

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, SEMANGAT KERJA DAN WORKLOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA INTI KARYA SURABAYA

by Fifi Fatmala Putri

Submission date: 15-Jan-2024 02:52PM (UTC+0700)

Submission ID: 2271256667

File name: Ekonomi_dan_Bisnis_1212000003_Fifi_Fatmala_Putri.pdf (369.33K)

Word count: 2897

Character count: 19023

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, SEMANGAT KERJA DAN WORKLOAD
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA INTI KARYA SURABAYA**

Fifi Fatmala Putri

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : fifatmalalala96@gmail.com

ABSTRACT

The main objective of this research is to examine and assess the impact of work-life balance, work spirit, workload on the performance of employees at CV. Jaya Inti Karya Surabaya. This study adopts a causal explanatory approach, aiming to establish and analyze the cause-and-effect relationships among several variables. The independent variables include work-life balance, work enthusiasm, and workload, while the dependent variable is employees' performance. The study population comprises 53 employees, with a sample of 42 employees selected from the field department. Questionnaires were distributed to collect data from field department employees, and data analysis used SPSS version 25. Saturation sampling was the chosen technique for sample selection. Analytical methods included validity and reliability testing, classic assumption testing, multiple linear regression analysis, and determination coefficient analysis. Hypothesis testing involved t-tests and F-tests.

The outcomes of this investigation reveal that, on an individual level, work-life balance and workload significantly affect employee performance, while work enthusiasm does not show a notable impact. This is evident from the t-test Sig values, with the work-life balance Sig value being $0.000 < 0.05$, work enthusiasm Sig value at $0.882 > 0.05$, and workload Sig value at $0.003 < 0.05$. Simultaneously, the study indicates that work-life balance, work enthusiasm, and workload collectively have a substantial impact on employee performance. The F-test results show a significant Sig value of 0.000, which is less than 0.005.

Keywords: work-life balance, work spirit, workload, employee performance.

LATAR BELAKANG

Saat ini telah mengalami perubahan yang signifikan dalam konteks lingkungan bisnis di Indonesia, khususnya terkait perkembangan teknologi. Dampaknya adalah perusahaan harus menyesuaikan cara mereka menjalankan operasional mereka dengan perkembangan tersebut. Perubahan yang signifikan mengenai teknologi yang semakin berkembang, hal ini tentu saja mengakibatkan berubahnya cara perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Pentingnya SDM yang mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan strategis dan menjaga daya saing serta keberlangsungan suatu organisasi.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar mereka berkontribusi terhadap organisasi. Kinerja melibatkan pelaksanaan tugas serta pencapaian hasil dari tugas tersebut (Hamali, 2016,98). Persaingan yang ketat, baik di tingkat domestik maupun internasional, mendorong suatu perusahaan untuk meningkatkan kolaborasinya guna mencapai tujuan bisnis. Karyawan diharapkan memiliki kinerja unggul dan keahlian yang kompeten, sebagai landasan agar perusahaan dapat terus berkembang. Keberadaan beberapa isu yang berdampak pada performa karyawan menjadi suatu

tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia. Pimpinan perusahaan berharap agar kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan setiap tahun. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana individu dapat menyelesaikan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Di tengah lingkungan kerja yang semakin kompetitif, (*work-life balance*) merupakan aspek penting dalam upaya menciptakan keseimbangan kualitas hidup bagi para karyawan. Menurut (Bruce D. McDonald III) *Work-life balance* memerlukan keseimbangan antara pekerjaan yang dimilikinya secara profesional dengan kehidupan pribadi agar mengurangi gesekan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

Semangat kerja adalah unsur yang krusial yang wajib dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi, setiap semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan secara alami cenderung membuat mereka untuk bersikap positif serta antusias dalam menjalankan setiap pekerjaan mereka, tentunya hal ini akan meningkatkan kinerja mereka. Menurut (Hasibuan, 2016) semangat kerja merupakan keseriusan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, kedisiplinan dalam mencapai hasil terbaik, kemauan, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Target yang harus

diselesaikan dengan cepat membuat karyawan merasa lelah sehingga mengakibatkan penurunan semangat kerja. Karyawan yang kurang bersemangat cenderung tidak ingin bekerjasama dengan rekan kerjanya dan tentu saja hal ini akan menghambat pekerjaan serta menurunkan produktivitas karyawan.

