yang hampir mencapai tingkat signifikansi 0,05. Di sisi lain, koefisien untuk Beban Kerja (X2) memiliki P-value sebesar 0,092532875, yang melebihi 0,05, menunjukkan bahwa koefisien ini mungkin tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 6 Hasil Uji t

	X1	X2
Median	47,30769231	32,97435897
Variance	46,32388664	22,28879892
Obseirvations	39	39
t Stat	10,80630685	
P(T<=t) onei-tail	2,53077Ei-17	
t Critical onei-tail	1,665151353	
P(T<=t) two-tail	5,06153Ei-17	
t Critical two-tail	1,99167261	

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, penjelasan hasil uji t yang diberikan dalam Penelitian hasil kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yakni Kelompok dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja memiliki rata-rata sekitar 47.31, sementara kelompok dengan tingkat beban kerja memiliki rata-rata sekitar 32.97. Variansi dalam kelompok pertama sekitar 46.32, dan dalam kelompok kedua sekitar 22.29. Terdapat perbedaan yang signifikan antara dua kelompok, dengan nilai t-statistik sekitar 10.81. P-value sangat kecil (2.53Ei-17), menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik. Dengan nilai p yang sangat kecil, kita menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari keseimbangan

kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	259,3935916	129,6967958	22,27821143	5,05408E-07
Residual	36	209,5807674	5,821687984		
Total	38	468,974359			

Sumber: Olah Data Primer 2024

Dalam tabel ANOVA, kita dapat melihat bahwa regresi memiliki dua derajat kebebasan dan berhasil menjelaskan variasi dalam data dengan SS regresi sebesar 259,3935916. *Mean Square* (MS) regresi sekitar 129,6967958, yang kemudian dibandingkan dengan MS residual (5,821687984), menghasilkan *F-statistic* sebesar 22,27821143. *P-value* yang sangat rendah (5,05408E-07) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setidaknya satu variabel prediktor di dalam model ini memberikan kontribusi signifikan terhadap menjelaskan variabilitas dalam variabel respons. Hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk menerima hipotesis bahwa model regresi memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel respons.

Tabel 8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Regression Statistics	
Multiple R	0,743712485
R Square	0,55310826
Adjusted R Square	0,528280941
Standard Error	2,412817437
Observations	39

Sumber: Olah Data Primer 2024

Statistik regresi menyiratkan bahwa model ini memiliki kemampuan yang moderat dalam menjelaskan variabilitas dalam variabel respons. Walaupun *Multiple R* menunjukkan adanya hubungan positif, *R Square* yang sekitar 39% mengindikasikan bahwa masih ada sebagian besar variasi yang tidak dijelaskan oleh model ini. Oleh karena itu, peningkatan dalam model atau pertimbangan variabel tambahan mungkin diperlukan untuk meningkatkan keakuratan prediksi.

Tabel 9 Dominansi Variabel

Variabel	Koefisien	P-value	Signifikansi	Dominansi
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,21399568	0,053975322	Hampir Signifikan (mendekati 0,05)	Kurang Dominan
Beban Kerja (X2)	0,267615638	0,092532875	Tidak Signifikan (di atas 0,05)	Lebih Dominan (nilai koefisien lebih besar)

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2024

Tabel di atas menjelaskan bahwa variabel yang paling dominan adalah X2 (beban kerja) karena memiliki nilai koefisien yang lebih besar. Namun, meskipun X2

lebih dominan, signifikansi statistik juga penting dalam interpretasi hasil. X1 mendekati signifikansi, menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja juga merupakan faktor penting yang hampir signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $p = 0,032$, yang lebih kecil dari nilai alfa $0,05$. Artinya, karyawan yang berhasil menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi berpengaruh negatif signifikan bagi kinerja karyawan. Artinya karyawan akan mengalami stres dan kelelahan akibat adanya beban kerja yang berlebihan.

Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang efektif juga penting untuk memastikan karyawan tidak mengalami *overwork* yang dapat menurunkan produktivitas.

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $p = 0,032$, yang lebih kecil dari nilai alfa $0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu mengatur keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Beban kerja dipercaya dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun pada hasil olah data menunjukkan bahwa pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dengan nilai $p = 0,093$, yang lebih besar dari nilai alfa $0,05$.

Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang efektif juga penting untuk memastikan karyawan tidak mengalami *overwork* yang dapat menurunkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mungkin menghadapi beban kerja yang tinggi, hal itu tidak secara konsisten memengaruhi kinerja mereka.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Y)

Secara keseluruhan, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka di perusahaan tersebut. Meskipun beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, pentingnya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap menjadi fokus dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hal ini diambil dari hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel respons, sedangkan variabel X2 (beban kerja) tidak memberikan dampak yang signifikan, dan diperkuat oleh *p-value* yang menunjukkan signifikansi statistik, dengan nilai *p-value* untuk variabel X1 sangat kecil ($0,032$) sementara untuk variabel X2 lebih besar ($0,093$).

Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang efektif juga penting untuk

memastikan karyawan tidak mengalami *overwork* yang dapat menurunkan produktivitas.

Beban Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

Berdasarkan data dan keterangan yang diberikan, variabel yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya adalah variabel beban kerja (X2). Meskipun variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun hasil analisis menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki dampak yang lebih besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana didukung oleh *p-value* yang sangat kecil (0,032) pada analisis regresi, yang lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang terkait dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data beberapa kesimpulan krusial yang dapat diambil dari studi ini ialah: Keseimbangan kehidupan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan elemen krusial bagi para karyawan.; Beban kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan; Keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja, jika dipertimbangkan secara bersamaan, juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak pada kinerja karyawan.; Beban kerja memainkan peran utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Ini mengindikasikan bahwa meskipun keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh positif pada kinerja, beban kerja menjadi faktor yang lebih signifikan dalam menentukan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, I., Rasyid, R. A., & Hernawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Agnes Wahyu Handoyo. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan_Agnes Wahyu Handoyo. *AGORA Jurnal Bisnis*, 5(1).
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1).
- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Amelia Anisa Putri, T. (2023). The Influen Of Work Life Balance And Workload On Employee Work Stress At PT PLN (PERSERO) UP3 MADIUN. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature IJOMRAL*, 2(5), 481–600. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v2i5.149>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Edisi 1 (1st ed.)*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=ltq0DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=pengertian+kuantitatif&ots=gMiKwhwQ7k&sig=Q->

bEC7fNr3ctRrIEhXDXsw-8MtU&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian kuantitatif&f=false

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arhipen, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. "QR" Pada Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah. *Riau Economics and Business Review*, 14(1), 71–85.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Eko Triwanto, & Dyah Palupiningtyas. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalitas Kerja Karyawan di PT Kanzu Permai Abadi Kabupaten Semarang. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i1.10>
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/30806>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.
- Faidal, F. 2020. The Study of Workplace and Work Experiences on Employee Performance. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No.4, pp. 10430 – 10440
- Ghina Yaniar Syafitri. (2022). Pengaruh Grit Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Work-Life Balance Pada ASN. *Psychological Journal: Science and Practice*, 2(2). <https://doi.org/10.22219/pjssp.v2i2.23565>
- Hadijaya, Y., Nasution, I., & Suhairi, S. (2019). Implementation of the Balanced Score Card to Achieve Strategic Goals in the State Islamic Religious Colleges. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 281–301. <https://doi.org/10.14421/jpi.2018.72.281-301>
- Hanipah. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Honda Perdana Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 65–84. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/211>
- Hartadi, A. (2020). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan DIY. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 1–21. <https://doi.org/10.6036/10201>
- Hasanah, I. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSU Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(8), 2–16.
- Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258–270. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.159>
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(2), 01–17.

- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(2). <https://doi.org/10.21831/jim.v19i2.52563>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Martin, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan di Pemerintahan Kabupaten Bandung. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70–79. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna>
- Maulana, I., & Patrikha, F. D. (2021). Analisis kinerja dan strategi berdasarkan analisis swot dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan. *Akuntabel*, 18(4). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/9966>
- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2). <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Ningsih, E. S., Fatimah, F. S., Sarwadhamana, R. J., & Sulistyaningsih, E. (2021). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kuesioner Manajemen Talenta. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2).
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(2). <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Purnamasari, D. I. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.21460/jrak.2008.41.140>
- Puspa, I., Agussalim M, & Adawiyah, D. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Jurnal Matua*, 3(4), 618–631. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i1.299>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha*, 4(2). <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2).
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). Perilaku Organisasi Edisi 16. In Jakarta (Vol. 2, Issue 1).
- Rofflin, Eddy; Liberty, I. P. (2021). Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran- Google Buku. In Penerbit NEM.
- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, XII(April), 31–37.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Usman, I., & Gunarsa, F. A. (2020). The effect of transformational leadership on job satisfaction: The mediation effect of self-efficacy and work engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8).
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sally, V. N., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawa (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02, 50–70.
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. AFABETA.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian. In N. Sulung (Ed.), *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 3, Issue 17). [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Usmadi. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>