Perusahaan perlu memperhatikan workload sebagai faktor yang penting, karena workload memiliki dampak signifikan pada karyawan dalam hal meningkatnya produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Affandi, 2018,183). Workload yang berlebihan akan berdampak buruk terhadap karyawan, mengakibatkan kelelahan, baik secara fisik maupun mental. Karena itu, setiap entitas organisasi atau perusahaan harus merancang metode atau pendekatan sendiri untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan produktivitas di dalam perusahaan. Hal ini akan membantu terciptanya kesatuan dalam mencapai tujuan bersama, tanpa memberikan tekanan yang berlebihan kepada karyawannya. Selain itu dengan adanya manpower yang cukup, workload atau beban kerja dapat dibagi dengan lebih merata sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tingginya workload yang ada di CV. Jaya Inti Karya Surabaya dipengaruhi oleh kurangnya tenaga kerja dibandingkan dengan jumlah proyek yang ada.

Beberapa penelitian yang mendukung pernyataan di atas yaitu penelitian Kumalasari et al, 2023 yang menyatakan ada pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan semangat kerja yang pada kinerja karyawan KUD karya bakti Ngancar. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad tahun (2022), dengan temuan dari penelitian ini menunjukkan adanya dampak yang signifikan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Work stress, workload dan work-life balance terhadap employee performance.

LANDASAN TEORI

Work-life Balance (X1)

Work-life balance memiliki makna sebagai kemampuan dalam mempertahankan antara keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengabaikan aspek lain dari kehidupan mereka, seperti keluarga. Menurut (Larasati, 2019) Pencapaian keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan metode yang digunakan oleh karyawan untuk mencapai gaya hidup yang seimbang serta pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja. Organisasi yang mendukung adanya penerapan work-life

balance berupaya untuk menyediakan fleksibilitas dalam jadwal kerja. Karyawan yang tidak terbebani dengan manajemen waktu mengenai pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang seimbang mencerminkan adanya work-life balance yang baik, sehingga menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. (Hudson, 2005) mengidentifikasi 3 indikator mengenai work-life balance, meliputi : Time balance, Involvement Balance, dan Satisfaction Balance. Penelitian yang sama dilakukan oleh Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, dan Rahma G Tammu tahun 2023 mengemukakan bahwa ada korelasi atau pengaruh antara work-life balance dan kinerja.

Semangat Kerja (X2)

Semangat kerja diartikan sebagai suatu hal dimana mencerminkan keseriusan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. (Hasibuan, 2016) berpendapat mengenai semangat kerja merupakan dorongan atau ketulusan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya secara efektif dan mencapai tingkat kinerja yang optimal. Semangat kerja mencerminkan kondisi psikologis seseorang yang bekerja dengan tekun. Seseorang yang memperlihatkan semangat

kerja yang tinggi menunjukkan dorongan yang kuat dan komitmen penuh terhadap suatu organisasi atau perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dengan tingginya semangat kerja karyawan akan membuat pekerjaan semakin cepat terselamatkan. Menurut (Dermawan, 2013,153) untuk mengetahui intensitas semangat kerja karyawan dapat diamati melalui 5 indikator sebagai berikut.: presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja dan hubungan kerja yang harmonis. Agnes F dan Tri Andjarwati (2019) melakukan penelitian yang sama dan memperoleh hasil semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Workload (X3)

Workload diartikan sebagai tuntutan pekerjaan dan target yang harus diselesaikan berdasarkan batasan waktu yang sudah ditentukan. Pegawai yang merasa tertekan dengan pekerjaannya akan mengalami penurunan kinerja (Narasuci et al, 2018). Workload yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stres, kelelahan, menimbulkan risiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan mereka serta dapat menurunkan produktivitas, akan tetapi workload yang terlalu ringan akan menjadi sebuah masalah karena tidak memanfaatkan potensi yang ada pada seorang individu secara keseluruhan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur workload menurut (Putra, 2012,22) yaitu : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan. Hasil penelitian yang sama dilakukan Su Hang tahun 2022 menunjukkan hasil penelitian bahwa beban kerja memiliki dampak terhadap kinerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai outcome atau hasil pekerjaan yang mana diperoleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta hal penting dalam mengukur sejauh mana seorang individu dapat mencapai tujuannya dalam konteks pekerjaan. (Kasmir, 2016) Menyatakan bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi perilaku karyawan yang dapat memberikan kontribusi baik maupun tidak baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena evaluasi tersebut memungkinkan kita menilai sejauh mana kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan pada intinya mencerminkan hasil dari tugas-tugas yang mereka laksanakan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan memiliki dampak yang baik bagi perusahaan sehingga lebih produktif serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. (Robbins,

2016, 260-261) berpendapat tentang parameter yang digunakan untuk mengukur performa, termasuk :kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

RUMUSAN HIPOTESIS

- H1: Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Inti Karya Surabaya.
- H2: Semangat kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Inti Karya Surabaya.
- H3: Workload berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Inti Karya Surabaya.
- H4: Work-life balance, semangat kerja, dan workload secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Inti Karya Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut (Sopiah dan Sangadji, 2010,185) populasi merujuk pada seluruh elemen yang akan dijadikan objek penelitian dan dianalisis, yang menjadi fokus suatu penelitian. Semua karyawan dengan jumlah 53 karyawan dijadikan populasi pada penelitian ini, yang mana merupakan

bagian dari 11 karyawan kantor serta 42 karyawan lapangan.

Sampel

Sampel diambil dari semua populasi karyawan bagian lapangan yaitu berjumlah 42 karyawan di CV. Jaya Inti Karya Surabaya. Sampel dipilih dengan tujuan untuk merepresentasikan populasi. Penelitian ini menggunakan keseluruhan karyawan hanya pada bagian lapangan di perusahaan CV. Jaya Inti Karya Surabaya yang berjumlah 42 karyawan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh.

Sumber Data

Data penelitian bersifat primer, di mana peneliti mengumpulkan informasi langsung dari sumber utama, seperti pimpinan atau responden, dengan melakukan survei, wawancara, observasi, dan pengumpulan sampel. Data tersebut kemudian dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik memperoleh data yaitu menggunakan kuesioner, yang kemudian diisi pernyataan tersebut kepada responden berupa angket, kemudian hasil data yang diperoleh melalui kuesioner tersebut dianalisis menggunakan Statistikal Program for Social Science (SPSS) versi

25. Skala yang digunakan untuk penelitian ini yaitu Likert dengan rentang penilaian satu hingga lima.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Work-life Balance (X1)	X1.1	0.802	0.3044	0.000	Valid
	X1.2	0.664	0.3044	0.000	Valid
	X1.3	0.569	0.3044	0.000	Valid
	X1.4	0.679	0.3044	0.000	Valid
	X1.5	0.658	0.3044	0.000	Valid
	X1.6	0.792	0.3044	0.000	Valid
	X1.7	0.762	0.3044	0.000	Valid
	X1.8	0.530	0.3044	0.000	Valid
	X1.9	0.814	0.3044	0.000	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0.669	0.3044	0.000	Valid
	X2.2	0.682	0.3044	0.000	Valid
	X2.3	0.595	0.3044	0.000	Valid
	X2.4	0.608	0.3044	0.000	Valid
	X2.5	0.709	0.3044	0.000	Valid
	X2.6	0.732	0.3044	0.000	Valid
	X2.7	0.716	0.3044	0.000	Valid
	X2.8	0.772	0.3044	0.000	Valid
	X2.9	0.609	0.3044	0.000	Valid
	X2.10	0.665	0.3044	0.000	Valid
	X2.11	0.586	0.3044	0.000	Valid
	X2.12	0.642	0.3044	0.000	Valid
	X2.13	0.688	0.3044	0.000	Valid
	X2.14	0.773	0.3044	0.000	Valid
	X2.15	0.789	0.3044	0.000	Valid
Workload (X3)	X3.1	0.641	0.3044	0.000	Valid
	X3.2	0.434	0.3044	0.004	Valid
	X3.3	0.480	0.3044	0.001	Valid
	X3.4	0.707	0.3044	0.000	Valid
	X3.5	0.581	0.3044	0.000	Valid
	X3.6	0.531	0.3044	0.000	Valid
	X3.7	0.662	0.3044	0.000	Valid
	X3.8	0.728	0.3044	0.000	Valid
	X3.9	0.469	0.3044	0.002	Valid
	X3.10	0.648	0.3044	0.000	Valid
	X3.11	0.594	0.3044	0.001	Valid
	X3.12	0.605	0.3044	0.000	Valid

Hasil diatas dapat menginterpretasikan bahwa setiap pernyataan pada variabel bebas dan terikat memiliki kevalidan, karena nilai r tabel (0,3044) lebih besar daripada nilai r hitung.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Work-life Balance (X1)	0,60	0.856	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,60	0.917	Reliabel
Workload (X3)	0,60	0.819	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0.882	Reliabel

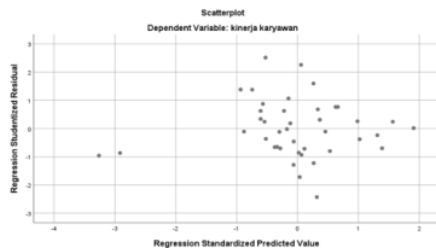
Besarnya nilai Cronbach Alpha dalam tabel tersebut sebesar $> 0,60$ sehingga data dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Work-life Balance (X1)	0,60	0.856	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,60	0.917	Reliabel
Workload (X3)	0,60	0.819	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0.882	Reliabel

Nilai dari tolerance $> 0,10$ dan nilai dari VIF $< 10,0$. Sehingga penelitian ini tidak ada tanda atau masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Penyebaran titik pada uji heteroskedastisitas menunjukkan acak. Hal ini menyiratkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	0.689	0.665	3.64751	1.770

a. Predictors: (Constant), workload, work-life balance, semangat kerja
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai dU diperoleh sebesar 1,662. Mengingat bahwa nilai $(dU) = 1,662 < \text{nilai}$

(D-W) sebesar 1,770 $<$ nilai (4-dU) sebesar 2,338, sehingga dalam penelitian ini, data residual terjadi secara acak dan tidak menunjukkan tanda-tanda adanya autokorelasi antar nilai residual.

Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.361	6.531		1.127	0.267
	work-life balance	0.820	0.194	0.534	4.215	0.000
	semangat kerja	0.020	0.132	0.020	0.150	0.882
	workload	0.487	0.152	0.386	3.208	0.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Persamaan dari regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Angka 7,361 adalah nilai konstanta (a) pada variabel (Y). Artinya, apabila seluruh variabel independen memiliki nilai nol, variabel dependen akan mengalami peningkatan sekitar 7,361 atau lebih.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel work-life balance (X1) adalah 0,820 dengan arah positif. Ini mengindikasikan bahwa work-life balance yang meningkat memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,820, dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya perubahan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel semangat kerja (X2) adalah 0,020 dengan arah positif. Ini berarti

peningkatan satu satuan pada variabel semangat kerja akan memberikan kontribusi pada meningkatnya sebuah kinerja karyawan sebesar 0,020, dengan asumsi variabel lain tidak menunjukkan adanya perubahan.

- Koefisien regresi untuk beban kerja (X3) adalah 0,487 dengan arah positif. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel beban kerja akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,487, dengan mengasumsikan bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,361	6,531		1,127	0,267
	work-life balance	0,820	0,194	0,534	4,215	0,000
	semangat kerja	0,020	0,132	0,020	0,150	0,882
	workload	0,487	0,152	0,386	3,208	0,003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan sehingga hasil dari uji secara parsial adalah sebagai berikut :

- Work-life balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mendapatkan nilai (Sig) kurang dari 0,005.

- Semangat kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan memperoleh Sig > 0,05
- workload (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan memperoleh Sig < 0,05.

Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1121,412	3	373,804	28,096	,000 ^a
	Residual	505,564	38	13,304		
	Total	1626,976	41			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), workload, work-life balance, semangat kerja

Berdasarkan hasil tersebut, mendapatkan temuan bahwa, variabel independen secara bersamaan, meliputi work-life balance (X1), semangat kerja (X2), dan workload (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	0,689	0,665	3,64751

a. Predictors: (Constant), workload, work-life balance, semangat kerja

Berdasarkan hasil tabel koefisien determinasi, terlihat nilai koefisien sebesar 0,665. Artinya, sekitar 66,5% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel work-life balance (X1), semangat kerja (X2), dan workload (X3).

Namun, sekitar 33,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam kerangka penelitian yang sedang diselidiki.

PENUTUP

Simpulan

1. ¹¹ Work-Life Balance memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Inti Karya Surabaya. Temuan dari penelitian ini dapat mendukung atau menegaskan teori yang telah diajukan. (Larasati, 2019) mengemukakan mengenai Pencapaian dari work-life balance merupakan metode yang digunakan oleh karyawan demi mencapai gaya hidup yang seimbang, dan pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja mereka. Penelitian ini memperoleh suatu hasil yang sama dengan penelitian Diana P, Adriana dan Rahma GT (2023).
2. Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Inti Karya Surabaya. Temuan dari penelitian ini dapat mendukung atau menegaskan teori yang telah diajukan. Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan keinginan atau keseriusan individu untuk menuntaskan

pekerjaannya dengan baik guna mencapai ²⁰ prestasi kerja yang maksimal. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Muhammad Shaleh Zainuddin dan Muhammad Darman (2020).

3. ¹⁸ Workload memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Inti Karya Surabaya. Temuan dari penelitian ini dapat mendukung atau menegaskan teori yang telah diajukan Narasuci (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa tertekan dengan pekerjaannya ²⁰ akan mengalami penurunan kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Su Hang (2022).
4. ¹³ Work-life balance, semangat kerja dan workload secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Inti Karya Surabaya.

Saran

Saran pada penelitian ini merupakan hasil dari dilakukannya observasi serta analisis, mencakup :

1. Bagi Perusahaan
 1. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan work-life balance dalam diri karyawan hendaknya memperhatikan time balance,

involvement balance dan satisfaction balance, seperti mempertimbangkan program dukungan untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga dengan memberikan asuransi kesehatan keluarga, cuti keluarga, atau jadwal kerja yang fleksibel agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk bekerja secara optimal.

2. Diharapkan agar perusahaan memberikan perhatian khusus pada karyawan mengenai semangat kerja sebagai elemen utama yang memengaruhi kinerja karyawan. seperti mempertahankan indikator semangat kerja yang terdiri dari presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja dan hubungan kerja yang harmonis, untuk meningkatkan semangat kerja dengan memberikan motivasi dan pemberian insentif kepada karyawan. Pemberian dukungan tambahan dari pimpinan kepada karyawan menciptakan suasana kerja yang nyaman, memungkinkan karyawan optimal dalam memanfaatkan kemampuan mereka, dan dapat meningkatkan kinerja.
3. Diharapkan perusahaan memperhatikan Berbagai elemen

dalam workload dapat memengaruhi kinerja karyawan, dengan tetap menjaga tingkat produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, epektifitas, dan kemandirian untuk melihat porsi pembagian workload dari masing-masing karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

2. Bagi Akademis

- 1) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas perspektif teoritis dengan mengeksplorasi teori alternatif atau penambahan variabel lain yang memiliki potensial dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti halnya : loyalitas kerja, promosi jabatan, kecerdasan emosional dan lain sebagainya yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

15

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Azhar et al. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Bruce D. McDonald III, W. H. (n.d.). *Work-Life Balance in Higher Education*

- Dermawan, D. (2013). Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi. Surabaya: Pena semesta
- 19 Hamali, Yusuf Arif. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Penerbit : CA¹², Jakarta
- Hang, S. (2022). 'The Effect of Workload and Compensation on the Performance of Medical Personnel in the IGD Room of Royal Prima Hospital Medan', 34(1), pp. 287–292
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi", Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi", Bumi Aksara, Jakarta.
- Hudson. (2005). The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Hudson Highland Group.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kumalasari, Y. et al. (2023) 'Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri', 2(4), pp. 190–202.
- 1 Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018), 390–394.
- Mufida Ahmad, A., Handaru, A.W. and Usman, O. (2022) 'The Effect of Workload, Work Stress and Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study On Startup Employees In Jakarta)', Devotion Journal of Community Service, 3(14), pp. 2749–2757.
- 7 Narasuci, W., Setiawan, M. & Noermijati, N. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. Jurnal Aplikasi Manajemen, 16, 645-653.
- Paembong, D., Mara¹⁰a, A.M. and Tammu, G.R. (2023). 'Pengaruh Budaya Organisasi , Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. 1(3).
- 8 Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Institut¹⁴artanian Bogor.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta : Erlangga
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2010). Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian. Yogyakarta: CV. Andi Offser (Penerbit Andi).
- 3 Winarno, A. and Andjarwati, T. (2019). 'Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo', JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen, 4(2), pp. 79–104.
- 5 Zainuddin, M.S. and Darman, M. (2020). 'Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene', MANDAR : Management Development and Aplied Research Journal, 3, pp. 42–53

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, SEMANGAT KERJA DAN WORKLOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. JAYA INTI KARYA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Kingston University Student Paper	2%
2	journal.unimar-amni.ac.id Internet Source	1%
3	repository.uksw.edu Internet Source	1%
4	ijip.in Internet Source	1%
5	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	1%
6	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
7	ijefm.co.in Internet Source	1%
8	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%

e-jurnal.lppmunsera.org

9	Internet Source	1 %
10	ukitoraja.id Internet Source	1 %
11	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
12	paper.researchbib.com Internet Source	1 %
13	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	1 %
14	dinastirev.org Internet Source	1 %
15	theses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1 %
16	publishing-widyagama.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
18	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	1 %
19	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1 %
20	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %

21 I Komang Indrajita, A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar", Widya Amrita, 2021
Publication 1 %

22 eprints.unmas.ac.id
Internet Source 1 %

23 eprints.upj.ac.id
Internet Source <1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 14 words

Exclude bibliography Off